CARACTERIZACIÓN DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS DEL NORTE DEL CAUCA. ESTUDIO DE CASO EN UNA EMPRESA DE VILLA RICA.

Jorge Enrique Giraldo Monsalve

UNIVERSIDAD DEL VALLE

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

2013

CARACTERIZACIÓN DE UN GRUPO DE MUJERES OBRERAS DEL NORTE DEL CAUCA. ESTUDIO DE CASO EN UNA EMPRESA DE VILLA RICA.

Jorge Enrique Giraldo Monsalve

Trabajo de grado presentado como requisito para optar a título de Magister en Sociología

Director: FERNANDO URREA GIRALDO

UNIVERSIDAD DEL VALLE

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

2013

Tabla de contenido

I. Introducción 6
1. Estado del arte 6
2. Justificación 8
3. Metodología 9
4. Estructura del texto 13

II. La Ley Páez en el Norte del Cauca: Síntesis socio-histórica de la zona y breve caracterización de Consucol y los maquiladores 14
1. La zona norte del Cauca 14
2. De la sujeción del hacendado a la sujeción del capital: una mirada socio-histórica a la región del Norte del Cauca y Villa Rica 16
a. Nacimiento y crecimiento de la producción agrícola campesina (1851 – 1910) 17
b. Consolidación de la economía campesina de los negros nortecaucanos y llegada del azúcar (1910 – 1950) 18
c. Expansión de la industria azucarera (1950 – 1980) 19
d. Movilización étnica e integración con el área metropolitana de Cali (1980 - 1996) 21
e. Ley Páez e instalación de parques industriales (1996 – 2013) 22
i. Impacto de la industrialización en la economía regional 24
ii. Impacto en las condiciones de vida de la población 24
iii. Impacto en la educación 25
iv. Impacto en el trabajo 27
v. Consecuencias del trabajo industrial 29
f. Síntesis de la caracterización socio-histórica de Villa Rica y el Norte del Cauca 31
3. Los empleadores 33
a. Consucol 33
i. Estructura actual y proceso productivo 35
b. Maquila del Cauca 37
c. Empacauca 39

III. Caracterización socio-demográfica y socioeconómica de las operarias de empaque de Consucol y sus hogares 43
1. Caracterización socio-demográfica de las operarias y sus hogares 44
a. Las operarias de empaque 44
i. Lugar de residencia (municipio, zona y trayectoria urbana) 44
ii. Pertenencia étnico-racial 48
iii. Edad 51
iv. Estado civil y número de hijos 53
v. Nivel educativo 57
b. Los hogares de las operarias de empaque 60
i. Composición de los hogares por edad y sexo 60
ii. Indicadores demográficos de los hogares 63
1. Relación de masculinidad 64
2. Relación niños mujer 64
3. Relación de dependencia demográfica 65
4. Tasa de jefatura femenina 66
iii. Tipos de hogares 66
iv. Parentesco con el jefe de hogar 67
v. Tamaño del hogar 69
vi. Relación encuestadas con jefe de hogar 71
vii. Educación 73

2. Caracterización socioeconómica de los hogares 76
a. Algunos indicadores de las condiciones de vivienda de los hogares de las operarias de empaque 76
i. Pertenencia de la vivienda 76
ii. Tipo de vivienda y número de hogares que habitan en ella 77
iii. Condiciones físicas y materiales de la vivienda 79
1. Estrato 79
2. Materiales de la vivienda 80
3. Servicios públicos de la vivienda 82
4. Bienes y servicios 83
5. Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) 86
b. Caracterización del mercado laboral de los hogares de las operarias 88
i. Actividades de los miembros del hogar (PET – PEA – PEI) 88
ii. Caracterización de la población trabajadora de los hogares 91
1. Sectores en los que se emplean los miembros del hogar 91
2. Posiciones ocupacionales de la población trabajadora de los hogares 94
3. Tipos de ocupaciones de los miembros del hogar 95
c. Fuentes de ingresos del hogar 98
i. Actividad económica en la vivienda 98
ii. Otros ingresos del hogar 98
iii. Ingreso familiar mensual 99
d. Nivel de dependencia económica de la operaria 100
3. Conclusiones 101

IV. Trayectorias laborales 106
1. Edad de inserción en el mercado laboral 106
2. Antigüedad en el mercado laboral 107
3. Sectores en los que ha trabajado - CIIU 107
4. Posiciones ocupacionales de la encuestada en su trayectoria laboral 111
5. Tipos de ocupaciones (CIUO) que la encuestada ha ocupado en su trayectoria laboral 112
6. Formalidad y estabilidad de su historia laboral: tipo de contrato 115
7. Intermediación laboral 119
8. Cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social en su historia laboral 120
9. Antigüedad en la industria manufacturera 123
10. Antigüedad en Consucol 124
11. Conclusiones 126

V. Condiciones laborales de las obreras de Consucol a partir de la forma de contratación 130
1. Reestructuración del capital, teoría de la subcontratación y flexibilización laboral.. 130
2. Cuatro variables que reflejan las condiciones de flexibilidad 132
a. Contratación 132
b. Salario 135
c. Jornadas laborales y horarios 145
d. Prestaciones sociales y beneficios 149
3. Condiciones laborales 150
e. Trayecto casa-empresa 150
f. El ambiente laboral al interior de la planta 153
4. Conclusiones 160

VI. Subjetivación de las condiciones laborales 164
1. Deseo de cambio del trabajo actual 164
2. Satisfacción con su trabajo actual 166
3. Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana y la jornada laboral actual 167
4. Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo 172
5. Satisfacción con el sueldo y con los beneficios y prestaciones que recibe 174
6. Estabilidad del trabajo 177
7. Significado y centralidad del trabajo 177
8. Cambios en la vida de las operarias a raíz del trabajo en la industria 179
9. Conclusiones 183

VII. ..... Conclusiones 185

VIII. Bibliografía 190

IX. Anexos 193
1. Anexo 1. Encuesta definitiva 193
2. Anexo 2. Cuadro resumen de las pruebas de hipótesis aplicadas a los cruces entre las principales variables con las cuatro variables de semi-segmentación: tipo de contratación, edad, color de piel y lugar de residencia 214

I. Introducción

La presente investigación tiene como telón de fondo el fenómeno de la industrialización que se viene presentando fuertemente en los últimos 16 años en la zona del Norte del Cauca como resultado de la Ley Páez. Los parques industriales establecidos en esta región del país, con sus respectivos beneficios tributarios, concibieron un entorno ideal para el establecimiento de fábricas y empresas, generando una mayor participación de la economía caucana en la nacional, un incremento del Producto Interno Bruto (PIB) del departamento y generación de empleo para personas de la región.

El proceso de de industrialización vivido en el norte del Cauca en los últimos años ha generado la proletarización de mano de obra afrodescendiente de la región en labores de baja calificación. Esto ha incluido una vinculación masiva de mujeres en trabajos industriales, teniendo en cuenta que anteriormente se dedicaban a trabajar como empleadas domésticas, en pequeños negocios como vendedoras, ó solamente realizaban las tareas del hogar, dependiendo de sus padres ó compañeros sentimentales. Estas mujeres han ingresado a la industria en condiciones de flexibilización laboral, obligándolas a asumir trabajos que resultan ser precarizados, inestables y agotadores, lo cual influye tanto en sus condiciones de vida y laborales, como en sus metas y subjetividades. A ello se suman la cuestión étnico-racial y de género. La primera, permite comprender el choque cultural y, por ende, los procesos de asimilación y adaptación a la lógica industrial en una zona donde la mayoría de habitantes se reconocen como negros ó afrodescendientes, con prácticas tradicionales, campesinas y agrícolas. La segunda, se manifiesta en términos de la articulación de las esferas productiva y reproductiva en las que están inmersas estas obreras, que deriva en reivindicaciones y cuestionamientos frente a una estructura social dominante masculina, pero que al mismo tiempo genera procesos de subordinación y dominación al interior de la industria, como resultado de la división sexual del trabajo.

Teniendo en cuenta el anterior panorama, este trabajo toma como estudio de caso la empresa Consucol[1], ubicada en un parque industrial del municipio de Villa Rica para realizar una caracterización de las obreras de baja cualificación (directas e indirectas), que realizan labores de empaque. Para llevar a cabo tal pesquisa, se partió de la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera ha incidido la industrialización en las condiciones socio-demográficas y socio-económicas, las condiciones laborales y los significados del trabajo de las operarias de empaque de la empresa Consucol?

1. Estado del arte

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó una revisión bibliográfica que contempla los trabajos dedicados a analizar las rápidas dinámicas de industrialización en la zona de estudio, con el fin encontrar una ruta metodológica, delimitar el objeto de estudio, y llevar más allá el estado del conocimiento sobre el tema. En primer lugar, cabe destacar una primera aproximación que realiza Colina en su tesis de economía de la Universidad del Valle en el año 2000, quien indaga por los cambios en la estructura industrial del Cauca a partir de la Ley Páez. En 2003, un artículo de González y Valencia de la Universidad de

[1] Nombre ficticio con el que se nombrará a la empresa en la que se llevó a cabo la investigación.

San Buenaventura, muestra resultados preliminares de una investigación sobre la influencia de esta ley en Villa Rica, señalando que después de ocho años de su aplicación, los únicos que han sido beneficiados realmente son las empresas.

En 2004, Hurtado y Urrea publican un artículo centrado en la reinvención del territorio como pilar de movilización social de la población negra agrícola en un contexto multicultural, donde problematizan las tensiones entre este proyecto étnico territorial y los efectos de la industrialización. En 2006, la tesis de economía de Carvajal se centra en describir el mercado de trabajo en el departamento del Cauca durante el primer quinquenio del siglo XXI, mostrando los primeros cambios en el empleo de mano de obra oriunda de la región en trabajos de baja cualificación.

Dos años más tarde, los investigadores del CIENFI (Centro de Investigación en Economía y Finanzas) de la Universidad ICESI, publican el libro "10 años de la Ley Páez", que desde una perspectiva económica retratan la transformación de la economía caucana en la primera década de la ley. Dentro de esta compilación se destaca el trabajo realizado por Mora y Durán, quienes afirman que existe una falta de correspondencia entre los perfiles que buscan las empresas y la formación que tenía la población de aquel entonces. Ellos realizan un análisis del mercado laboral, aplicando una encuesta a hogares de Caloto, Puerto Tejada y Villa Rica, escogidos mediante un muestreo aleatorio simple, que retoma aspectos de la Encuesta Continua de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Para este mismo año, Bermúdez publica un artículo en el que describe los impactos culturales que trae la transición de una economía agrícola basada en el autoabastecimiento a una economía industrial basada en el consumo, tomando el estudio de caso de un corregimiento en Santander de Quilichao y utilizando una metodología cualitativa que contemplaba entrevistas y grupos focales. En el 2010, Urrea publica un trabajo que esboza estadísticamente los cambios socio-demográficos para la región del Sur del Valle y el Norte del Cauca entre los Censos de 1993 y 2005, donde realiza énfasis en las implicaciones que trajo la Ley Páez en los municipios del Norte del Cauca con población mayoritariamente afrodescendiente, en términos de la generación de empleo, los cambios en el PIB (Producto Interno Bruto) y aspectos socio-demográficos como la jefatura femenina, el nivel de fecundidad y la educación.

Por último, la tesis en Sociología de Cuero en 2012 describe la forma como se configuran y reconfiguran las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral a partir de un análisis cualitativo basado en ocho entrevistas. Sus hallazgos permitieron esbozar los efectos de la subcontratación y la flexibilidad laboral en las condiciones laborales y de vida de las mujeres que entrevistó, así como los efectos sobre las subjetividades de las mujeres afrocolombianas en relación con procesos reflexivos frente a las relaciones de género desiguales. Así pues, concluye que el tipo de subcontratación de las obreras afrodescendientes ha generado por un lado una precarización de sus condiciones laborales dada la pérdida de garantías sociales y bajos salarios, pero por otro, ha tenido un efecto positivo sobre las subjetividades de éstas; además, evidencia la hibridación de métodos de organización de la producción (taylorista-fordista con control total de calidad) con el objeto de la explotación del trabajo.

De este modo, cabe destacar tres grandes ejes de trabajo sobre el fenómeno de industrialización, flexibilización y empleo de mano de obra femenina en la zona. Primero, aquellos que han partido desde un punto de vista económico, a través de índices y estadísticas, que intentan hacer una lectura macro del mercado laboral en la región. Segundo, un enfoque sociológico y demográfico que muestra patrones y cambios a gran escala para toda la población. Y, por último, un tercer eje de trabajos que, por medio de una perspectiva de análisis cualitativo, se sumergen en las dinámicas internas de la empresa, describiendo las condiciones laborales flexibilizadas y sus implicaciones, y también tocan el tema de las percepciones y subjetividades de los trabajadores y habitantes de la zona, problematizando cuestiones culturales, cambios en las relaciones de género y tensiones con el proyecto étnico territorial.

2. Justificación

A diferencia de otros trabajos realizados en la zona sobre el tema de la industria y las condiciones laborales en las empresas en condiciones de flexibilidad, este trabajo utiliza una metodología que no había sido aplicada previamente para investigar sobre este tema: la encuesta con base en un diseño cuantitativo. Aunque el trabajo del CIENFI también aplicó una metodología cuantitativa, ésta sólo se concentró en el análisis del mercado laboral y fue aplicada a través de un muestreo aleatorio que no distinguía entre hogares que contaban con trabajadores de la industria y hogares que no cuentan con este tipo de trabajadores; mientras que el presente trabajo sólo tuvo en cuenta hogares donde mínimo existe una persona que trabaja en la industria, es decir, la encuestada. En ese sentido, el estudio brinda una mirada diferente a los trabajos previos elaborados en la zona, valiéndose de la información cuantitativa como fuente principal. El eje analítico se centra en las operarias de empaque que laboran en la empresa Consucol, quienes están en el nivel más bajo de calificación en la jerarquía ocupacional, con los salarios de menor remuneración, y que además, la mayoría de ellas se encuentran en condiciones de subcontratación.

En esa medida, también es importante el aporte que se hace al determinar los distintos niveles (manifestaciones) en que se expresa la flexibilidad laboral en este grupo de obreras, y cómo ello incide en sus condiciones de vida, así como en su trayectoria laboral. Así pues, en este mismo grupo de obreras, que prácticamente desempeñan la misma labor, se observa que la forma de contratación genera diferencias importantes en estos aspectos. Esto se traduce en expresiones diferentes de la flexibilidad, en la cual influye la conjunción de ciertos factores. Más adelante se mostrará que al realizar el análisis de ciertas variables, el tipo de contratación resulta ser aquella que genera mayor diferenciación en el grupo de obreras. A su vez, se encontró que esta división puede ser más amplia, en la medida que surgen subgrupos en cada uno de estos dos tipos, presentando distintas manifestaciones de las condiciones de flexibilidad. Por ello, se hace importante describir las condiciones laborales en las que se encuentran estas mujeres, los diversos aspectos de las relaciones laborales y las dimensiones subjetivas alrededor de su trabajo, con el propósito de determinar cómo éste último influye en la vida de ellas.

Por otro lado, la presente investigación contribuye a visualizar los efectos de la industrialización en la zona del norte del Cauca (a través del caso de una empresa), después

de haberse proclamado la Ley Páez hace 16 años. En primer lugar, muestra los cambios que se han dado en términos socio-demográficos y económicos. En segundo lugar, muestra el manejo que se le ha dado al choque cultural a raíz de la inserción de la lógica capitalista, urbana y moderna en una zona que durante muchos años fue (aunque todavía lo es en menor medida) tradicional, agrícola y rural. Y en tercer lugar, cómo la llegada de las grandes empresas ha desatado un fenómeno a nivel social con la conformación de un proletariado industrial afrodescendiente en el norte del Cauca con algunas condiciones de vida diferenciadas que sobresalen respecto a las condiciones del general de la población de la región.

Por último, la descripción de las condiciones en las que trabajan estas mujeres obreras, y la manera en que el trabajo influye en otros aspectos de su vida (familiar, social, personal), genera un espacio de reflexión alrededor de las incidencias del trabajo de baja cualificación en la actualidad. Tener en cuenta tanto el punto de vista de los empleadores como el de las empleadas, enriqueció el trabajo descriptivo al momento de comparar dos aristas desde las cuales contemplar la misma problemática. Así pues, se busca que los hallazgos encontrados a lo largo del ejercicio investigativo sean conocidos por los contratantes, las empresas y la comunidad académica.

3. Metodología

Teniendo en cuenta que se tenía acceso a diferentes fuentes de información para responder la pregunta de investigación, y que además se contaba con el consentimiento de las directivas de la empresa y de los contratistas, se recurrió a diversas estrategias metodológicas. En primer lugar, se tomó el estudio de caso de una sola empresa, obteniendo información de todas las operarias directas e indirectas que ejecutan labores de empaque en la empresa Consucol a través de una metodología cuantitativa basada en un sondeo no probabilístico a través de encuestas. Aunque la encuesta se realizó a "todas" las operarias de empaque, no se puede catalogar como censo por dos razones: primero, la población estudiada es sólo una parte de las operarias de empaque de esa empresa, ya que la misma hace parte de un consorcio que tiene otras plantas en Villa Rica y en la región; segundo, porque se trata solamente de las operarias de empaque de una empresa de Villa Rica, sin contar con aquellas que se encuentran en el resto de industrias ubicadas en el municipio.

De igual manera, se trata de un estudio de caso debido a que la mirada está centrada en lo que sucede en una sola empresa, Consucol, y dentro de ella se tomó un grupo de trabajadoras para analizar algunos patrones socio-demográficos y socio-económicos, así como sus condiciones laborales y significados del trabajo. Del mismo modo, los datos no pueden ser generalizados para otras empresas, puesto que se trató de un sondeo no probabilístico, basado en un muestreo arbitrario que tuvo como criterio escoger a todas las operarias de empaque (directas e indirectas) que laboran en esta empresa.

De este modo, la encuesta se realizó a las 180 operarias que se encontraban laborando en la fábrica durante los días de la aplicación: 48 de ellas contratadas directamente por Consucol y 132 a través de los contratistas independientes que prestan sus servicios a esta empresa

(60 pertenecientes a Empacauca y 72 a Maquila del Cauca[2]). Con este recurso metodológico se obtuvo información de las condiciones socio-demográficas y socio-económicas de las operarias y sus hogares, su historia laboral, sus percepciones sobre el trabajo, sus condiciones laborales y el nivel de satisfacción con su trabajo actual. De esta manera, la encuesta permitió dar cuenta, por un lado, de aspectos objetivos que tienen que ver con las condiciones de vida de las operarias como ciudadanas pertenecientes a un entorno muy particular y los diferentes trabajos que han tenido en su vida, pero, por otro lado, también da cuenta de aspectos subjetivos, relacionados principalmente a su trabajo actual como obreras. Algunas de las estadísticas resultantes del procesamiento de la encuesta se compararon con datos del Censo 2005, lo cual permitió ver algunos efectos de la industrialización en los hogares de las operarias como se mostrará más adelante.

El alcance de la encuesta permitió un acercamiento a la situación general de las operarias como grupo social, pero para fines de la investigación, se ejecutaron metodologías de corte cualitativo, con el fin de dar cuenta de otros aspectos que resultaban relevantes para contextualizar los datos estadísticos, así como para reforzar y profundizar los hallazgos. En ese sentido, se realizaron tres grupos focales con los jefes y personal administrativo de las tres empresas involucradas, lo cual permitió contextualizar su historia, estructura, la llegada a Villa Rica y las condiciones laborales de las operarias de empaque. Sobre este último punto, se hicieron preguntas similares a las que se realizaron a las operarias con el fin de comparar los datos entre una y otra fuente.

En segundo lugar, se realizaron 5 entrevistas semi-estructuradas a operarias de Villa Rica en donde se profundizó algunos temas abordados en la encuesta y se indagó por los impactos que había traído el trabajo en sus vidas, enfatizando en cuestiones como las responsabilidades familiares, las relaciones de género, las prácticas de consumo, su formación educativa, espacios de sociabilidad, trayectoria laboral y sus proyectos a futuro. Para la elaboración de las preguntas relacionadas con estos ejes se retomó principalmente los aportes teóricos de los trabajos de Bermúdez (2007) y Kergoat (2003). El criterio de elección de las entrevistadas se basó principalmente en una combinación de las variables tipo de contratación y edad, teniendo en cuenta que estas fueron las más relevantes al momento de mostrar elementos diferenciadores entre las operarias. De este modo, se entrevistaron tres operarias indirectas (dos mayores de 30 y una menor de 30) y dos directas (una mayor de 30 y otra menor de 30). Es así, como cada una de las estrategias metodológicas empleadas apuntó a visualizar la manera en que la industrialización incide en diversos aspectos de la vida de las operarias, siendo la encuesta el eje central de la metodología, y punto de partida para la elaboración de los grupos focales y las entrevistas.

En relación al proceso de realización de la encuesta, cabe decir que durante 13 días se realizaron las 180 encuestas a las operarias de empaque de la empresa Consucol que laboraron en la planta en el momento de la aplicación. Debe tenerse en cuenta que el número de operarias que prestan su fuerza de trabajo en estas instalaciones varía de forma constante, principalmente, por las frecuentes contrataciones y terminaciones de contrato (en el caso de los contratistas) surgidas de acuerdo a los requerimientos de la empresa en

[2] Empacauca y Maquila del Cauca son los nombres ficticios para denominar los dos contratistas independientes, también conocidos como maquiladores, que prestan sus servicios de empaque a Consucol.

términos del volumen de producción. A esta fluctuación se suma la ausencia de algunas operarias por motivos como el traslado de contratistas a otras empresas, incapacidades, renuncias, licencias de maternidad ó inasistencias a laborar sin justificación ó aviso previo.

La realización de la encuesta en las instalaciones de la empresa fue una estrategia metodológica recursiva ya que resultaba muy complicado contactar a 180 personas en sus residencias o citarlas en otro lugar, sabiendo que, además, se contaba con el consentimiento de la empresa para encuestarlas a todas en este sitio. Conociendo el sesgo que esto podría generar en las respuestas de las operarias, particularmente en aquellas preguntas sobre la satisfacción con su trabajo actual, se recurrió a dos estrategias para reducir el efecto de aplicar la encuesta dentro de la empresa y con el patrocinio de la misma. La primera, es que los encuestadores no fueron empleados de Consucol, sino jóvenes estudiantes. La segunda, es que para aplicar la encuesta se escogieron lugares diferentes al sitio donde realizan su trabajo, lejos de la presencia de jefes, supervisores y otros empleados. De tal modo, se generó un ambiente de confianza con las mujeres, explicándoles el manejo confidencial de los datos, con el fin de evitar que se sintieran incómodas o cohibidas de expresarse con total libertad. La efectividad de estas estrategias se comprobó al observar que en algunas respuestas mostraron inconformidad. Sin embargo, no se descarta este sesgo metodológico como posible explicación a algunas respuestas.

En los dos primeros días de aplicación se realizó una prueba piloto con 12 operarias. Debido a que no fue necesario realizar modificaciones al instrumento, estas encuestas también fueron incluidas dentro del análisis. A lo largo del proceso, solamente una encuestada decidió dejar de responder la encuesta a la altura del séptimo módulo, es decir, que contestó en su totalidad seis de ocho módulos. Así pues, las encuestas diligenciadas completamente son 179, aunque para la elaboración de la base de datos en SPSS y la generación de tablas de salida para cada variable y para cruces entre ellas (tablas de contingencia) fue incluida la encuesta incompleta, puesto que contestó más de la mitad de las preguntas.

El instrumento que se aplicó contenía preguntas de la "Gran Encuesta Integrada de Hogares" (GEIH), que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2009), en las áreas metropolitanas más importantes del país, las cuales indagaron por los aspectos socio-demográficos de las operarias. También se retomó preguntas de la Encuesta MOW (Meaning of Work) utilizadas por Perezgonzález y Díaz (2005), las cuales buscaron encontrar las percepciones y significados que tienen estas operarias sobre su trabajo; también se tuvo en cuenta preguntas de la encuesta LAPOP (2004) y el Censo General 2005 - DANE, que complementaron aspectos demográficos y étnico-raciales. Para este último atributo, se actuó bajo dos metodologías: la primera, que consiste en una valoración externa realizada por quien aplica la encuesta, quien de forma discreta asigna un rango para el color de la piel del rostro de la encuestada en una escala de 1(más claro) a 11 (más oscuro) según la paleta de colores de la encuesta LAPOP. La segunda, retomada del Censo, se basa en la valoración étnico-racial que la persona hace de sí misma. De esta manera, la variable étnico-racial se indaga por dos vías: una endógena basada en el auto-reconocimiento (expresada en la frase "cómo me identifico yo"), y otra exógena, consistente en el reconocimiento que los otros hacen de mí (expresada en la frase "cómo me identifican los demás", a partir del color de piel). El hecho de retomar las preguntas tal

cual como se elaboran en estas encuestas facilita la comparación con los datos del DANE. Las preguntas sobre la historia laboral, las condiciones laborales y el nivel de satisfacción de las operarias con su trabajo, fueron elaboradas por el investigador. A continuación se relacionan las unidades de análisis que contiene cada módulo de la encuesta (para conocer el diseño final de la encuesta, ver Anexo 1):

- Módulo A. Identificación de la encuesta y datos de control.
- Módulo B. Datos demográficos de la encuestada: nombre completo, documento de identificación, número celular, fecha de nacimiento, estado civil, y auto-reconocimiento étnico-racial.
- Módulo C. Registro de personas del hogar y sus características generales: parentesco con jefe de hogar, sexo, edad, escolaridad, actividad a la que se dedicó la última semana, otros ingresos del hogar e ingreso familiar total mensual.
- Módulo D. Experiencia urbana y vivienda actual: lugares donde ha residido la encuestada a lo largo de su vida, dirección actual, materiales de la vivienda, bienes, servicios públicos, actividad económica en el hogar y número de hogares en la vivienda.
- Módulo E. Trabajo e historia laboral: empresa ó lugar de trabajo, duración, actividad de la empresa ó lugar de trabajo, ocupación, tipo de contrato, tipo de contratante, conformidad con el contrato y prestaciones sociales para todos los trabajos que ha tenido la encuestada incluyendo el actual; otro trabajo actual y salario.
- Módulo F. Percepción del trabajo: percepciones que tiene la encuestada en relación a su trabajo actual y al trabajo en general, con base en las preguntas de la encuesta MOW.
- Módulo G. Condiciones laborales: riesgos a los que se expone, turnos de trabajo, horarios extendidos, horas extras, medios de transporte para ir al trabajo, seguridad del trayecto vivienda-trabajo, posición ergonómica, enfermedades laborales, nivel de cansancio, permisos, rutina, toma de decisiones, aprendizaje en el trabajo, consecuencias de los errores, ritmo de trabajo, cambios en la vida relacionados con el trabajo y percepción sobre el tema sindical.
- Módulo H. Satisfacción: nivel de satisfacción de la encuestada con su trabajo actual, deseo de cambiar de empleo, razones para el cambio, estabilidad en el trabajo y cumplimiento de sus responsabilidades familiares.

Después de la aplicación y revisión de cada encuesta, se procedió a la sistematización y análisis de información. A este respecto, y buscando encontrar las relaciones latentes entre las diferentes variables, se procedió a una semi-segmentación y definir la variable de segmentación más valiosa para lo cual se usaron pruebas de hipótesis paramétricas y no paramétricas como: diferencias de medias, diferencia de proporciones, U-Man Whitney, Kruskall Wallis y Chi-Cuadrado. El resumen de las pruebas de hipótesis aplicadas a los cruces de las principales variables con las cuatro variables de semi-segmentación (tipo de contratación, la edad, la zona de residencia y el color de piel) pueden encontrarse en el Anexo 2.

En último lugar, cabe destacar que en términos metodológicos este estudio realiza una mirada de corte transversal que examina la situación actual de las operarias. La metodología del estudio no le permite realizar un seguimiento longitudinal al proceso de

proletarización de estas obreras a pesar de que evidencia que la gran mayoría de las operarias directas en su pasado se encontraron en condiciones de subcontratación, y que las indirectas tienen una posibilidad de ser directas. Lo que intenta es examinar los elementos que, al momento de realizar la encuesta, comparten estos dos grupos de obreras en términos del proceso de proletarización, y al mismo tiempo, aquellos elementos que las diferencian. El único momento en el que se realiza un análisis longitudinal es cuando se acude a la memoria de las operarias para esbozar sus trayectorias laborales.

4. Estructura del texto

El segundo capítulo está dedicado a dar el contexto de la zona en la que se lleva a cabo la investigación, presentando la evolución socio- económica y el reciente impacto de la industrialización; asimismo, se aborda la perspectiva teórica de la subcontratación cristalizada en la maquila y el impacto de ésta en el trabajo femenino; por último, se presentan las características principales de los contratantes: descripción de la historia, la actividad económica y el proceso productivo de Consucol, así como los principales aspectos de contratación y relaciones laborales de las operarias de empaque de esta empresa y aquellas que están subcontratadas por las empresas maquiladoras Empacauca y Maquila del Cauca. El tercer capítulo aborda la caracterización sociodemográfica de las operarias (lugar de residencia, pertenencia étnico-racial, edad, estado civil y número de hijos y nivel educativo) y de sus hogares (composición por edad y sexo, indicadores demográficos, tipos de hogares, parentesco con el jefe del hogar, tamaño del hogar, relación de las encuestadas con el jefe del hogar y educación); asimismo la caracterización socio-económica de los hogares (indicadores de calidad de vida de los hogares y la caracterización del mercado laboral de los hogares). El cuarto capítulo presenta la trayectoria laboral de las encuestadas. El quinto capítulo presenta las condiciones laborales de las obreras, haciendo en todo momento un parangón entre las directas y las indirectas: se analiza el tipo de contrato, el salario, las jornadas laborales y los horarios y las prestaciones sociales; adicionalmente, se analizan las percepciones del trayecto casa-empresa y el ambiente laboral al interior de la misma. El capítulo previo a las conclusiones aborda las percepciones de satisfacción de las operarias sobre su trabajo actual en relación con diversos aspectos; al mismo tiempo explora las dimensiones subjetivas que pretenden medir la importancia del trabajo en sus vidas así como la incidencia de éste en ámbitos como el hogar, las relaciones de género, las prácticas de consumo y la educación.

II. La Ley Páez en el Norte del Cauca: Síntesis socio-histórica de la zona y breve caracterización de Consucol y los maquiladores

Este capítulo tiene como propósito esbozar el contexto socio-histórico de la zona en la que se lleva a cabo la investigación. En primer lugar, se muestra la forma en que ha sido estudiada y conceptualizada la zona norte del Cauca, para luego pasar a una mirada histórica en la que se describen varios procesos económicos, políticos y sociales que han vivido las comunidades negras del sector, desde la abolición de la esclavitud en nuestro país hasta los recientes impactos de la industrialización por la Ley Páez. En segundo lugar, se presentan las principales características de los contratantes, tanto de la empresa donde se realiza el estudio de caso como de los dos maquiladores que prestan sus servicios en ella, describiendo el proceso productivo, su historia como empresas, aspectos de la contratación y de las relaciones laborales.

1. La zona norte del Cauca

Consucol se encuentra en el interior de un parque industrial ubicado en el municipio de Villa Rica, Cauca. Este asentamiento forma parte de lo que se conoce como la zona norte del Cauca: un grupo de municipios ubicados al norte de este departamento, que por presentar algunas características similares se han agrupado para efectos de su estudio y para procesos de reivindicación identitaria. Varios investigadores y organizaciones han elaborado diferentes conformaciones y configuraciones del norte del Cauca, dando a conocer los municipios que la integran, así como las razones y características que permiten agruparlos en una misma zona.

Urrea (2010: 15) plantea que la región del norte del departamento del Cauca y sur del Valle se conforma con base en sus rasgos de formación social e histórica (grupo étnico-racial afrodescendiente, esclavos de las haciendas posteriormente campesinos que vivieron los efectos de la agroindustria cañera y posteriormente de la industrialización) que permiten hablar de cierta unidad y una significación particular, en un contexto de cambio social mayor que cubre los dos departamentos y el suroccidente colombiano; atendiendo a su propósito de hacer una caracterización socio-demográfica a través de la variable étnico-racial, el autor define que esta región está compuesta por 27 municipios, 21 en el Cauca[3] y 6 en el Valle[4] y subdividida en 7 sub-regiones de acuerdo al peso demográfico de un determinado grupo étnico-racial y a las características socio-geográficas: planicie o montaña y fuente principal de ingresos para la zona (cultivos, ganadería, minería o industria). Villa Rica es un municipio de la subregión tres[5], caracterizada porque la mayoría de sus habitantes son población negra, es la zona plana del valle geográfico del río Cauca con presencia de cultivos de caña principalmente, y cuenta con un importante número de industrias; de esta subregión también hacen parte los municipios de Caloto, Guachené, Miranda, Padilla y Puerto Tejada.

[3] Puerto Tejada, Caloto, Guachené, Padilla, Villa Rica , Miranda, Santander de Quilichao, Suárez, Buenos Aires, Corinto, Caldono, Jambaló, Toribio, Páez, Inzá, Silvia, Totoró, Morales, Piendamó, Cajibío y El Tambo.
[4] Buenaventura, Palmira, Florida, Pradera, Candelaria y Jamundí.
[5] Denominación que se adoptará para facilitar su posterior mención.

Por su parte, Bermúdez (2008: 240) plantea que la zona norte del Cauca está compuesta por siete municipios[6] que se constituyen como una unidad étnica-territorial en el marco de un proceso histórico y diverso de poblamiento étnico, que le confiere a sus pobladores una historia común en la que se definen a sí mismos como pueblo, con un pasado compartido que sugiere una identidad social. Por otro lado, Carvajal (2006: 14) afirma que el departamento del Cauca presenta una singularidad especial en la conformación de la población, ya que existe una estrecha relación entre la ubicación espacial y la dinámica poblacional de las comunidades, debido a las particularidades geográficas y ambientales de las diferentes zonas del departamento que han condicionado históricamente el desarrollo cultural y social de los diferentes grupos humanos que conforman la base social del Cauca. Según lo anterior, pueden encontrarse seis zonas que se diferencian claramente en la conformación de los grupos humanos que allí habitan; una de estas zonas es la zona norte del departamento conformada por 11 municipios[7].

Tabla 1. Comparación de los municipios considerados del norte del Cauca de acuerdo a diferentes fuentes.

	Fuente			
Municipio	Urrea (2010) *	Bermúdez (2008)	Carvajal (2006)	Amunorca (2011)
Buenos Aires			X	X
Caloto	X	X	X	X
Caldono			X	X
Corinto		X	X	X
Guachené	X			
Jambaló				X
Miranda	X	X	X	X
Padilla	X	X	X	X
Puerto Tejada	X	X	X	X
Santander de Quilichao		X	X	X
Suárez			X	X
Toribío				X
Villa Rica	X	X	X	X
Candelaria **	X			

* Municipios de la subregión tres: mayoría población negra, zona plana, principalmente cultivos de caña e importante presencia industrial

** Municipio del Valle del Cauca

Como complemento de lo anterior, también existen asociaciones que luchan por la identidad de un grupo de municipios del norte del Cauca como una zona con un pasado histórico y social compartidos; lo cual es un ejemplo de la concretización en instituciones de los hallazgos académicos de los autores citados previamente. Tal es el caso de la Asociación de Municipios del Norte del Cauca (Amunorca)[8], una entidad de derecho

[6] Caloto, Corinto, Miranda, Padilla, Puerto Tejada, Santander de Quilichao y Villa Rica.

[7] Santander de Quilichao, Suárez, Buenos Aires, Caldono, Caloto, Corinto, Miranda, Padilla, Villa Rica y Puerto Tejada (un municipio más anunciado, nunca definido).

[8] AMUNORCA. Página virtual de la organización. Amunorca. Dirección URL: http://www.amunorca.gov.co/municipios/generalidades.html. [Consulta: octubre, 2011].

público, que planifica y promueve el desarrollo regional sostenible y el fortalecimiento de los municipios asociados, y de las organizaciones comunitarias, por medio del fortalecimiento de la democracia local y del desarrollo económico productivo; esta asociación está conformada por 12 municipios del norte del Cauca[9]. A modo de resumen de lo anterior, en la Tabla 1 puede observarse que sin haber coincidencia total, el grupo de municipios considerados pertenecientes a la subregión del norte del Cauca por las fuentes aquí citadas es muy parecido.

2. De la sujeción del hacendado a la sujeción del capital: una mirada socio-histórica a la región del Norte del Cauca y Villa Rica

Tal como fue señalado por los anteriores autores, Villa Rica tiene una historia compartida con otros municipios de la zona norte del Cauca, los cuales están integrados mayoritariamente por población negra ó afrodescendiente. Sin embargo, al hacer una mirada más amplia de la región donde se encuentra esta zona, aparece un rasgo distintivo: la diversidad étnica y racial que se encuentran en ella; "allí conviven poblaciones indígenas […], gente negra, mestizos y blancos, lo que estructura un núcleo étnico racial de los más diversos en Colombia" (Castillo 2010: 126). De acuerdo con el censo general 2005, estos son municipios donde más del 50% de su población es negra: Puerto Tejada (97.5%), Villa Rica (96.9%), Padilla (96.9%), Buenos Aires (68.8%), Caloto con Guachené (62.4%), Suárez (58.3%) y Miranda (51.4%). Tal como lo plantea Bermúdez, "los pueblos negros de esta zona son el resultado de un proceso histórico de resistencia cultural: en primer lugar a la esclavitud y al trabajo forzado en la hacienda minera, posteriormente en la lucha por la posesión de la tierra y la subsistencia en medio de las guerras de la segunda mitad del siglo XIX, finalmente, a la invasión del monocultivo de caña de azúcar que acecha a estos territorios desde mediados del siglo XX" (2008:240), y actualmente con la creciente industrialización como resultado de la ley Páez.

La historia del norte del Cauca ha estado atravesada por las luchas de la población negra alrededor de la esclavitud, la tenencia de la tierra y la movilización social en busca del reconocimiento de derechos colectivos. Para ampliar el panorama de estas dinámicas y entender el contexto actual de esta subregión, se hace importante retomar las etapas históricas que establecen Hurtado y Urrea (2004), para describir el conflicto histórico de la posesión de la tierra. Estos mismos períodos, con algunas pequeñas modificaciones, son retomados en este trabajo para describir la historia de Villa Rica y el norte del Cauca en términos de los hitos económicos, sociales, políticos y culturales más relevantes de esta zona.

La primera etapa, entre 1851 y 1910, se caracteriza por el nacimiento y crecimiento de la producción agrícola campesina en la región. La segunda etapa, entre 1910 y 1950, es considerada como un período de prosperidad en la economía de los campesinos negros nortecaucanos, acompañado de la consolidación de un liderazgo político y autonomía económica. La tercera etapa, entre 1950 y finales de los años 70, tiene que ver con la expansión de la industria azucarera, que incidió negativamente en la tenencia de la tierra

[9] Buenos Aires, Caloto, Caldono, Corinto, Jambaló, Miranda, Padilla, Puerto Tejada, Santander de Quilichao, Suárez, Toribío y Villa Rica.

perteneciente a los campesinos negros, y dio inicio a un proceso gradual de proletarización, paralelo a un proceso de migración de mano de obra para la agroindustria, proveniente de la costa Pacífica y la zona Andina. La cuarta etapa tiene que ver con los inicios del movimiento étnico en la región y la integración progresiva de las poblaciones nortecaucanas al área metropolitana de Cali, hacia los años 80. La quinta y última etapa, tiene que ver con la consolidación de la industrialización hacia mediados de los años 90, a través de la instalación de parques industriales beneficiados con la Ley Páez. A continuación, se ampliará con más detalle los procesos ocurridos en cada etapa.

a. Nacimiento y crecimiento de la producción agrícola campesina (1851 – 1910)

Durante la esclavitud, el negro tuvo escaso acceso a la tierra. Su trabajo como esclavos ó peones, en los enclaves mineros y las haciendas del norte del Cauca, fue un elemento fundamental para la economía regional. De acuerdo con Friedemann (1976), en algunos casos los dueños de las tierras les dejaron parcelas a sus esclavos, concediéndoles la libertad; otros la lograron con su trabajo de días festivos e iniciaron una ocupación de baldíos donde posteriormente desarrollaron parcelas de cultivo. Zuluaga afirma que después de la abolición de la esclavitud a mediados del siglo XIX, se dio el proceso de constitución de pobladores no terratenientes negros, que siguió dos vías principalmente: el cimarronismo, definido como la ocupación de selvas espesas por parte de los esclavos que no se acostumbraron al látigo del amo y desertaron y, posteriormente, la ocupación de algunas tierras no explotadas en los linderos de las haciendas (2003:105)[10]. Para este autor, con estos procesos se consolida en los poblados negros una red solidaria de necesidad-cooperación, con base en la estructura de la familia extensa, que subsistiría sin muchas modificaciones hasta entrado el siglo XX.

Los negros libertos se establecieron en la zona plana de la región, conformando pequeños minifundios, que años después darían forma a una población campesina económicamente estable. Pese a que tenían sus fincas y sembrados, su libertad concedida a través de la condición de siervos en las haciendas y minas, "no significó el derecho de empezar su nueva vida sobre una parcela propia. Se cambió el azote por el jornal y otros mecanismos que sujetaron al negro y su mano de obra necesaria en haciendas y minas" (Friedemann 1976: 152). Así pues, los negros libres pasaron de esclavos a ser peones en las haciendas, y aunque había cambiado su condición social, seguían teniendo fuertes sujeciones a su patrón y estaban regidos bajo una fuerte normatividad, teniendo que pedir permisos para salir de las haciendas, prohibiéndoseles celebraciones entre ellos y rindiendo cuentas de lo que hacían con su dinero.

En la zona del norte del Cauca, muchos comenzaron a migrar hacia los montes y las orillas a lo largo del río Palo, donde hicieron sus labranzas. Con este éxodo de trabajadores, se comenzó a introducir personas blancas provenientes de otras regiones, responsables de vigilar el trabajo de los negros y terrajeros. De esta manera, según Friedemann, "se inició con elementos tangibles una perspectiva de discriminación económica entre peones blancos

[10] La abolición total de la esclavitud se dio el 1 de enero de 1852, durante el gobierno del liberal José Hilario López. El decreto de *libertad de vientres* en 1821, es un acontecimiento que anunciaba la abolición.

y negros, que hoy prevalece en la región" (1976:153). No obstante, durante finales del siglo XIX y las dos primeras décadas del XX, se "configura un ciclo de gran consolidación demográfica y económica de la población negra rural en el norte del Cauca" (Hurtado y Urrea, 2004:362).

b. Consolidación de la economía campesina de los negros nortecaucanos y llegada del azúcar (1910 – 1950)

A finales del siglo XIX comienza la instalación de las primeras plantaciones de azúcar en la zona, y con ello se inicia un proceso de concentración y monopolización de la tierra que comienza a incidir en las prácticas y estilos de vida de los negros del norte del Cauca. Así pues, se da una relación de dependencia de aquellas personas con poder político y social que comienzan a apropiarse de una gran cantidad de hectáreas. Aunque los campesinos negros mantuvieron una constante disputa por la tierra con los grandes terratenientes, esta situación no les impidió consolidarse como una próspera economía entre 1910 y 1950, siendo un importante centro de intercambio de productos agrícolas con Cali e integrándose al mercado mundial con la exportación de productos como el cacao, café, tabaco y plátano (Hurtado y Urrea 2004).

El crecimiento económico de los pobladores de la región entre los años 1930 y 1940, "se manifestó a la vez en una fortaleza política a través de prestantes líderes negros de la comarca nortecaucana que alcanzaron representación en el Congreso de la República, la mayor parte a través del partido liberal" (Hurtado y Urrea 2004:365). El surgimiento de esta capa intelectual negra en el norte del Cauca, muestra la estrecha relación que existe entre el campesinado negro próspero y el surgimiento de una intelectualidad negra en la región, quienes fueron los que ingresaron a la política en representación de los intereses de los pobladores negros de Puerto Tejada, Santander de Quilichao y Caloto. Estos políticos, afiliados a la izquierda del partido liberal, buscaron la expansión de la educación pública y la salud y consiguieron la titulación de algunas tierras para campesinos. De esta manera, se combinan cuatro elementos durante esta etapa: a) tenencia democrática de la tierra en manos de gente negra; b) formación de un campesinado negro rico; c) fuerte valoración de la educación como forma de ascenso social: y d) férrea militancia en el partido liberal.

Sin embargo, tal prosperidad que favoreció a los campesinos negros, decayó a finales de la década del 40 a favor de los grandes terratenientes y capitalistas agroindustriales del Valle del Cauca. La fuerte expansión de la agroindustria de la caña de azúcar, la culminación del ferrocarril del Pacífico y la sustitución de los cultivos tradicionales por cultivos tropicales, debilitaron económicamente al campesinado negro y le aseguraron los medios a los emergentes grupos de empresarios para exportar grandes volúmenes de cosechas tropicales, por primera vez en la historia. Así pues, hacia mediados del siglo XX, "el capital, la mecanización del ingenio y el ensanche acelerado del territorio afirman los contornos de la plantación y la proletarización de sus trabajadores. Solamente pocos mantenían una parcela o un solar, aunque todos eran originarios de la región" (Friedemann 1976: 155).

c. Expansión de la industria azucarera (1950 – 1980)

Desde inicios del siglo XX, comienzan a darse los primeros desalojos de campesinos negros ubicados en los denominados indivisos[11], por parte de los terratenientes reunificados y apoyados por el gobierno para la instalación de la agroindustria en la zona. El ferrocarril Buenaventura-Cali y el recién estrenado Canal de Panamá, incentivaron la comercialización de productos agrícolas lo cual insertó a los campesinos en una nueva dinámica, la de los intermediarios comercializadores: los campesinos cultivaban cada vez más productos para vender y menos productos para comer, por lo que estaban obligados a comprar su comida, llegando a tener que vender la mayor parte de lo que cultivaban y a comprar la mayor parte de lo que consumían.

De acuerdo a Zuluaga (2003:108-109), a mediados del siglo pasado, se migró del cultivo generalizado de cacao[12] al de caña de azúcar, dentro de un contexto de ampliación del capitalismo de postguerra (grandes industrias dedicadas a la transformación de productos del agro, ampliación de los mercados urbanos por los procesos migratorios del campo a la ciudad y la apertura de mercados externos) y como respuesta a oportunidades comerciales tales como el embargo económico impuesto por Estados Unidos a Cuba, con lo que los empresarios azucareros estimulados por una demanda promisoria y por precios sostenidos artificialmente por encima de los del mercado mundial extendieron hacia el sur del valle geográfico del río Cauca los cultivos de caña. De manera paradójica, el carácter familiar de la economía campesina, que la protegió en otras épocas, se convirtió en un acelerador de su crisis. Hubo otros nuevos programas de cultivo como la soya y el millo, pero éstos requerían de nueva tecnología inasequible para los campesinos.

Entre 1950 y 1980, el norte del Cauca se consolida como "una de las principales áreas de expansión agroindustrial y de cultivos comerciales en el país, aumentando la presión capitalista sobre la tierra" (Hurtado y Urrea 2004: 363). Esto trajo consigo la descomposición de aquel próspero campesinado, y por consiguiente, la proletarización (integración de la población a un tipo de condición salarial –contrato–) del mismo, creando una dependencia del empleo generado por los ingenios azucareros. Al perder los campesinos la propiedad de la tierra y "ante el desplome del liderazgo negro expresado en décadas anteriores a nivel nacional a través del partido liberal, se produce una rápida decadencia de los municipios nortecaucanos" (Hurtado y Urrea 2004: 367).

Bermúdez (2008: 244) plantea que este proceso de proletarización aconteció en el territorio propio de estas comunidades (principalmente en la subregión tres de la clasificación de Urrea, 2010), sin flujos migratorios de campesinos ni población suburbana hacia la ciudad: la proletarización del campesinado se consolida, pues los hombres adultos deben emplearse para lograr el sustento que sus fincas ya no les dan tal vez a raíz de la atomización de las mismas mediante la repartición por herencia, por ventas parciales de los terrenos a los ingenios o por las constantes fumigaciones llevadas a cabo por los mismos. Los campesinos

[11] Indivisos: propiedades comunales en donde se compartía el trabajo, se cultivaba un poco de maíz y arroz y se mantenían algunos semovientes.

[12] Por deficiencias en el control fitosanitario, falta de sombrío debido a la transformación del bosque original y las continuas fumigaciones que con agroquímicos empezaron a realizar los cultivadores de caña y arroz.

son ahora empleados por contrato (los hombres adultos al servicio de un ingenio, las mujeres y los niños en los sembrados de millo, soya o maíz, por ser mano de obra más barata –sin prestaciones sociales-), afiliados (de campo) o jornaleros. Muy pocos fueron los campesinos que sobrevivieron con agricultura tradicional:

> "[…] los dueños de las tierras en Villa Rica cedieron sus predios, entregando no sólo su capital sino parte de su forma de vida. […] Este factor llevó a que los lugareños trabajaran para los ingenios en tierras que antes les pertenecían y, de alguna manera, a recibir un salario para cubrir sus necesidades. Otra parte de la población se desplazó a lugares aledaños para emplearse realizando diversos oficios no relacionados directamente con la agricultura, y otros se ubicaron en lo alto de la montaña a continuar con sus labores agrícolas, pero las condiciones no fueron favorables ni adecuadas en lo productivo ni en lo cultural" (González y Valencia 2003: 94).

A esta transformación social en el norte del Cauca (con la conversión del campesinado negro en obreros de la industria azucarera), se suma la llegada de migrantes, en su mayoría negros de la costa Pacífica, como mano de obra en estas plantaciones. "Así, nativos y migrantes, ambos sin ninguna tradición asalariada y, por lo mismo, sin experiencia en luchas colectivas obreras, comienzan a participar en el movimiento sindical de la época" (Hurtado y Urrea 2004: 368). Sin embargo, esta participación sindical fue bastante limitada, en comparación con los trabajadores de la caña del Valle del Cauca; los nortecaucanos tenían un número menor de afiliados con una escasa capacidad de negociación. Las reivindicaciones alcanzadas, en términos de salarios y condiciones laborales, no pudieron proyectarse en las condiciones de vida de la población.

Es importante señalar que la población campesina que se proletarizó (incluyendo los migrantes de la zona Pacífica y Andina) en el sector azucarero, permitió generar un sector asalariado con relativa estabilidad en empleo e ingresos, con posibilidad de jubilación y de satisfacción de las necesidades básicas, tanto para los trabajadores como sus familias. "Si bien la expansión de la industria azucarera produjo un empobrecimiento relativo en una serie de capas sociales nativas campesinas, y la proletarización absoluta de otras, en cambio desarrolló la formación de una clase obrera azucarera regional moderna, con nuevos mecanismos de movilidad social, diferentes a los de la sociedad campesina nortecaucana" (Hurtado y Urrea 2004: 370).

En el caso puntual de Villa Rica, hacia los años 70's no estaba constituido como municipio, era un poblado perteneciente a Santander de Quilichao, compuesto por una pequeña zona urbana y otra rural que se caracterizaba por la presencia de la pequeña propiedad y el minifundio. Más del 50% de su población vivía en la zona urbana en un terreno "cuya adjudicación fue hecha por el gobierno departamental del Cauca en una porción de la hacienda La Bolsa, invadida por negros trabajadores de la hacienda y de la región en 1930" (Friedemann 1976: 150). El paisaje estaba dominado por los ingenios y las haciendas de ganado y cultivos comerciales de soya y maíz.

De acuerdo con Duncan (1973), los habitantes de Villa Rica contaban con problemas de salud, saneamiento, pobreza, educación y aislamiento. La mayoría de las personas eran

minifundistas, propietarios con pequeños lotes. No obstante, la intensa fumigación de los ingenios sobre cañaduzales vecinos a la propiedad campesina, arrasaba los cultivos y quemaba los árboles que daban sombra al café. De esta forma, las personas tenían que aceptar las propuestas de los ingenios de comprarles sus tierras o arrendarlas a las plantaciones. Tanto hombres como mujeres alquilaban su fuerza de trabajo como jornaleros en cultivos de haciendas y propiedades grandes con el fin de equilibrar su presupuesto de subsistencia. Cerca del 10% de la población activa trabajaba en las plantaciones de caña como corteros o peones.

De acuerdo con Friedemann (1976), para 1973 el 24.4% de la propiedad total en Villa Rica eran fincas, el 31.6% se encontraba en proceso de transición (híbrido entre finca y cultivo comercial ó sembradero como lo denominan los mismos villarricenses), y el 29.3% de la propiedad estaba destinada únicamente al sembradero (cultivo comercial), cuyos dueños habían abandonado la figura de la finca por completo. Con esta última forma de tenencia de la propiedad, muchos campesinos perdieron sus tierras finalmente, debido a que no contaban con la maquinaria y el capital necesario para mantenerse en el contexto, obligándolos a renunciar a la propiedad que tenían.

Así pues, a finales de los años 70 comienza un fenómeno de movilización social en el norte del Cauca orientado a exigencias para el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones negras y la defensa de la finca campesina y las prácticas tradicionales, que predominaron en el panorama de las luchas sociales durante la década de los 80. De acuerdo con Hurtado y Urrea (2004), la protesta civil en estos municipios estuvo articulada con organizaciones culturales y cívicas, la Iglesia católica, simpatizantes de izquierda y organismos académicos, que apoyaron la protesta con paros de varios días, bloqueos de carreteras, tomas de haciendas y acciones físicas contra edificios públicos. Los asuntos principales eran "el mejoramiento y ampliación de la prestación de servicios públicos, la solución con lotes urbanizables y la demanda para que las empresas pararan el uso de productos contaminantes y todo tipo de procedimientos que afectaban la calidad de vida de los campesinos, asalariados rurales y residentes urbanos (De Roux en Hurtado y Urrea, 2004:371).

Ya para los años 80, la población negra del norte del Cauca acudió a diversas acciones de hecho y jurídicas, para reivindicar la entrega de terrenos lindantes al perímetro urbano que eran propiedad de los terratenientes e ingenios, y poder solucionar el hacinamiento urbano. Como resultado, estas movilizaciones permitieron fortalecer la sociedad civil y ampliar la democracia social.

d. Movilización étnica e integración con el área metropolitana de Cali (1980 - 1996)

Santander de Quilichao, Villa Rica, Caloto, pero sobre todo Puerto Tejada, fueron los municipios donde se activó la movilización étnica en el norte del Cauca. Las luchas cívicas que se adelantaron en los años 80 permitieron la incorporación de líderes comunitarios a organizaciones de reivindicación étnica como el Proceso de Comunidades Negras (PCN). Así pues, "en esta región en paralelo a la región Pacífica, desde inicios de los 90 aparece la noción de 'comunidad negra' en los discursos de los líderes negros locales" (Hurtado y

Urrea 2004: 376). De esta manera, se buscó la inclusión de la región en la Ley 70 de 1993 como territorio de comunidades negras, siendo un territorio colectivo con la necesidad de proteger el medio ambiente y con las mismas garantías para las comunidades negras del Pacífico. El PCN impulsó la extensión de la Ley 70 a esta región, paralelo a la adquisición de incentivos financieros para el desarrollo de programas agrícolas, educativos y de vivienda. Esto muestra los primeros intentos para la construcción de un territorio étnico, políticamente reconocido en esta zona.

Sin embargo, ha sido difícil la aplicación de la ley 70 en algunos lugares del norte del Cauca, puesto que son población negra más afín a la que se encuentra en las ciudades colombianas, que aquellas que son campesinas de las zonas rurales de la costa Pacífica: "se trata de familias que residen en el casco urbano, que aún poseen pequeños predios rurales productivos en los municipios de Caloto, Santander de Quilichao, Puerto Tejada y Villa Rica, pero que los ingresos que perciben de ellos quizás ya sean menores a los que obtienen en sus actividades urbanas" (Hurtado y Urrea 2004: 383). Adicional a lo anterior, se trata de gente negra que tiene una constante circulación entre el campo, el poblado y el centro urbano, es decir, que aunque residan en las zonas rurales (veredas y corregimientos) o en las poco urbanizadas, se desplazan continuamente a las cabeceras de los municipios para realizar actividades laborales, educativas, de consumos básicos, culturales y sociales.

La extensión del área metropolitana de Cali hacia el sur en la década de los 80's, hizo que este desplazamiento comenzara a ser más perceptible[13]. De acuerdo con Urrea (2011: 5), los nexos cotidianos con Cali están relacionados con la dinámica laboral de la región, caracterizada por incrementos en la demanda de empleadas domésticas y trabajadores para la construcción. Para los años 90, los flujos entre el norte del Cauca, el sur del Valle y la ciudad de Cali por trabajo y estudio permitían a Urrea y Hurtado (1997) proponer la hipótesis de "ciudades dormitorios" (casos de Puerto Tejada, Candelaria, Jamundí, Yumbo), las cuales constituyen sociológicamente una condición fundamental de metropolización. El área metropolitana de Cali tiene una característica diferenciadora respecto a las de Bogotá y Medellín, pues no existe conurbación, lo que de acuerdo a Medina (2008), citado por Urrea (2010), reduce la intensidad de las interacciones entre los diferentes municipios que la conforman.

e. Ley Páez e instalación de parques industriales (1996 – 2013)

Hasta principios de los noventa, la actividad económica de la región se caracterizaba por actividades primarias con bajos niveles de productividad y escasa articulación productiva con el sector secundario; comparando esta situación con el patrón de la economía nacional, el departamento del Cauca se presentaba como una región altamente atrasada en cuanto a su estructura industrial y con muy poco aporte al Producto Interno Bruto (PIB) nacional (Colina, 2000). La economía caucana había dependido hasta el momento del sector agroindustrial, específicamente de la producción de caña de azúcar, siendo éste el que aportaba la mayor participación al PIB regional (Colina, 2000). Adicionalmente, la poca articulación entre las regiones, por falta de vías de comunicación, por los accidentes

[13] Los municipios que configuran el área metropolitana de Cali son: del departamento del Valle, Candelaria, Florida, Jamundí, Palmira y Yumbo; y del Cauca, Puerto Tejada, Caloto, Villa Rica y Santander de Quilichao.

geográficos (montañas) y la dependencia de actividades agropecuarias no permitían beneficiar a toda la región del crecimiento económico, viéndose reforzado el patrón de desarrollo en las regiones con más ventajas como eran (y son actualmente) la zona norte y centro del departamento del Cauca (Colina, 2000): "[…] la fotografía de la economía caucana para el período 1960 a 1995 es clara. Se trata de una economía con mayor vocación agraria, con baja participación del sector industrial y, en general, bajo dinamismo del nivel de actividad económica" (Alonso y Lotero, 2008: 27).

El ámbito nacional comienza a sufrir cambios importantes a partir de la década del 90: "[…] en la última década del siglo pasado en Colombia [...], se presentan, de manera generalizada, procesos de reestructuración productiva y cambio tecnológico en la industria manufacturera", intensificados "[…] en el contexto de la apertura económica decretada por el gobierno en 1991" (Bermúdez 2008: 237); asimismo, la legislación laboral se *moderniza* permitiendo a las empresas un mayor acceso a la contratación de empleo de manera temporal, agenciado por empresas de intermediación del empleo (Ley 50 de 1990) (Bermúdez, 2008: 250).

"En junio 6 de 1994 un movimiento telúrico (epicentro en Toribío - Cauca) ocasionó una avalancha que terminó con el desbordamiento del río Páez; los efectos directos del desastre impactaron a 15 municipios, seis del departamento del Huila y nueve del departamento del Cauca, abarcando un área de más de 10 mil kilómetros cuadrados" (Gonzalez y Valencia, 2003: 92), dejando las comunidades aisladas, sin servicios públicos y con la actividad económica de la región paralizada. En el mismo mes el gobierno nacional emite dos decretos (1264 y 1265, del 21 de junio de 1994) con los cuales establece exenciones tributarias y reglamenta el crédito para empresas ubicadas en la región que demuestren incrementos sustanciales en la generación de empleo. Para el 17 de noviembre de 1995 se emite la ley 218, denominada Ley Páez, que reglamenta dichas exenciones tributarias; el 15 de marzo de 1996, el presidente Ernesto Samper, por medio del decreto 0259 reglamenta parcialmente la Ley Páez y dicta otras disposiciones; para acceder a las exenciones las empresas debían cumplir, por lo menos, alguno de los siguientes requisitos: que fueran empresas nuevas, que demostraran un incremento de capacidad productiva de por lo menos un 30% ó que preexistiendo al fenómeno natural y por causa de éste hayan disminuido sus ingresos reales en un mínimo del 40% (Bermúdez, 2008: 243). La reglamentación completa de la Ley 218 de 1995, se extendió hasta 1999 a través de diferentes decretos y disposiciones de organismos estatales (Decreto 2340 del 26 de diciembre de 1996, artículos 17 y 18 del Decreto 150 de emergencia económica de enero de 1997 y la Resolución 0358 de la DIAN de enero 31 de 1999).

Entre 1996 y 1999 se presenta un gran flujo de capitales en el Cauca destinados a "[…] sectores estratégicos para el despegue industrial […] (transporte y almacenamiento, electricidad, gas y agua, finanzas y comercio), y una mayor participación de este sector en el Producto Departamental Bruto (PDB)" (Bermúdez, 2008: 243). Este proceso privilegia la zona norte del departamento, "[…] tanto por las condiciones favorables de transporte de insumos y comercialización de productos como por la procedencia de los capitales de empresas asociadas con las dinámicas productivas históricas ubicadas en el departamento del Valle" (Bermúdez, 2008:10); sin embargo, la baja articulación con el interior del departamento impide la irradiación de estos beneficios (Colina, 2000). Los incentivos

tributarios y beneficios en términos de impuestos, hicieron que una gran cantidad de fábricas se instalaran en esta zona a través de la figura de parques industriales, algunos de ellos constituidos como zonas francas en la actualidad, gozando de exenciones arancelarias. Para 2001, 489 empresas habían solicitado reconocimiento de exenciones, de las cuales 285 (58.3%) eran nuevas (esta es una cifra histórica tanto en el número de sociedades constituidas, como en el capital de sociedades constituidas y liquidadas) y 195 (68%) de aquellas se ubican en el norte del departamento; la mayor inversión se presentó en empresas de servicios financieros y personales, industriales y manufactureras, "[…] lo que refuerza la idea de que la Ley Páez influyó en el inicio de la industrialización del departamento del Cauca" (Alonso y Lotero 2008: 41). De esta manera, el norte del Cauca conoce la industrialización: "[…] parece existir evidencia de un cambio en la estructura productiva caucana y en especial el inicio de un proceso de industrialización" (Alonso y Lotero 2008: 45).

i. Impacto de la industrialización en la economía regional

Las consecuencias de la industrialización desde el punto de vista de indicadores económicos muestran un mayor dinamismo de la industria, pues "si se compara el crecimiento del PIB del departamento con respecto al total nacional, se tiene que [… entre 1995 y 2005], el Cauca ha tenido un desempeño más importante, debido, entre otros aspectos, a la implementación de la llamada Ley Páez" (Carvajal 2006: 14). Adicionalmente, el mayor PDB de la historia se ha presentado en el período de la ley, además de ser más estable que otros períodos considerados y que el crecimiento nacional. Durante los 5 años siguientes a la implementación de la Ley Páez, la tasa de crecimiento del PDB se ubicó por encima del de sus vecinos: a partir de 1996, se cerró la brecha del PDB per cápita con los departamentos más representativos (Antioquia, Cundinamarca y Valle del Cauca) y su vecino (Huila). Aunque el sector agroindustrial sigue siendo el más importante en la región (por su valor agregado) con un ritmo constante de crecimiento, se observa un sector industrial con un acelerado crecimiento que le hace comparable con el agroindustrial a 2004 (Alonso y Lotero, 2008). Según las cuentas departamentales del DANE (a pesos constantes de 1994) la tasa de crecimiento del PIB del Cauca del sector industria pasa del 1.0% en el período 1990-1995 al 9.8% para el período 1995-2000 y al 8.0% para el lustro siguiente (Urrea 2010: 119): "claramente la dinámica industrial en el Cauca ha cambiado a partir de la Ley Páez" (Alonso y Lotero 2008: 46).

ii. Impacto en las condiciones de vida de la población

Respecto al impacto de las inversiones en la población, un lustro después de la Ley Páez se observa que son de carácter exógeno al Cauca y que no existe correlación de rangos entre la inversión efectiva, total y por sectores de actividad según municipios y el indicador de necesidades básicas insatisfechas (NBI), las tasas de analfabetismo, la cobertura de energía eléctrica, de acueducto, alcantarillado y el porcentaje de población sin servicios públicos (Colina, 2000). Para Colina (2000), el proceso de industrialización ha generado una migración de otras zonas al norte, para lo cual no está preparada la infraestructura de la región (acueducto y alcantarillado). Cinco años después del estudio de Colina (2000), los datos del censo 2005 muestran que los niveles de NBI para la población afro en cuatro de los municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica)

son siempre inferiores a los registrados para el departamento y la nación (excepto en la cabecera de Villa Rica que excede el nivel nacional) (Urrea, 2010: 81-91) (ver Tabla 2). Esto tiene relación con los mayores niveles de inversión en la zona de la Ley Páez que redundan en mayores ingresos para la municipalidad, así como por "[…] la presencia en los últimos 10 años de una masa salarial global en aumento por la expansión del empleo industrial[…]" (Urrea, 2010: 118). Otro factor que aporta al mejoramiento del NBI es el que "las mujeres negras nortecaucanas han reducido sus tasas de fecundidad entre los dos censos de forma significativa […], siendo éstas similares a las presentes en las clases populares negras del Oriente de Cali (para el censo 2005), consistente con el patrón de conformación de una clase obrera negra y de sectores populares en la gran región metropolitana, con comportamientos reproductivos cercanos, y también con tasas de fecundidad próximas a las de este conglomerado" (Urrea, 2011: 8).

Tabla 2. Comparación del nivel de NBI para cuatro municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica), el Cauca y la nación, por grupo étnico- racial y cabecera y resto. Año 2005.

		Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca	Nacional
Indígena	Cabecera	6.74	0.00	-	0.00	30.33	41.95
	Resto	80.17	36.61	-	55.16	71.77	78.63
Afro	Cabecera	13.39	19.68	18.71	34.44	38.59	33.28
	Resto	23.76	24.86	14.74	20.02	46.39	55.68
No-étnica	Cabecera	14.34	1.35	6.78	30.57	18.37	17.96
	Resto	41.03	61.10	11.59	31.13	60.77	49.21
Total	Cabecera	13.95	18.59	18.52	34.32	24.27	19.64
	Resto	41.07	25.38	14.56	20.89	61.75	53.33

Fuente: autor con base en datos de Urrea (2010, pág. 52-66)

iii. Impacto en la educación

De acuerdo con Urrea (2010: 81-91), en cuanto al impacto de la Ley Páez en los niveles educativos máximos alcanzados, al compararlos para la población afro en cuatro de los municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica) con el promedio del departamento y el nacional con base en los datos del Censo 2005 (ver Tabla 3), se observa que:

- Para el nivel educativo máximo alcanzado primaria completa y tomando como punto de comparación el promedio nacional, el porcentaje es siempre superior para los cuatro municipios y Cauca en resto (hombres y mujeres) y en cabecera hombres; este comportamiento se repite en cabecera mujeres para Caloto y Villa Rica.
- Para el nivel educativo máximo alcanzado secundaria completa y tomando como punto de comparación el promedio Cauca, en resto el promedio nacional es más bajo y los cuatro municipios son más altos (excepto Padilla hombres); en cabecera, el promedio nacional y todos los municipios (excepto Caloto) son más altos. A este respecto, Urrea anota: "llama la atención el peso porcentual de población masculina y femenina con

estudios medios secundarios completos en la zona rural de Villa Rica […], lo cual se relaciona con la presencia de empresas industriales y de servicios de Ley Páez, que sólo enganchan mujeres y hombres operarios(as) con este nivel educativo" (2010:79).

- Para el nivel educativo máximo alcanzado superior y tomando como punto de comparación el promedio Cauca, en resto Puerto Tejada, nacional y Caloto mujeres los promedios son más altos; en cabecera, Caloto y nacional son más altos.

Tabla 3. Comparación del nivel educativo máximo alcanzado entre cuatro de los municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica), el promedio del departamento y el promedio nacional, por cabecera y resto, grupo étnico- racial y género. Año 2005.

			Primaria completa						Secundaria Completa					
			Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca	Nacional	Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca	Nacional
Cabecera	Afro	H	12.53%	13.35%	12.46%	15.97%	12.43%	12.22%	7.57%	12.65%	9.95%	9.96%	9.92%	11.04%
		M	13.52%	10.45%	11.18%	15.25%	11.82%	12.37%	8.16%	15.21%	11.90%	11.19%	10.95%	11.31%
	Indígena	H	15.00%	-	15.38%	-	15.86%	14.07%	5.00%	-	7.69%	-	10.74%	11.11%
		M	21.88%	-	18.75%	-	14.11%	14.04%	15.63%	-	6.25%	-	11.37%	10.80%
	No étnica	H	12.89%	22.00%	12.34%	13.51%	13.24%	12.93%	15.03%	10.00%	9.82%	12.16%	12.58%	12.35%
		M	12.71%	12.50%	14.06%	17.65%	13.18%	13.09%	13.62%	12.50%	11.16%	9.41%	13.30%	12.76%
Resto	Afro	H	16.69%	15.10%	14.14%	17.46%	15.28%	13.75%	10.76%	5.08%	11.01%	7.20%	6.25%	4.82%
		M	14.60%	13.94%	14.15%	15.46%	14.14%	13.55%	12.60%	9.24%	14.52%	11.21%	7.98%	5.44%
	Indígena	H	16.39%	-	-	-	16.24%	12.67%	4.34%	-	-	-	3.42%	3.19%
		M	13.85%	-	-	-	13.97%	11.04%	4.85%	-	-	-	3.24%	3.09%
	No étnica	H	17.55%	14.71%	22.58%	17.35%	18.99%	17.81%	5.10%	8.82%	16.13%	8.16%	3.73%	42.90%
		M	15.97%	10.71%	6.25%	16.16%	17.06%	17.35%	6.64%	3.57%	25.00%	11.11%	4.27%	4.96%

			Superior					
			Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca	Nacional
Cabecera	Afro	H	6.08%	2.42%	2.75%	1.61%	3.91%	6.33%
		M	6.93%	3.31%	4.27%	2.46%	5.00%	6.79%
	Indígena	H	5.00%	-	0.00%	-	5.91%	5.65%
		M	0.00%	-	0.00%	-	5.07%	5.45%
	No étnica	H	6.19%	18.00%	5.29%	0.00%	12.94%	10.97%
		M	6.85%	4.17%	5.36%	1.18%	11.95%	10.95%
Resto	Afro	H	0.72%	0.36%	1.31%	0.30%	0.77%	0.94%
		M	1.09%	0.86%	2.34%	0.63%	1.03%	1.11%
	Indígena	H	0.40%	-	-	-	0.65%	0.58%
		M	0.51%	-	-	-	0.62%	0.60%
	No étnica	H	1.05%	0.00%	8.06%	3.06%	0.81%	1.10%
		M	0.93%	0.00%	2.08%	2.02%	0.81%	1.20%

Fuente: autor con base en los datos de Urrea (2010, pág. 81-91)

Los datos indican que la Ley Páez ha incentivado la expansión del sistema educativo en los municipios donde tiene mayor influencia, alcanzando en ellos el nivel secundaria completa promedios por encima del nacional y del departamental (en cabecera y resto), por ser un prerrequisito para el enganche en las empresas; "esto tiene un impacto en los comportamientos reproductivos y en las relaciones de género al dar mayor independencia económica a las mujeres" (Urrea 2010: 117). Sin embargo, estos logros no son suficientes para dejar de afirmar que "[…] los niveles de capital humano en la zona son bastante precarios"[14] (Mora y Durán 2006: 6) y, por tanto, "[…] las ocupaciones a las que acceden se ubican en los niveles de más baja calificación; en actividades rutinarias y repetitivas como por ejemplo el empaque de productos" (Urrea 2010: 115). Según las conclusiones del

[14] En la región se presenta una concentración de personas en educación secundaria tanto completa como incompleta y una baja oferta de mano de obra profesional (alrededor del 5%).

estudio de Colina (2000) debería trabajarse en mejorar los niveles de educación enfatizando en la formación tecnológica, pues las inversiones que se han dado son intensivas en capital, por lo que se observa preferencia de los empresarios por personal calificado procedente de Cali, concentrándose la subcontratación de mano de obra de otros sectores.

iv. Impacto en el trabajo

Hurtado y Urrea afirman que inicialmente la contratación de mano de obra de la región no se dio como lo estipulaba la Ley Páez. Los empresarios traían personal externo de otras ciudades y de Cali, lo cual generó recelo por parte de diferentes organizaciones del norte del Cauca asociadas al PCN. Posteriormente, se fue incrementando el número de personas de la región contratadas por estas factorías industriales que inauguraron "un nuevo modelo de industrialización soportado en plantas articuladas a los mercados de exportación y en la maquila" (Hurtado y Urrea 2004: 384). Y aunque se ha convertido en un polo generador de empleo muy importante en la región, la mano de obra local ocupa empleos poco o nada calificados, de bajo perfil, o en labores de aseo y vigilancia.

A 2005 se habían generado 3,149 empleos directos en la zona (según Urrea (2010: 13), la generación de empleo fue más alta: 4,873 empleos), los cuales de acuerdo al lugar de residencia estaban distribuidos así: 30% residentes de Santander de Quilichao, 20% de Puerto Tejada y 15% de Cali. Del total de los empleos directos generados el 87,1% se ubicaban en el área de producción, el 8,2% en administración y el 4.6% eran directivos. Sin embargo, el 84.2% de estos últimos, fueron aportados por Cali (Bermúdez 2008: 244). Para Mora y Durán (2006), los empleados originarios de Cali tienen el mayor porcentaje de cargos con altos niveles de cualificación y el menor para los cargos menos exigentes, siendo inversa la relación para los empleados procedentes de ciudades diferentes a Cali. Por ello, afirman que "la situación laboral de los municipios analizados muestra un círculo vicioso por romper: las empresas no contratan trabajadores con alto nivel educativo porque no lo consiguen[15] y los trabajadores de la región no alcanzan niveles educativos altos porque las empresas no los demandan. Este hecho es tan preocupante que cuando se analiza el subempleo por competencias, el porcentaje es bajo e inexistente porque los trabajadores de la región están realizando actividades que no requieren un nivel de educación superior" (Mora y Durán 2006:15). Este círculo vicioso es, en parte, el que le imprime el comportamiento demográfico expulsivo a los municipios caucanos del área metropolitana del sur de Cali, pues tienen una tasa de crecimiento exponencial promedio anual de apenas 0.9%, comparada con la de los municipios del sur del Valle, pertenecientes a la misma área metropolitana de 2.5% (Urrea 2010: 107): "las reducidas opciones de enganche laboral a medida que se incrementa el nivel educativo en ocupaciones de mayor estatus y mejor remuneradas, a las que es poco probable acceder, en los empleos manufactureros y de servicios especializados, es un factor que favorece considerablemente la salida de la población más educada, tanto hombres como mujeres" (Urrea 2010: 117).

[15] Nota del autor: y porque el que requieren es mínimo dadas las características de "empresas anexas directamente al capital multinacional" (Bermúdez et al., 2007 en Urrea, 2010, pág. 112), que centraliza parte de la administración en otras ciudades (casa matriz).

Tabla 4. Comparación de la población afro para cuatro municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica) y el promedio del departamento por posición ocupacional.

	Afro				
	Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca
Obrero-empleado	83.00%	78.00%	81.00%	78.00%	70.00%
Trabajador cuenta propia	15.00%	20.69%	15.00%	19.65%	24.00%
Patrón empleador	1.80%	1.00%	3.20%	2.00%	2.20%
Empleado doméstico	0.00%	0.30%	0.00%	0.30%	0.50%
Trabajador familiar sin remuneración	0.20%	0.01%	0.80%	0.05%	3.30%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: autor con base en datos aproximados obtenidos de los gráficos de Urrea (2010, pág. 93-99)

En cuanto al impacto de la Ley Páez en el trabajo, según Urrea (2010: 95) existe en la gran región del norte del departamento del Cauca y sur del Valle un grupo de municipios con mayor peso de asalariamiento y menor cuenta propia, al cual pertenecen los mismos municipios caucanos usados para la comparación de los niveles educativos máximos alcanzados: Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica[16] (ver Tabla 4); sólo Puerto Tejada tiene un mayor porcentaje en la categoría patrón empleador que el promedio del departamento. De acuerdo a Mora y Durán (2006: 5) los valores del subempleo en los municipios Ley Páez estudiados por ellos (Caloto, Puerto Tejada y Villa Rica) son inferiores con respecto al departamento, resultado aparentemente halagüeño, pero que, como se citó anteriormente, por soportarse en un bajísimo subempleo por competencias está relacionado con el círculo vicioso de bajo capital humano imperante en la región; adicionalmente, hallan estos autores que "[…] en términos porcentuales, el empleo para los habitantes de la zona se genera principalmente, dentro del sector terciario[17] con un 66% […], especialmente los servicios, en las zonas urbanas de los municipios analizados" (Mora y Durán 2006: 7); por su parte, y en cuanto al desempleo, "[…] los empleos buscados se concentran, al igual que en el empleo en el sector terciario y […] parece haber un exceso de demanda en la industria con respecto al porcentaje de personas empleadas" (Mora y Durán 2006: 8).

Con base en la distribución de la población de acuerdo al tipo de afiliación a la seguridad social (ver Tabla 5), se observa que a pesar de que en promedio el 80% de los pobladores afro de los cuatro municipios de comparación son obreros-empleados, en promedio solamente el 31% (excepto Puerto Tejada que tiene un 51%) está afiliado a la seguridad social por medio del régimen contributivo, lo que advierte "[…] que el carácter de la

[16] Los municipios del Valle que pertenecen a este grupo son Candelaria, Florida, Jamundí, Palmira y Pradera

[17] "El sector primario está compuesto por las actividades agropecuarias y mineras, el sector secundario integrado por la industria manufacturera, y el sector terciario integrado por las actividades comerciales y de servicios" (Mora y Durán, 2006: 7)

temporalidad e inestabilidad de los empleos asalariados hace que los trabajadores requieran recurrir al sistema subsidiado con frecuencia entre el período de término de un contrato laboral y el reinicio del siguiente, incluso en la misma empresa" (Urrea 2010: 104); esto concuerda con el hallazgo de Mora y Durán, según el cual "[…] la mitad de la población trabaja por períodos o tiene contratos sólo por un año" (2006:9); en otras palabras, la generalización del asalariamiento no significa mayor formalización del mercado de trabajo, sino más bien una convivencia "[…] con una informalidad impuesta por el régimen de subcontratación y, por lo mismo, [se] reproduce una alta rotación de mano de obra en el sector azucarero e industrial maquilador […]" (Urrea 2010: 105).

Tabla 5. Comparación de la población afro para cuatro municipios impactados con la Ley Páez (Caloto, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica) y el promedio del departamento por tipo de régimen de afiliación a la Seguridad Social.

	Afro				
	Caloto	Padilla	Puerto Tejada	Villarrica	Cauca
Régimen contributivo	31.00%	32.00%	51.00%	32.00%	28.00%
Régimen subsidiado	27.00%	35.00%	19.00%	31.00%	35.00%
Ningún régimen	42.00%	33.00%	30.00%	37.00%	37.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: autor con base en datos aproximados obtenidos de los gráficos de Urrea (2010, pág. 100-102)

v. Consecuencias del trabajo industrial

El trabajo industrial en la zona tiene condiciones particulares. Por lo general, se emplean personas con un nivel mínimo educativo de bachiller, algunos con cursos técnicos del SENA; las jornadas de trabajo son extensas (12 a 14 horas de lunes a sábado, incluso el domingo) (Bermúdez 2008: 254); se reciben solamente personas menores de 30 años (Bermúdez 2008: 249); para acceder a un contrato permanente con una empresa de la región, los jóvenes deben cumplir con un largo período de prueba, materializado en la contratación por medio de terceros (contratistas independientes o Empresas de Servicio Temporal –EST) (Bermúdez 2008: 250) con la vulnerabilidad permanente de la remoción de la nómina y con un menor salario que los empleados directos (25% menos), por lo general trasladados de Cali[18]; este período de prueba además sirve para reconocer en los obreros la capacidad para "[…] la adquisición de nuevas habilidades y competencias que les permitan mantener su nueva condición de asalariados industriales" (Bermúdez 2008: 246). Para los(as) jóvenes nortecaucanos, esta condición de temporales evidencia

[18] "Los estudios de corte etnográfico (Bermúdez et al., 2007) indican que por lo menos al nivel de trabajo no calificado y semicalificado hay una sobre participación afrocolombiana femenina, sobre todo en las plantas más cercanas al modelo maquilador, en actividades de empaque, envase de productos y en general, en proceso productivos rutinarios. Sin embargo, existe una jerarquía social según el nivel de calificación en la cual está presente procedencia (municipio de residencia o de origen), presencia mayoritariamente de un color de piel y diferenciación por género de acuerdo al tipo de actividades en el proceso productivo" (Urrea 2010: 115)

simultáneamente "[…] la esperanza al ingreso estable para una mayor inclusión y, al mismo tiempo, reconocerse y aceptarse como temporales devela a este grupo de jóvenes el no tener otra posibilidad distinta a la fábrica para abrirse camino" (Bermúdez 2008: 251).

Otro ingrediente que la industria trae consigo como elemento diferenciador es el disciplinamiento, la interiorización de nuevas normas al interior de las empresas (normas de relacionamiento con otros empleados, de presentación personal) que repercuten por fuera del ámbito laboral (hábitos de recreación, transformación del valor que se otorga a asuntos fundamentales como vestir, saludar, hablar, relacionarse con otros, estar en familia)[19] (Bermúdez 2008: 254-255); a este respecto, anota Urrea (2010: 118) que este disciplinamiento laboral en las fábricas, "contribuye a favorecer comportamientos modernos, al separar el espacio laboral del doméstico, creando nuevos espacios para procesos de sociabilidad y subjetivación especialmente entre las mujeres. En esta medida, la ley Páez también trajo consigo un proceso de modernización y urbanización que impactó en las condiciones de vida y prácticas cotidianas de la población afrodescendiente del norte del Cauca.

Las consecuencias de estas condiciones del trabajo industrial (pauperización del trabajo y disciplinamiento) pueden resumirse en un proceso de cambio social y cultural que está en desarrollo y que afecta principalmente a "[…] las actuales generaciones de jóvenes negros, hombres y mujeres, hijos de campesinos afrodescendientes -pequeños parceleros- asentados en estas tierras desde hace siglos" (Bermúdez 2008: 246). "Es una generación de jóvenes operarios flexibilizados y que se desempeñan en trabajos precarios, en lo que se sintetiza la desigualdad, configurada por las dinámicas conjugadas del pasado (discriminación por color de piel, menor calidad en oferta educativa y difíciles condiciones de ingreso en los niveles educativos superiores) y actualizada por las condiciones del presente" (Bermúdez 2008: 251-252).

Este panorama del proceso abrupto de industrialización de la población norteacaucana a causa de la Ley Páez tiene otra particularidad y es que no hubo desplazamiento de la población, sino "[...] que acontecen en el territorio propio de estas comunidades" (Bermúdez 2008: 244)[20], sin flujos migratorios de campesinos ni población suburbana hacia la ciudad; son las empresas las que buscan los sitios de industrialización y lo hacen buscando las exenciones tributarias, pero además "[...] se cumple otro de los requisitos estratégicos del capitalismo flexible: la búsqueda de *trabajo barato*, [...] y con menos regulaciones laborales [(no hay sindicatos)] y productivas" (Bermúdez 2008: 244-245). "Estas transformaciones están asociadas con nuevas lógicas de localización del capital internacional, expresadas en las estrategias de competitividad y en el establecimiento de nuevos referentes para la ubicación de procesos productivos. [...] [Los nuevos asentamientos industriales traen consigo] las nuevas formas que ha adquirido el trabajo en la actualidad: generalización de trabajos precarios, flexibles e informales; procesos de

[19] Las personas que trabajan en la fábrica ganan prestigio entre sus vecinos, cuentan con un mínimo de seguridad social y de certidumbre, pero pierden la riqueza de la vida social y distanciarse de las actividades comunitarias (Bermúdez 2008: 255-256)

[20] En 1997, "las empresas llegaron, parecían elefantes grandes, con sus vidrios y construcciones inmensas, la sombra nos llegó con ellas" (Bermúdez 2008: 247).

contratación que tienden a la eliminación paulatina de la seguridad social y protección del trabajador (a) -y su familia-; trabajos caracterizados por la incertidumbre y su proyección sólo en el corto plazo" (Bermúdez 2008: 238).

La inserción capitalista de la población negra, indígena y mestiza de los municipios caucanos con mejores indicadores socio-demográficos y socioeconómicos, aunque precaria, ha conllevado a procesos de modernización/modernidad (Urrea, 2010: 105) que venían incubándose desde antes de la Ley Páez; Villa Rica es uno de los municipios más impactados por la industrialización en el norte del Cauca que se encuentra en una fase de transición demográfica avanzada (Tasa de dependencia juvenil menor a 0.6, razón de hijos menores de 5 años por mujeres en edad fértil inferior a 0.4 y tamaño promedio del hogar inferior a 4.0 personas) de acuerdo con las tendencias en el período intercensal 1993-2005[21], junto con Caloto, Padilla, Piendamó, Puerto Tejada y Santander de Quilichao (Urrea 2010: 38); y, por último, de aquellos que presentan la mayor concentración de empresas Ley Páez, junto con Caloto, Miranda, Puerto Tejada y Santander de Quilichao (Urrea 2010: 113).

f. Síntesis de la caracterización socio-histórica de Villa Rica y el Norte del Cauca

En los últimos 160 años, la población afrodescendiente del norte del Cauca y Villa Rica, ha pasado por grandes transformaciones socioeconómicas que terminaron impactando las prácticas culturales de sus pobladores. La mayoría de estas transformaciones fueron impuestas y de origen exógeno a la población, teniendo que adaptarse a las condiciones que le ofrecieron (aunque como se ilustró también hubo atisbos de resistencia civil a la llegada del capitalismo y la gran industria, personas que mantuvieron las prácticas campesinas tradicionales).

A lo largo de la historia, esta zona se ha caracterizado por la concentración de grandes latifundios y la presencia de población negra, inicialmente en condiciones de esclavitud, y posteriormente, como mano de obra empleada en la economía agroindustrial durante casi todo el siglo XX, y luego como empleados de la industria a partir de la conformación de parques industriales en los años 90 hasta el día de hoy. Aunque la situación del empleo sigue siendo precaria, la mayoría de ellos se concentran en el sector servicios (66%) y en el sector industrial manufacturero (24%), que crece rápidamente; la agroindustria (10%) ha perdido representatividad debido a la Ley Páez, de acuerdo a datos de Mora (2006).

Estos cambios en la economía de la región, han sido paralelos a la lucha por la tierra y la defensa de la finca tradicional campesina negra. Actualmente, muchos de los pequeños propietarios y minifundistas han perdido sus tierras. Son muy pocas las fincas tradicionales que aún prevalecen y tienen cultivos para el autoabastecimiento. En el caso particular de Villa Rica[22], la actividad de la alfarería (construcción artesanal de tejas y ladrillos) sigue

[21] 11 municipios en total, incluyendo los cinco del Valle: Candelaria, Florida, Jamundí, Palmira y Pradera (Urrea 2010: 38).
[22] Visita de campo realizada a la cabecera municipal de Villa Rica y a las cinco veredas el 24 de octubre de 2013.

teniendo una presencia fuerte en la zona rural del municipio, siendo una de las principales fuentes de sustento de muchas familias que habitan en las veredas. Aunque hacen presencia dos grandes empresas que han industrializado el proceso artesanal alfarero, aprovechando la abundancia del barro que ofrecen los suelos de esta zona, todavía se mantienen las parcelas dedicadas a esta labor. A la par, también se desarrollan, pero en menor medida, algunas actividades agropecuarias como la cría de animales y el cultivo de pequeñas huertas. No obstante, actividades tradicionales de las comunidades afrodescendientes como la extracción artesanal de arena son prácticamente escasas en la región.

Así pues, el campesinado rural ha venido perdiendo fuerza, en especial por la pérdida de los terrenos. Un gran porcentaje del territorio de Villa Rica pertenece a los grandes ingenios azucareros de la zona; quienes no se emplean en ellos como corteros de caña, lo hacen en actividades comerciales (las cuales tienen una alta presencia en la cabecera del municipio), o en la industria. Así pues, de una economía campesina próspera se pasó a un proletariado agroindustrial y luego a uno industrial. Las tres actividades aún subsisten, pero con preponderancia de las dos últimas y la casi desaparición de la primera. De esta manera, se han dado grandes cambios sociales en la población negra del municipio.

Diferentes factores exógenos son los que han incidido en la comunidad negra nortecaucana. Los elementos llegados desde afuera (el cultivo comercial, la caña, la industria), los ha obligado a dejar de lado sus prácticas tradicionales, adaptándose a las nuevas condiciones que les ofrece el sistema económico (que para algunos resulta beneficioso y para otros no tanto): la industria ha insertado a la población de Villa Rica y el norte del Cauca en procesos de modernización, en un nuevo estilo de vida, lo cual implica un choque y una ruptura en términos culturales. Frente a este fenómeno, las organizaciones vinculadas al movimiento étnico, como el PCN, ven la industrialización de la región como eje desestabilizador de la economía campesina negra, que ya venía sufriendo con los efectos de la agroindustria de la caña, proletarizando la zona. Así pues, se da un cambio social en la medida que comienza a surgir una importante masa de proletarios industriales con la generación de nuevos empleos de corte urbano que traen consigo, cambios en las prácticas y los consumos culturales, que van adquiriendo cada vez más rasgos urbanos. No obstante, según Hurtado y Urrea, esta mirada del movimiento étnico afrodescendiente es contraria a la de "otros sectores de la población negra local –posiblemente su mayoría-, que demandan al contrario mayor incorporación de mano de obra local a las empresas y la oportunidad de acceder a posiciones laborales de mayor calificación, al igual que la población joven se identifica preferentemente con los consumos culturales urbanos" (2004:384). Hoy en día el norte del Cauca se encuentra en el contexto de un mundo más urbano que rural, en el que la construcción de una identidad étnica se apoya en el ideal de un pasado próspero como campesinos que muchos lo sienten cercano, por medio de la reclamación y defensa de los territorios colectivos.

Este contexto más urbano se ha visto influenciado por la expansión del área metropolitana de Cali hacia el sur. El aumento de los flujos con Santander de Quilichao, Villa Rica y Caloto a lo largo de la década del noventa y la primera década del siglo XXI, han acercado a la zona norte del Cauca a un ambiente más urbano y moderno, contribuyendo al acelerado proceso de industrialización que vive la región, no sólo por la mano de obra procedente de la ciudad de Cali (en especial cargos profesionales y directivos), sino también por la

conexión con el mercado nacional e internacional (este último con la salida de productos a través del puerto de Buenaventura). Sin embargo, sigue siendo paradójico que aunque el empleo de las personas de la región en la industria ha aumentado, no hay puestos para los profesionales de la región, quienes salen para Cali u otras regiones en busca de oportunidades. El empleo se ha generalizado para quienes culminan su bachillerato, y lo hacen en empleos no calificados, y no tan bien remunerados. Por ello, algunos podrían afirmar que existen atisbos de exclusión y discriminación racial, puesto que la población negra se ha convertido en mano de obra barata para estas empresas ocupando cargos de operarios, vigilantes, aseadores u obreros de la industria, sin la oportunidad de ocupar cargos mejor remunerados.

3. Los empleadores

Teniendo presente el anterior panorama, este trabajo se propone ver los efectos de la industrialización esbozados anteriormente, en las operarias de empaque que laboran en la empresa Consucol. De esta manera, se pretende visualizar, a través de éste caso concreto, cómo la Ley Páez y la industria en el norte del Cauca han influido en el trabajo de la mujer negra, haciendo énfasis en las subjetividades, los hogares y las prácticas de este grupo de obreras. En este sentido, se hace importante realizar una caracterización de las empresas en las que trabajan, así como las maquiladoras (contratistas independientes) a las que pertenecen aquellas que no están contratadas directamente por la empresa. Por ello, se pretende contar un poco la historia de las tres empresas, haciendo énfasis en su actividad económica, el proceso productivo, la organización administrativa y la relación que han tenido con la comunidad de Villa Rica[23].

a. Consucol

Consucol es una empresa dedicada a la producción, comercialización y venta de productos de consumo masivo. Con base en la información recolectada en el grupo focal con Consucol, sus inicios se remontan al año 1986 en la ciudad de Cali y es a finales de 1997, después de la expedición de la Ley Páez, cuando comienza a operar la actual fábrica en el municipio de Villa Rica, trasladando toda su maquinaria y personal (tanto operativo como administrativo) que trabajaba en la antigua sede. Las operaciones en esta nueva sede arrancaron con tres máquinas productoras, cada una operada por cerca de 21 personas, lo cual arroja un total de 63 personas trabajando en el área operativa para esa época. Prácticamente todos los trabajadores eran residentes de la ciudad de Cali, aunque algunos provenían de otros municipios del sur del Valle del Cauca.

En la primera sede (Cali), contaba con dos máquinas, cada una con una capacidad para producir trescientas mil (300.000) unidades al día, lo cual da un promedio de siete millones (7.000.000) de unidades al mes por máquina. Esto indica que Consucol producía un gran total de catorce millones (14.000.000) de unidades al mes. En el 2013, la empresa cuenta con siete máquinas produciendo diferentes referencias de productos, que en cifras equivale

[23] En este apartado se recurre a los datos proporcionados por las mismas empresas y la información recolectada en los grupos focales.

a un total de setenta y cinco millones (75.000.000) de unidades mensuales. Esto significa que en 16 años que lleva la empresa en la región, la producción se ha quintuplicado.

En 1998 comienzan las primeras labores de ampliación de la planta, creando un área para oficinas administrativas y en años posteriores, un casino para los empleados. Así mismo, se vino ampliando la infraestructura del área productiva dando espacio para la implementación de más máquinas que llegaron en 1999. Hasta el año 2000, la empresa trabajó con el mismo personal inicial traído de la antigua sede, pero a partir de este año comenzaron a vincularse personas de la región, iniciando con algunas pocas personas de Santander de Quilichao, y en su gran mayoría de Villa Rica. Este, además, era uno de los requerimientos hechos en la Ley Páez: que aquellas empresas que se instalaran en la zona de influencia de tal ley, fueran generadoras de empleo para los residentes del lugar.

Según la jefe de planta y el jefe de recursos humanos de Consucol (de ahora en adelante "las directivas de Consucol"), para este año se creó un comité socio-laboral, conformado por personas de la administración local, líderes de la comunidad y representantes de las empresas del sector, el cual tuvo como objetivo llegar a acuerdos entre las partes involucradas respecto a la generación de empleo. Estas directivas afirman que la conformación de este comité se dio a raíz de un conato de incendio que se presentó dentro de la planta de Consucol, concluyendo que se trató de un saboteo, sin lograr determinar su origen. Sin embargo, cuentan que después de ocurrido este evento, los líderes de la comunidad enviaron una carta de citación a los directivos de la empresa en la que solicitaban su presencia para hablar con ellos, advirtiendo lo siguiente: "*Ustedes generan empleo con la gente nuestra o no les vamos a dejar trabajar*" (Grupo focal Consucol, Septiembre de 2013). Se convocó un primer encuentro, al cual asistió el jefe de recursos humanos, en el cual se reunieron alrededor de 50 personas de la comunidad reclamando la contratación de personas de la región. "*Pero es que vemos pasar los buses llenos con gente de Cali*" (Grupo focal Consucol, Septiembre de 2013), afirmaban durante el encuentro. De esta manera, se acordó formar el comité socio-laboral y realizar reuniones mensuales que permitieran llegar a acuerdos. A partir de ello, Consucol adquirió el compromiso de que el 60% de los empleos que generaría, serían con la gente de Villa Rica.

El comité se encargó de recolectar las hojas de vida de aquellas personas interesadas en trabajar en la industria. Llegaban currículos de diferentes zonas, tanto de la cabecera municipal como de las veredas. A medida que se iban creando vacantes, las empresas acudían al comité para recibir los postulantes. Así pues, comenzaron las primeras contrataciones. Actualmente, el 68% del personal de Consucol es originario de Villa Rica y la región. Aunque este comité ya no existe hoy en día, debido al cumplimiento de su objetivo inicial por parte de las empresas, esta iniciativa fue impulsora de alianzas con el SENA y la ANDI, con el fin de mejorar el nivel educativo de los más jóvenes, de modo que pudieran alcanzar las competencias necesarias para vincularse a la empresa, logrando que aprobaran con éxito las pruebas de selección.

Consucol recurrió a la realización de investigaciones de las variables socio-demográficas en el municipio, con el propósito de determinar cuáles eran las necesidades que tenía esta comunidad. Con los resultados obtenidos, la empresa decidió realizar inversión social en educación, interviniendo en la educación primaria y secundaria de algunas escuelas y

colegios del municipio. Del mismo modo, se logró determinar una importante necesidad de empleo, por lo cual se hacía imperativo la contratación de personas de la zona, así fuera de modo directo o indirecto (a través de contratistas independientes). A los contratistas que trabajaban con la empresa se les exigió que solamente contrataran gente de Villa Rica y la región. Con la gestión de estos proyectos en la zona, otras empresas también decidieron fortalecer la educación y el deporte.

De acuerdo con las directivas de Consucol, la contratación de personal de la región fue bastante compleja en términos del choque socio-cultural. En primer lugar, la formación educativa que tenían las personas de la región dificultaba el proceso de selección, por lo que una gran mayoría no pasaba las pruebas exigidas por la empresa (de ahí que se decidiera invertir en la educación). En segundo lugar, por la poca familiaridad que tenían con los ritmos del trabajo industrial y el cumplimiento de los horarios, se presentaban altos niveles de ausentismo y las personas no llamaban para avisar su ausencia siendo los casos más reiterativos cuando se enfermaban (pero no acudían a la EPS por la incapacidad médica que sustentara la enfermedad), cumplían años, o se habían trasnochado en reuniones ó fiestas la noche anterior, debido a la cual no podían levantarse al siguiente día para trabajar. También eran reiterativas las llegadas después del horario de entrada. Darle manejo a este tipo de situaciones implicó esfuerzos no sólo por parte de la empresa, sino también de los mismos trabajadores: los primeros, para lograr que las personas pudieran adaptarse a las normas de la empresa (garantizando el pleno funcionamiento de las máquinas y el cumplimiento de las metas de producción) y los segundos, en tratar de interiorizar una lógica (para mantener sus puestos de trabajo) a la cual no estaban acostumbrados, puesto que vivían en un mundo agrícola, con poca interacción con dinámicas urbanas, más cercano al trabajo en las fincas y los cultivos de caña. En ese sentido, Consucol acudió a la realización de capacitaciones dentro de la planta con la ayuda del SENA, en temas de responsabilidad, compromiso y cultura del cambio.

A medida que fue creciendo la empresa y se comenzó a integrar mucho más personal de Villa Rica y la región se designó un transporte para estas personas, siendo una de las primeras empresas de la zona en ofrecer este servicio a sus trabajadores. También comenzaron a organizarse diferentes actividades que permitieran interactuar con la familia de los empleados, todo esto como parte de actividades adelantadas para fortalecer el desarrollo humano y bienestar de los trabajadores.

i. Estructura actual y proceso productivo

Actualmente la empresa cuenta con 281 personas contratadas de forma directa, tanto de Villa Rica como aquellos que trabajaban en la antigua sede. De este total, aproximadamente 190 personas ocupan cargos operativos, y de este grupo 75 personas ocupan los cargos de operarios de empaque, entre hombres y mujeres. Las personas de Villa Rica solamente se encuentran empleadas en cargos operativos, los cuales son: operario de empaque, operador ayudante de máquina, operador de máquina y operador líder. En los cargos administrativos no hay población negra, ni de Villa Rica ni de ningún otro lugar de la región, excepto por un supervisor que proviene de Cali. En el área de empaque, casi todas las personas son originarias de Villa Rica; aquellos que se desempeñaban en estos cargos en la anterior sede,

hoy se encuentran ocupando puestos que requieren mayor experiencia y calificación como líderes de máquina, coordinadores o supervisores.

Como ya se mencionó, la empresa cuenta con siete máquinas productoras y además cuenta con otras cuatro máquinas que procesan insumos que se requieren para la producción. Cuando la materia prima está lista y dispuesta para dar arranque a la máquina, es encendida por el líder de máquina, quien es la persona más calificada de la línea, encargado de tomar todas las decisiones técnicas sobre la máquina que tiene a cargo. Descendiendo en el nivel jerárquico, después se encuentra el operador segundo u operador ayudante, quien es un soporte técnico para el líder y debe responder por la operación técnica de la máquina. Luego está el operador tercero, el cual ayuda a la alimentación continua de materia prima para la máquina y soluciona algunos problemas técnicos. Para los cargos anteriores solamente se cuenta con personal masculino, ya que como argumentan las directivas de Consucol, se trata de una labor que en primer lugar, exige bastante esfuerzo físico y, en segundo lugar, es muy difícil encontrar mujeres que estudien carreras como tecnología en mantenimiento mecánico o automatización. Solamente se han dado los casos de dos mujeres que han estado en la labor de apoyo en el área de mantenimiento.

Después se encuentra la controladora, quien es la encargada de revisar que el producto esté saliendo en buenas condiciones, cumpliendo con las especificaciones definidas dentro de la gestión de calidad; ellas son las que determinan si el producto cumple con los parámetros de calidad. La labor de la controladora es soportada con un sistema de sensores en la máquina que detectan los defectos del producto. Finalmente, se encuentra el área de empaque: en las máquinas más antiguas se tienen tres personas por turno y en las más nuevas son cuatro por turno (entre hombres y mujeres). Las mujeres están ubicadas en las boquetas de la máquina recibiendo el producto y armando los paquetes. Los hombres se encargan de acomodarlos en bolsas con capacidad entre 4 y 8 paquetes de productos; aunque estas bolsas pueden ser movidas por cualquier persona, se prefiere que sean los hombres quienes se encarguen de hacerlo, así como también son los que arman las estibas para luego ser despachadas. Así pues, los puestos en los que se encuentran las mujeres están al final de la línea, bien sea como controladoras revisando la calidad del producto o como operarias de empaque.

Esta asignación de las ocupaciones en la jerarquía de Consucol, muestra que a las mujeres se les designan los trabajos no calificados, lo cual estaría asociado a un estereotipo de que la mujer es débil y, por lo tanto, no estaría interesada por adquirir habilidades que son consideradas como masculinas (o que más bien han sido masculinizadas). Este estereotipo se ve reforzado con la mayor asignación salarial que reciben los hombres en los cargos operativos de mayor jerarquía. En términos de lo que expresa De La O (2009), en su descripción de las etapas que ha vivido la maquila en México, se observa que los puestos que ocupan las mujeres en la línea industrial de Consucol es una transferencia de las habilidades y disposiciones femeninas de la mujer en el hogar hacia las empresas. Por lo tanto, son consideradas como dóciles y diestras para el trabajo de ensamble, el cual es repetitivo y minucioso. De esta manera, el trabajo, en vez de emancipar a la mujer, seguiría otorgándole una posición subordinada, asociada a la naturalización del trabajo femenino como inferior.

Por otra parte, el proceso productivo es complementado con las labores tercerizadas que realizan las operarias de empaque que se encuentran bajo el modelo de subcontratación. Ésta ya se venía presentando desde la sede antigua: las mismas empresas que prestaban este servicio se trasladaron a Villa Rica, con la diferencia de que su personal no se trasladó, como sí lo hizo el personal de Consucol. Esto fue, porque Consucol exigió que solamente contrataran a personas de la región. A continuación, se dedica un espacio para describir las principales características de las dos maquilas que prestan servicios de empaque en esta empresa.

b. Maquila del Cauca

Maquila del Cauca es una empresa maquiladora que presta servicios de embolsado de producto, revisión del producto irregular, codificación, sellamiento, empaque de ofertas y pegado de stickers y códigos de barras a Consucol y otras empresas. Su presencia en el mercado laboral supera los 20 años. Como lo expresa el dueño y gerente general de la empresa:

> "*Lo que yo hice en esa época, hace 27 años fue, a esos procesos manuales, darles una organización, para que no fueran un poco de personas solamente contratadas sino que tuvieran algo adicional, que pudiera tener un valor agregado, y, en la organización y en el método.* […] [La empresa se crea con el fin de] *responder a las demandas de las grandes empresas multinacionales por obras manuales de alta calidad para sus procesos de ensamble, empaque, desempaque, montaje de promociones y finalización de procesos industriales*" (Grupo focal Maquila del Cauca, Septiembre de 2013).

La empresa inició trabajando con 20 madres jefes de hogar en un barrio de Cali. Eran mujeres costureras que elaboraban uniformes y residían todas en una misma calle. El gerente se radicó en una de las casas de esa calle, la cual convirtió en bodega, y como cada mujer poseía su máquina de coser, repartía entre ellas el producto que le daba Consucol para que les cosieran el aditamento que faltaba.

Posteriormente, se adecuó una bodega en un barrio céntrico de la ciudad de Cali, que se convirtió en la actual sede de la empresa. En ese mismo lugar se hacían los trabajos para la empresa Consucol, cuando ésta se encontraba en la antigua sede. Después, Consucol decidió que el traslado de producto entre la maquiladora y la empresa era muy costoso, por lo cual se decidió que Maquila del Cauca realizara los procesos *In House* (en el interior de la empresa). En esa medida, poco a poco se fue formalizando el trabajo de sus trabajadores, debido a que comenzaron a garantizarles las prestaciones legales mínimas.

El crecimiento de Maquila del Cauca fue paralelo al de Consucol, ya que durante muchos años éste fue su único cliente. Sin embargo, actualmente, tienen 12 clientes a quienes ofrecen los servicios de maquila y cuentan con una planta de personal de 800 personas, de las cuales 120 conforman el área administrativa y de producción; mientras que el resto son operarios de empaque.

De acuerdo con las directivas de esta maquila, para comenzar la contratación de personal de la región, Maquila del Cauca decidió alquilar el palenque de Villa Rica (un sitio de reunión a modo de centro cultural), el cual fue por mucho tiempo sede de la maquiladora. En este lugar se citaban a las personas, se les hacía pruebas para evaluar su rendimiento y también se les capacitó en Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)[24]. La dinámica inicial en la región fue similar a los inicios de la empresa: se compraron máquinas de coser para que las mujeres entregaran los productos listos. Luego comenzaron las labores en el interior de la planta.

Un proceso similar al vivido por las directivas de Consucol, tuvieron que pasar en Maquila del Cauca en relación al trato con las personas de la región. Su cultura, su poca familiaridad con el mundo industrial y la enseñanza de la labor de empaque fueron temas difíciles de manejar por parte de la maquiladora. Las personas que empezaron a contratar nunca habían trabajado en fábricas industriales; estaban más familiarizados con los trabajos agrícolas. En esa medida, al principio fue bastante difícil trabajar con la gente de la región y de hecho afirman que la falta de desarrollo de la motricidad fina y la destreza manual le costó muchos re-procesos y pérdidas a la empresa.

El proceso de aprendizaje por el que tuvieron que pasar con las nuevas obreras incluía no solamente los conocimientos básicos sobre la labor de empaque, sino también un proceso de enseñanza en relación al cumplimiento de los horarios y la utilización adecuada de los implementos de protección personal. Las personas no estaban acostumbradas a llevar una rutina ni a seguir normas tan estrictas, de modo que pasó mucho tiempo para que se acostumbraran a ello. En relación al tema de la autoridad, el gerente de Maquila del Cauca afirma que:

> "*Los jefes de planta no podían ser los mismos de allí de la región porque ellos tenían un dicho: 'Vos sos igual de negro que yo, ¿cómo vas a venir a enseñarme?'* […]. *O sea, ellos no tenían dentro de su mismo grupo una jerarquía, había que traerles a alguien* [de afuera]" (Grupo focal Maquila del Cauca, Septiembre de 2013).

Asegura que las personas de Villa Rica preferían personas de fuera o de tez blanca para que fueran sus jefes. En algún momento se tuvo una supervisora negra, pero a las personas no les gustaba su estilo de autoridad y solamente duró un mes. La actual supervisora es una persona externa a la región.

Por otra parte, la generación de operarias hoy en día es totalmente diferente a la que comenzó. Al respecto, las directivas de Maquila del Cauca expresan que las personas que ocupan estos cargos tienen una mejor formación educativa (con nivel bachiller o técnico), lo cual facilita el aprendizaje y la transmisión de la información concerniente al cargo que van a ocupar. Anteriormente, se contrataban personas que no habían terminado su bachillerato. En ese sentido, las directivas de Maquila del Cauca afirman que las personas

[24] Las BPM son una serie de normas aplicables a las operaciones de fabricación de medicamentos, cosméticos, productos médicos y alimentos. Constituyen el factor que asegura que los productos se fabriquen en forma uniforme y controlada, cumpliendo con las normas de calidad.

que contratan de la región han adquirido un carácter más "profesional", lo cual ha hecho más fácil la comprensión de los diferentes procedimientos. Además, constantemente se realizan capacitaciones al personal y procesos de trabajo en equipo.

c. Empacauca

Al igual que la anterior empresa, Empacauca también ofrece servicios de empaque a Consucol y otras industrias. Es muy poco lo que se sabe acerca de los inicios de la empresa puesto que sus dueños actuales (con quienes se realizó el grupo focal) adquirieron la empresa en el 2009, año en el que engrosó su personal de operarios debido al cierre de una maquiladora que trabajaba en la zona; uno de los dueños había trabajado con personal de la región desde hacía varios años atrás en la empresa que cerró. La empresa anterior ya venía trabajando con Consucol desde la antigua sede, trasladándose con ella a Villa Rica.

Esta empresa cuenta actualmente con 280 empleados. El 10% de ellos hacen parte del área administrativa, incluyendo a quienes están en las plantas de los clientes realizando reportes y los aprendices del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje). El 90% restante son los operarios y operarias de empaque. De estos últimos el 80% son mujeres. Por su parte, en Consucol trabajan alrededor de 100 personas, tornándose su cliente más importante. Las labores que realizan las operarias de Empacauca en esta empresa son básicamente el empaque del producto irregular, el embolsado del producto en paquetes de 10 y 18 unidades (debido a que la máquina no cuenta cantidades menores a 20 unidades, no se puede realizar el empacado directamente de la boqueta, por lo cual debe hacerse manualmente) y las actividades promocionales (ofertas) como son: el amarre de productos promocionales, producto más tres unidades, producto más dos unidades, el kit recién nacido, entre otras.

Actualmente, la empresa tiene ocho clientes principales con los que mantiene relaciones permanentes, y algunos clientes ocasionales que acuden a la empresa para la realización de actividades muy puntuales como el empaque de ofertas. Aproximadamente el 90% de las labores de Empacauca están orientadas a prestar servicios de empaque *In House* en las plantas de sus clientes y el 10% restante se realiza en la sede de la empresa.

A su llegada a Villa Rica, los dueños de Empacauca tuvieron varias dificultades con el personal de la comunidad que comenzó a ser contratado (similar a lo que ocurría en Consucol y Maquila del Cauca). Ellos manifiestan que una de las principales dificultades que se presentó en los primeros años fue el tema del horario. Las personas de la zona no estaban acostumbradas a seguir un horario establecido y era muy usual que llegaran tarde a trabajar, o simplemente no acudían. El domingo es considerado como día de diversión, el cual aprovechan para hacer actividades recreativas como tomar y bailar, lo cual hacía difícil que llegaran el lunes a trabajar puesto que no amanecían en las condiciones adecuadas para hacerlo. Las directivas de Empacauca cuentan que también se presentaban casos frente al tema de los peinados, puesto que, según ellos, estéticamente es considerado un componente importante para la mujer negra de esta zona, el hecho de mantener arreglada su cabellera con trenzas y extensiones, proceso que conlleva tiempo y dedicación y que en muchas ocasiones no puede ser realizado por ellas mismas, por lo que deben acudir a salones o

personas expertas en ello. Es así, como en los primeros años se presentaban episodios como el siguiente, narrado por uno de los dueños de Empacauca:

> "*Como nosotros somos de maquilas entonces tenemos que reaccionar muy rápido a la solicitud del cliente. Entonces digamos, vos tenés a disposición una gente y te llamaban y te decían; te llamaban a las diez de la mañana y te decían a las dos de la tarde está el turno, entonces tú llamas a las niñas y les dices. Alguna vez nos pasó, que llaman a la niña, y hacer las trenzas dura dos horas, entonces llamamos a la niña a las diez y le dijimos que tenía turno a las dos de la tarde, entonces ella dijo: 'Yo no puedo llegar a las dos porque no estoy trenzada', entonces y yo: '¿qué pasa con que no esté trenzada?' Y ella dice: 'No, es que las trenzas duran dos horas, usted tiene que llamarme con tiempo'. Es un ejemplo pequeñito pero es como anecdótico, de hace tiempo, eso es de hace tiempo, pero eso ya cambió*". (Grupo focal Empacauca, Septiembre de 2013)

Otra dificultad se encontró en relación al tema de la autoridad, de entender las jerarquías de la organización y los compromisos a los que se llegaba al firmar el contrato. Los dueños de Empacauca manifiestan que a pesar de que firmaban un contrato ellos seguían trabajando como si estuvieran contratados al día, puesto que esta era su forma habitual de contratación (tal vez por la familiaridad con las labores del campo y los oficios domésticos). De este modo, algunos días iban a trabajar y otros no, desconociendo las sanciones disciplinares que implicaba faltar al trabajo, las cuales no eran fácilmente asimiladas. Es decir, que les daba lo mismo si eran sancionados o no. En palabras de las directivas de Empacauca: "*darles tres días de sanción disciplinaria era como darles tres días de descanso; no tenían temor de perder su trabajo; les daba lo mismo romper el vínculo laboral*" (Grupo focal Empacauca, septiembre de 2013). Se menciona que también era difícil el entendimiento de la importancia de usar los elementos de protección personal, así como la realización de las pausas activas. Los patrones de esta empresa también mencionan que el aprendizaje de la labor de empaque fue complicada en términos de que las mujeres no realizaban los movimientos como se les indicaba, por lo cual alegaban que se hacía difícil la apropiación de este conocimiento por parte de ellas.

Actualmente, mencionan que estas situaciones han cambiado, el personal contratado tiene más disposición a acatar la autoridad, seguir las normas dentro de la planta, y cumplir con los horarios que les asignan. Los cambios, desde el punto de vista de las directivas de Empacauca han sido tales, hasta el punto que se manifiesta la situación opuesta: la comunidad está más familiarizada con la legislación laboral. En las reuniones periódicas que realiza la empresa con sus operarios en la planta de Villa Rica, el personal de la región hace evidente estas cuestiones, tratando de argumentar sus conocimientos sobre este ámbito. Por ejemplo, fueron repetidas las ocasiones en que las directivas de la empresa fueron mandadas a llamar por parte de la oficina del trabajo de la región:

> "*Ellos, hubo una época entre el 2007 al 2010 que todo inconveniente que tenían te mandaban a la oficina de trabajo, y la oficina de trabajo que corresponde allá es de Santander de Quilichao.* […]. *Entonces se volvieron oficina de trabajo para todo, entonces te tocaba estar yendo, y como lo*

primero que hay que hacer es una conciliación, entonces ya uno llevaba sustentado todo. Entonces el secretario decía: '¡No señora, es que todo está sustentado, el pago, todo está correcto!'. Ya con la palabra del secretario de la oficina de trabajo sí se iban tranquilos, pero cuando uno le argumentaba entonces no". (Grupo focal Empacauca, Septiembre de 2013).

Este conocimiento que ha adquirido la comunidad, ha desembocado en un cambio de actitud hacia el trabajo. Las directivas de Empacauca enuncian que esto se ha dado en parte por las acciones que han adelantado con sus empleados, así como procesos propios que se vienen dando en la región. En primer lugar, con la estructuración de los procesos disciplinarios: se registra un formato donde se explica la falta cometida, el cual es revisado, estudiado y, posteriormente se ejecuta la respectiva sanción de acuerdo a la gravedad de la falta cometida. El personal comienza a ver que se trata de una situación seria y entonces comienzan a asumirlo como tal. En segundo lugar, se encuentran los procesos de inducción en los que se capacita al personal indicándoles sus derechos y deberes, aclarando que pueden reclamar cuando sientan que sus derechos están siendo vulnerados; se les explica el reglamento interno de trabajo, las normas de convivencia y de comportamiento en la planta, las cuales deben cumplir para evitar los procesos disciplinarios. En tercer lugar, en esto también influye la presencia de demás industrias en la zona del norte del Cauca, que comenzaron a emplear personas de la región. La creación de oferta laboral hizo que se expandiera el conocimiento sobre el mundo industrial y laboral, de modo que las personas comparaban las condiciones laborales en distintas empresas, haciendo que poco a poco la gente fuera empapándose de las normas y regulaciones alrededor del trabajo industrial para exigir beneficios que se daban en otras plantas.

"*El mercado laboral como creció entonces a ellos les genera conocimiento. Ya hay más personas de un mismo grupo familiar trabajando. Antes era el papá o el hermano mayor que salía a cortar la caña; ahora ya trabaja la hija mayor, la madre cabeza de hogar, todas tienen oportunidad de trabajo, antes no era así, antes era el patriarca llevando la comida.* […] *Y una cosa muy importante que yo venía notando el año pasado, la calidad de vida que se dan los trabajadores vinculados por la compañía nos beneficia mucho a nosotros. Me explico, cuando ellos entran a una maquiladora, cuando ellos entran donde nosotros, muchos entran con la expectativa de destacarse para que Consucol los contrate y ese ha sido como la base de datos de Consucol. Consucol lo que hace es que, el destacado de la contratista, de la maquila; ¡que buen trabajador!, lo desarrolla en la maquila y lo contrata. Entonces él se va para allá y cuando se va para allá llega a ser controlador de máquina, logra estar en el almacén como despachador y luego va adquiriendo unas categorías salariales que le van dando una mejor calidad de vida,* […] *Allá tiene mejores condiciones, mejores salarios, dan mejores beneficios por estar en una compañía tan grande. Esa ha sido una razón de ganancia que han visto los trabajadores y por eso han adquirido esa conciencia y esa cultura disciplinar con la contratista, visualizándose que de pronto la compañía contratante se los puede llevar. Eso mejora mucho la calidad de vida de los trabajadores. Las casas, cuando íbamos al principio, era increíble, eso el*

> *agua la surtían en carretillas*". (Grupo focal Empacauca, Septiembre de 2013).

En relación a estos cambios en la zona desde la llegada de estos empleadores a la región, las directivas de Empacauca declaran que las condiciones de las viviendas en Villa Rica hoy en día son mejores en comparación a lo que se podía ver hace 10 años. La cabecera del municipio solamente estaba compuesta por una calle central y alrededor las casas se encontraban sin pintar. Hoy se pueden encontrar casas en mejores condiciones e incluso muchos de sus trabajadores han podido adquirir motos. Opinan que el trabajo en la industria (ya sea por contratación directa o a través de contratistas) es un motivador para ellos, porque a raíz de los beneficios y salarios recibidos han podido mejorar su calidad de vida.

En relación a lo expuesto sobre los empleadores, se hace evidente las dificultades que han tenido con la contratación de mano de obra de la región, en términos de la asimilación de la lógica industrial. Por otra parte, se observa que los tres coinciden en una perspectiva que encasilla a la mujer como la mano de obra ideal para las labores de empaque por la destreza y finura motriz que posee. Tal visión, como muy bien lo trabaja De La O (2009), reproduce los estereotipos sexuales sobre la mujer, quien se incorpora a los diferentes sectores laborales sin la cancelación de la diferencia sexual. Es en este aspecto, sobre el cual la autora considera que, tanto empresarios como algunos académicos, reducen la perspectiva del análisis del trabajo femenino a una visión determinista vinculada al sexo. Esto ha enclaustrado a las mujeres en trabajos no calificados en la industria, que restringen sus posibilidades de crecimiento laboral a unas muy pocas opciones. Por ello, el siguiente capítulo tiene como objetivo mostrar la manera en que el trabajo les ha permitido algún tipo de crecimiento en ciertos ámbitos de sus vidas, lo cual les permite tener una mayor sensación de bienestar en comparación con no tener trabajo, depender de sus padres y cónyuges, ó trabajar en condiciones de informalidad.

III. Caracterización socio-demográfica y socioeconómica de las operarias de empaque de Consucol y sus hogares

Este capítulo se centra en caracterizar las operarias de empaque que laboran en Consucol a partir de los datos socio-demográficos y socio-económicos recolectados en el sondeo. Para complementar esta caracterización del total de obreras encuestadas, se retomaron algunos resultados arrojados por el Censo General 2005 para los municipios donde habitan la mayoría de las encuestadas (Villa Rica y Puerto Tejada). Acudir a este recurso tiene como finalidad situar a estas mujeres y sus hogares en el contexto que les circunda, resaltando las diferencias y similitudes que tienen con el resto de población de la zona.

Es importante anotar que han pasado ocho años desde la realización del censo. En esa medida, los datos del 2005 no reflejan necesariamente la situación actual de estos municipios. Sin embargo, esto no se convierte en un impedimento para formular hipótesis sobre algunos elementos, asociados a su condición de trabajadoras en la industria manufacturera, y a los cambios que pueden haberse presentado en la población transcurridos ocho años. Así pues, las formulaciones realizadas podrían comprobarse en el próximo censo, siendo un abrebocas para realizar investigaciones (de corte cuantitativo principalmente) dedicadas a profundizar en la incidencia de la industria en las condiciones socio-demográficas y económicas de la población afrodescendiente del norte del Cauca. De igual forma, cabe recordar que hace ocho años apenas comenzaban a notarse los impactos de la Ley Páez en la región, que hoy en día se hacen mucho más visibles con la instalación de más empresas y la mayor contratación de personas de la región. Es decir, que los resultados de la caracterización realizada pueden leerse como una mayor consolidación del mundo industrial en el norte del Cauca, debido a que se ha ido incrementando paulatinamente el número de hogares con población obrera, que muy probablemente se encuentran cobijados bajo las mismas dinámicas en las que se encuentran el grupo de obreras de Consucol. No obstante, como se expresó al inicio de este documento, las características de la muestra no permiten generalizaciones estadísticas, pero sí están mostrando los efectos de un fenómeno vivido en la región a través de un estudio de caso.

Por otra parte, debe anotarse que existe una limitación en relación con las técnicas empleadas para la aplicación del instrumento. Tanto el Censo General 2005 como la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizan la aplicación de la encuesta en el interior del hogar. De hecho, una parte de las preguntas de la GEIH son contestadas a través de la observación directa del encuestador. Recordemos que el instrumento empleado se basa en preguntas de estas encuestas y que las circunstancias de la investigación no permitieron realizar la encuesta en el hogar, por lo cual se tomó a la encuestada como la vocera para responder las preguntas de las demás personas con quien vive. Sin embargo, pese a que pudieran darse algunas imprecisiones por parte de la encuestada, los datos remitidos por ellas son una fotografía bastante aproximada de la situación en la que se encuentran.

Este capítulo también se propone determinar las variables que generan posibles diferencias al interior de la muestra de 180 operarias. Se realizaron pruebas de hipótesis cruzando las variables zona de residencia, tipo de contrato, edad y reconocimiento étnico-racial, con otras 75 variables para verificar la asociación entre ellas. En el Anexo 2 se muestran las

pruebas realizadas y el resultado de ellas (significancia) para las variables más representativas. De esta manera, se encontraron las siguientes asociaciones para las cuatro variables principales: la zona de residencia, es decir, si reside en zona rural o urbana, siete variables presentaron asociación estadística (cuatro con el 90% de significancia y tres con el 95%); el grupo étnico-racial, el cual se valoró a través del color de la piel del rostro de las encuestadas distinguiendo entre las de colores claros, intermedios y oscuros, presentó ocho variables con asociación estadística (dos con el 90% de significancia y seis con el 95%); la edad, que contempla la diferenciación entre operarias mayores y menores de 30 años, fueron 25 variables (cinco con el 90% y 20 con el 95% de significancia); y, por último, el tipo de contratación fue la variable que más asociaciones estadísticas presentó con un total de 43 (cuatro de ellas con el 90% y 39 con el 95%), distinguiendo entre aquellas que están contratadas directamente por la empresa y las que están con contratación indirecta a través de las empresas maquiladoras.

La Edad y el Tipo de contratación presentaron la mayor cantidad de diferencias significativas en las variables más representativas. Como se mostrará más adelante, estas dos variables están bastante asociadas entre sí. Es decir, que las directas, son en su mayoría las de más edad, caso contrario en las indirectas, quienes son las más jóvenes. Aunque en la exhibición de los datos se privilegió el cruce con el tipo de contrato, por economía y facilidad en la lectura del texto, cabe mencionar que muchas de las diferencias presentadas entre las directas e indirectas se deben más a su condición etaria que a un aspecto vinculado con el tipo de contrato que poseen ó a sus condiciones laborales. Así pues, a la par que se va realizando la descripción del grupo de obreras en general, se irán mencionando las diferencias entre las obreras a partir de su condición de contratación.

El capítulo se divide en dos grandes acápites. En el primero se describen las variables socio-demográficas que permiten caracterizar a las operarias y sus hogares. El segundo realiza una descripción de las variables socio-económicas centrándose en las condiciones de las viviendas de las operarias, para luego entrar a caracterizar las condiciones del mercado laboral de las personas que se encuentran trabajando en estos hogares.

1. Caracterización socio-demográfica de las operarias y sus hogares

a. Las operarias de empaque

i. Lugar de residencia (municipio, zona y trayectoria urbana)

La Tabla 6 muestra que de las 180 operarias encuestadas, 133 viven en Villa Rica (73.9%), 28 en Puerto Tejada (15.6%), 12 en otros municipios del Norte del Cauca[25] (6.7%) y tan sólo 7 viven en municipios del Sur del Valle[26] (3.9%).

En cuanto a la zona de residencia, el 77.8% habitan en las cabeceras municipales (área urbana), mientras que el 21.7% lo hacen en el área rural; se presentó el caso de una

[25] Contiene las encuestadas residentes en los municipios de Santander de Quilichao (8), Guachené (2), Caloto (1) y Padilla (1).
[26] Contiene las encuestadas residentes en los municipios de Jamundí (3), Cali (3) y Yumbo (1).

encuestada sobre la que no se obtuvo información acerca de la zona donde reside. Para todos los municipios es mayor la proporción de operarias residentes en las cabeceras. Sin embargo, mientras que esta proporción gira alrededor del 80% para Villa Rica, Puerto Tejada y los municipios del sur del Valle, para los municipios del norte del Cauca es menor (58.3%), lo cual muestra una presencia más importante de operarias habitando en la zona rural. Muy contrario a lo que sucede con los municipios del sur del Valle donde solamente una persona reside en zona rural.

Tabla 6. Distribución encuestadas por municipio y zona de residencia. Año 2013

Municipio de residencia actual[27]		Villa Rica	Puerto Tejada	Norte del Cauca	Sur del Valle	Total	
		73,9%	15,6%	6,7%	3,9%	**100%**	**180**
Zona de residencia (total por columnas)	Cabecera	78,9%	78,6%	58,3%	85,7%	**77,8%**	**140**
	Resto	20,3%	21,4%	41,7%	14,3%	**21,7%**	**39**
	No informa	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,6%**	**1**
Casos válidos		**133**	**28**	**12**	**7**	**180**	

Fuente: el autor

De esta manera, la mayoría de las operarias de Consucol se caracterizan por estar insertas principalmente en dinámicas urbanas. Esta condición está asociada al proceso de industrialización que ha vivido la región del norte del Cauca desde la década del 90. Poco a poco muchos de sus habitantes han cambiado sus prácticas de autoabastecimiento, y sus trabajos agrícolas e informales, en la búsqueda por ser empleados como obreros en las fábricas. La cercanía con el área metropolitana de Cali y el hecho de que Puerto Tejada sea el sexto centro urbano más importante de la región norte del Cauca – sur del Valle planteada por Urrea (2010), revelan un proceso de transición del mundo tradicional y campesino al mundo moderno e industrial, lo cual no implica una pérdida total de las prácticas tradicionales.

Pero al momento de observar la trayectoria urbana de las operarias se muestra que una proporción importante han tenido poco contacto con las prácticas del campo (en términos de residir en la zona rural). Tal como se observa en la tabla 7, el 56.7% de las operarias de empaque de Consucol han vivido toda su vida en zona urbana, el 13.3% de ellas lo ha hecho más de la mitad de su vida, el 17.2% menos de la mitad de su vida y el 12.8% de ellas siempre han residido en la zona rural. Al observar el comportamiento de la experiencia urbana por grupos de edad, se nota que en las más jóvenes (las menores de 20 años), no hay presencia de operarias que hayan habitado toda su vida en la zona rural; la proporción de operarias con 30 años y más que siempre han residido en la zona rural es mayor que los otros dos grupos de edad. Los porcentajes de operarias que siempre han habitado en la zona urbana muestran un patrón de comportamiento inverso a las que solamente han residido en la zona rural: es más alto para el grupo de edad de las menores de 20 años (66.7%) y menor para las que tienen 30 años y más (53.7%). Lo anterior evidencia una tendencia a que las obreras más jóvenes provienen en su mayoría de zonas urbanas.

[27] Las comparaciones ulteriores con los datos del censo general 2005 serán efectuadas solamente con los municipios de Villa Rica y Puerto Tejada, dado que son los municipios más representativos, donde residen el 89.4% de las operarias encuestadas.

Tabla 7. Distribución encuestadas de acuerdo a edad y experiencia urbana. Año 2013

Experiencia urbana	Menores de 20 años	Entre 21 y 29 años	30 años y más	TOTAL
Nunca ha vivido en la zona urbana	0,0%	12,8%	14,6%	**12,8%**
Menos de la mitad de su vida	33,3%	14,0%	18,3%	**17,2%**
Más de la mitad de su vida	0,0%	15,1%	13,4%	**13,3%**
Siempre ha vivido en la zona urbana	66,7%	58,1%	53,7%	**56,7%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Número de casos	12	86	82	180

Fuente: el autor

Para algunas de estas mujeres, la experiencia con el mundo urbano se originaba por el desplazamiento a los centros urbanos más importantes de la región (Cali, Popayán, Santander de Quilichao), principalmente para trabajar en casas de familia. Aunque este fenómeno sigue estando presente (especialmente en mujeres de avanzada edad), la tecnología, la llegada de la industria y el crecimiento de la cabecera municipal de Villa Rica y Puerto Tejada, han acercado las dinámicas urbanas a la población afrodescendiente de la región. La generación de oferta laboral en la zona, especialmente para la mujer, provoca una reducción de los desplazamientos hacia Cali en búsqueda de trabajo.

Tabla 8. Distribución de la población por zona de residencia (cabecera/resto) para Villa Rica y Santander de Quilichao para los censos 1993 y 2005.

	Datos CENSO 1993		Datos CENSO 2005	
Municipio	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto
Villa Rica			72.2%	27.8%
Santander de Quilichao			50.1%	49.9%
V.R. + S.Q.	45.8%	54.2%	53.5%	46.5%

Fuente: Censos 1993 y 2005

Al comparar los datos de los censos de 1993 y 2005 para Villa Rica y Santander de Quilichao (Tabla 8), se observa una reducción del 7.7% de la población rural, lo cual coincide con el periodo de instalación de las industrias en la región[28]. Aunque el ingreso a trabajar en la industria no implica necesariamente el traslado de una persona que reside en la zona rural hacia la urbana, esta tendencia muestra un crecimiento de la población en cabecera asociado a los efectos de la Ley Páez en la zona. Adicionalmente, este efecto se ve exacerbado por las características de la muestra escogida para la encuesta: todas son mujeres proletarias que encuentran más ventajoso vivir en la cabecera para estar cerca de la empresa.

En relación al tipo de contratación, las Tablas 9 y 10 muestran que más del 70% de las operarias, tanto directas como indirectas, residen en el municipio de Villa Rica. Para ambos casos aparece en segundo lugar el municipio de Puerto Tejada, con una proporción alrededor del 15%. Sin embargo, el lugar de residencia presenta una diferencia que distingue los dos grupos de operarias que laboran en Consucol. Mientras que el grupo de las directas no cuenta con operarias que residan en otros municipios del norte del Cauca, en

[28] Para el año 1993, Villa Rica todavía no se había constituido como municipio, siendo parte de Santander de Quilichao. Por tal motivo, los dos municipios se han agrupado con fines comparativos entre 1993 y 2005.

las contratistas no existen operarias que vivan en los municipios del sur del Valle. Esto se debe a dos circunstancias principalmente: las exigencias hechas por Consucol a las maquiladoras y la facilidad (ó dificultad) que tienen las empresas de proveer transporte a sus empleadas. Cabe aclara que el porcentaje de operarias del sur del Valle de Consucol son personas que se trasladaron de la sede anterior de la empresa.

En el momento que Consucol se traslada a Villa Rica, también trajo consigo algunas de sus operarias de empaque de la sede anterior, las cuales todavía permanecen en la empresa. De igual modo, Consucol ofrece rutas de transporte para las personas que residen en Cali, Villa Rica y Puerto Tejada, lo cual no complica el traslado de aquellas que viven más lejos de la empresa. Al tener solamente cobertura de transporte en estos sectores, la empresa ha restringido la contratación de personas provenientes de otros municipios del norte del Cauca por el coste adicional que esto implicaría.

Tabla 9. Distribución operarias directas por municipio y zona de residencia - 2013.

Municipio de residencia actual Operarias Directas		Villa Rica	Puerto Tejada	Norte del Cauca	Sur del Valle	Total	
		70,8%	14,6%	0%	14,6%	**100%**	**48**
Zona de residencia (total por columnas)	Cabecera	79,4%	85,7%	0%	85,7%	**81,3%**	**39**
	Resto	20,6%	14,3%	0%	14,3%	**18,8%**	**9**
Casos válidos		**34**	**7**	**0**	**7**	**48**	

Fuente: el autor

Tabla 10. Distribución operarias indirectas por municipio y zona de residencia - 2013.

Municipio de residencia actual Operarias Indirectas		Villa Rica	Puerto Tejada	Norte del Cauca	Sur del Valle	Total	
		75,0%	15,9%	9,1%	0%	**100,0%**	**132**
Zona de residencia (total por columnas)	Cabecera	78,8%	76,2%	58,3%	0%	**76,5%**	**101**
	Resto	20,2%	23,8%	41,7%	0%	**22,7%**	**30**
	No informa	1,0%	0%	0%	0%	**0,8%**	**1**
Casos válidos		**99**	**21**	**12**	**0**	**132**	

Fuente: el autor

Por su lado, las empresas contratistas al llegar a Villa Rica adquirieron el compromiso con Consucol y con la comunidad de contratar solamente mano de obra oriunda de la región, lo cual explica la ausencia de personal operativo residente en los municipios del sur del Valle. De igual manera, estas empresas no cuentan con servicio de transporte permanente para el traslado de las personas desde Cali hasta Villa Rica, y tampoco lo brindan para la gente de la región. Así pues, el impacto en la generación de empleo de las maquiladoras está concentrado en los municipios del norte del Cauca. No obstante, esto también revela que estas empresas tienden a la reducción del costo de sus operaciones, al no poder ofrecer un medio de transporte para las personas de la región como lo hace Consucol. Esto obliga a las empleadas indirectas a llegar por sus propios medios al trabajo, teniendo un gasto adicional de transporte, especialmente para aquellas que residen en los municipios más lejanos a las instalaciones de la empresa como Guachené, Padilla, Caloto y Santander de Quilichao, ó arriesgando sus vidas, en el caso de quienes no cuentan con un medio de transporte seguro, debido a la accidentalidad e inseguridad de la carretera.

Los dos tipos de contratación no presentan grandes diferencias frente a la zona de residencia, siendo la cabecera el porcentaje más alto en ambos tipos según las Tablas 9 y 10.Sin embargo, es más alta la proporción de directas que residen en la zona urbana (81.3% frente a 76.5% de indirectas). En el caso de Villa Rica se observan porcentajes similares para cabecera y resto entre los dos tipos de contratación. Sin embargo, la proporción de operarias indirectas que residen en la zona rural de Puerto Tejada es mayor a la de las directas (23.8% frente a 14.3%). Para el caso del norte del Cauca, la proporción de indirectas es más equilibrada entre los dos tipos de zona (58.3% frente a 41.7%). Por su parte, en los municipios del sur del Valle se muestra que las directas viven preferiblemente en la cabecera (85.7% frente al 14.3% que reside en el resto). Con lo anterior, se evidencia que el grupo de obreras en general, tiene un alto involucramiento con las dinámicas urbanas. Esta tendencia posiblemente esté asociada a su condición salarial, que les permite asegurar un mejor nivel de vida, asumiendo los costos que implica el mundo urbano, así como el abandono de las prácticas de auto-abastecimiento.

ii. Pertenencia étnico-racial

El 80% de las operarias de empaque de Consucol se auto-reconocen racialmente como negras o mulatas (ver tabla 11), el 8.9% lo hacen como mestizas, el 7.2% como blancas, el 2.2% como indígenas y el 1.7% se reconocen pertenecientes a otro grupo étnico-racial. Este patrón se corresponde con el que caracteriza la subregión tres[29] de acuerdo a Urrea (2010:15), que está compuesta por población mayoritariamente negra, así como con los datos que arroja el Censo general 2005 para las poblaciones donde residen actualmente la mayoría de las encuestadas: en Villa Rica la población negra representa al 96.9% del total, mientras que en Puerto Tejada se trata del 97.5%.

Tabla 11. Cruce de auto-reconocimiento cultural con auto-percepción racial (total por columnas). Año 2013.

Autorreconocimiento étnico-cultural	Auto percepción racial					
	Negra ó mulata	Mestiza	Blanca	Indígena	Otra	Total
Afrocolombiana	88,3%	7,4%	3,1%	0,0%	1,2%	**100%**
Indígena	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	**100%**
Ninguno de los anteriores	0,0%	36,4%	54,5%	0,0%	9,1%	**100%**
Total	**80,0%**	**8,9%**	**7,2%**	**2,2%**	**1,7%**	**100%**
Casos válidos	144	16	13	4	3	180

Fuente: el autor

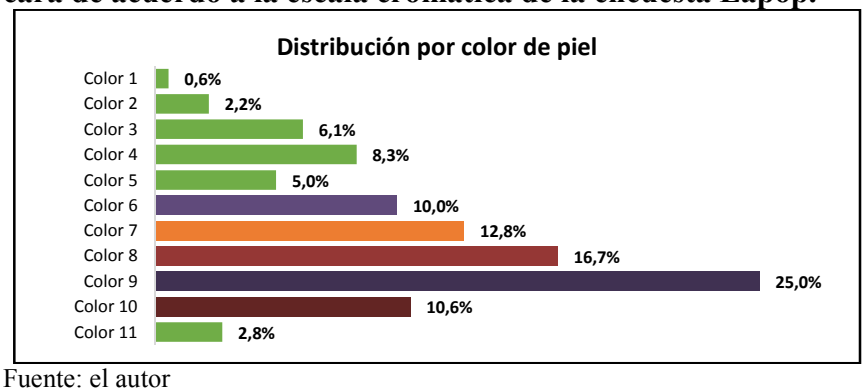
Empleando la escala cromática de la encuesta Lapop, que contiene 11 rangos de color de piel siendo el color 1 el más claro y el 11 el más oscuro, la clasificación arroja resultados agregados que se muestran en el gráfico 1, teniendo como moda el color 9.

Para efectos de análisis, se agruparon los colores del 1 al 3 como colores claros, el 4 y 5 como colores intermedios y los colores del 6 al 11 como colores oscuros (ver Tabla 12). Cabe llamar la atención la casi coincidencia porcentual entre la agrupación de los colores

[29] Compuesta por los municipios de Caloto, Guachené, Miranda, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica.

de la escala cromática con el auto reconocimiento racial: la proporción de mujeres que tienen color de piel oscura (77.8%) coincide con aquellas que se autorreconocieron racialmente como afrocolombianas (80.0%); lo mismo ocurre con los colores intermedios y claros: el 11.1% se autorreconoció como indígena y mestiza, proporción similar a las que se ubicaron en los colores intermedios (13.3%); por último, el 7.2% de la población se autorreconoció como blanca coincidiendo con el 8.9% que se ubicó en los colores claros. Conforme a esta correspondencia porcentual entre las dos variables, en los siguientes cruces se decidió trabajar con la agrupación por colores de la escala cromática para el análisis de la variable étnica-racial.

Gráfico 1. Distribución de las encuestadas por el color de su cara de acuerdo a la escala cromática de la encuesta Lapop.



Fuente: el autor

Así pues, al cruzar esta clasificación con la auto percepción racial (ver Tabla 12), puede verse que los colores claros se asocian principalmente a la población que se reconoció como blanca (76.9%), los colores intermedios a la que se reconoció como mestiza (43.8%) e indígena (50%) y los oscuros a la que lo hizo como negra ó mulata (91.7%).

Por otro lado, el cruce del autorreconocimiento étnico-cultural con la auto percepción racial (ver Tabla 11) muestra que el 88.3% de los que se reconocieron étnica y culturalmente como afrocolombianos, lo hicieron racialmente como negra o mulata; el 7.4% como mestizas y el 3.1% como blancas. Lo anterior muestra que más allá del grupo racial con el que se reconocen, en el ámbito cultural predominan las costumbres afrodescendientes en las operarias de empaque de Consucol. Todas las mujeres que se reconocieron racialmente como indígenas también lo hicieron culturalmente. Adicionalmente, el 33.3% de las que se reconocieron culturalmente como indígenas, lo hicieron racialmente como blancas.

El cruce del color de piel con el auto-reconocimiento étnico-cultural (ver Tabla 12) muestra que quienes se reconocieron como indígenas se distribuyen con los mismos porcentajes en los tres colores de piel (33.3%). Por otro lado, cabe llamar la atención que hubo porcentajes de encuestadas de colores de piel claros (4.9%) e intermedios (10.4%) que se reconocieron como afro colombianas. Quienes se reconocieron pertenecientes a otra etnia o cultura hacen parte de las operarias de colores claros. Por su parte, quienes no supieron responder su adscripción étnica figuraron dentro de los colores claros e intermedios.

En relación con el municipio de residencia, cabe decir que para los casos de Villa Rica, Puerto Tejada y los otros municipios del norte del Cauca, es mayor la proporción de operarias de color oscuro en cada uno de ellos. Mientras que en los municipios del sur del Valle, es mayor la proporción de operarias de color claro.

Tabla 12. Distribución de las encuestadas por color de piel y cruces con auto percepción racial, zona y municipio de residencia.

Color de piel		Clara	Intermedia	Oscura	Total	
		8,9%	**13,3%**	**77,8%**	**100%**	**180**
Auto-percepción racial	Blanca	76,9%	23,1%	0%	**100%**	**13**
	Mestiza	31,3%	43,8%	25%	**100%**	**16**
	Indígena	0%	50%	50%	**100%**	**4**
	Negra ó mulata	0,7%	7,6%	91,7%	**100%**	**144**
	Otra	0%	0%	100%	**100%**	**2**
	No Sabe	0%	100%	0%	**100%**	**1**
Auto-reconocimiento étnico-cultural	Indígena	33,3%	33,3%	33,3%	**100%**	**6**
	Afrocolombiana	4,9%	10,4%	84,7%	**100%**	**163**
	Otro	100%	0%	0%	**100%**	**1**
	No sabe	50%	50%	0%	**100%**	**10**
Municipio de residencia	Villa Rica	6%	13,5%	80,5%	**100%**	**133**
	Puerto Tejada	3,6%	3,6%	92,9%	**100%**	**28**
	Norte del Cauca	25%	25%	50%	**100%**	**12**
	Sur del Valle	57,1%	28,6%	14,3%	**100%**	**7**
Casos válidos		**16**	**24**	**140**	**180**	

Fuente: el autor

Ahora bien, al revisar la distribución de la pertenencia étnico-racial y el color de piel de las operarias por el tipo de contratación, se observan claras diferencias. En la tabla 13 se observa que la proporción de operarias de colores claros es mayoritaria en las directas, mientras que las de colores intermedios y oscuros son mayores en las indirectas (total a filas). Llama la atención que el 80% de las operarias de color oscuro son indirectas y sólo el 20% de ellas están contratadas directamente, lo cual muestra una gran diferencia en la distribución de operarias negras por tipo de contratación.

Al observar los porcentajes por columna (ver Tabla 13), para ambos tipos de contratación es mayor el porcentaje de mujeres de color oscuro, aunque el peso de éstas es claramente más fuerte en las operarias indirectas. En ese sentido, se hace más relevante el peso de las mujeres de colores claros e intermedios (vistos en conjunto) en el grupo de las directas (41.7% entre los dos colores) que en las indirectas (15.2% entre los dos colores). En el caso de estas últimas, la distribución es menos balanceada entre las mujeres de color claro e intermedio en conjunto y las de color oscuro, haciendo que la balanza se incline para el lado de las últimas. Esta composición de acuerdo al color de piel es muy probable que esté asociada a los municipios de origen de las encuestadas: las indirectas provienen exclusivamente de municipios del norte del Cauca caracterizados por la presencia mayoritaria de población negra. Por su lado, el hecho de que una parte de las operarias

directas provengan del sur del Valle, región caracterizada por un alto mestizaje, explicaría la mayor presencia de operarias de colores claros e intermedios entre ellas.

Tabla 13. Cruce del tipo de contratación con escala cromática, auto-reconocimiento étnico y auto-reconocimiento racial.

Variables de Pertenencia étnico-racial		Directas	Indirectas	Total
Escala cromática (total a filas)	Colores claros	56,3%	43,8%	**100%**
	Colores intermedios	45,8%	54,2%	**100%**
	Colores oscuros	20%	80%	**100%**
	Total	**27%**	**73%**	**100%**
Escala cromática (total a columnas)	Colores claros	18,8%	5,3%	**8,9%**
	Colores intermedios	22,9%	9,8%	**13,3%**
	Colores oscuros	58,3%	84,8%	**77,8%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**
Auto-reconocimiento étnico	Indígena	4,2%	3%	**3,3%**
	Afrodescendiente	83,3%	93,2%	**90,6%**
	Otro	2,1%	0%	**0,6%**
	No Sabe	10,4%	3,8%	**5,6%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**
Auto-reconocimiento racial	Blanca	12,5%	5,3%	**7,2%**
	Mestiza	14,6%	6,8%	**8,9%**
	Indígena	2,1%	2,3%	**2,2%**
	Negra ó mulata	68,8%	84,1%	**80%**
	Otra	2,1%	1,5%	**1,7%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos		48	132	180

Fuente: el autor

Bajo la lectura anterior, no sorprenden los datos resultantes del cruce con el autorreconocimiento étnico-cultural (ver Tabla 13). En ambos tipos de operarias es predominante el reconocimiento como negra o afrodescendiente, pero en el caso de las directas hay un porcentaje importante de personas que no saben ó no se reconocieron como pertenecientes a un grupo étnico en particular. En relación con el auto-reconocimiento racial, se observa que el porcentaje de quienes se reconocieron como negras ó mulatas es más alto en las indirectas (84.1% frente al 68.8% en las directas). Por otro lado, los porcentajes de blancas y mestizas resultan ser más altos en el caso de las directas: las blancas son el 12.5% (frente al 5.3% en las indirectas) y las mestizas son el 14.6% (frente al 6.8% en las indirectas). Los porcentajes de indígenas y otros son casi iguales para los dos tipos de contratación.

De esta manera, se concluye que aunque la mayoría de las operarias se reconocen étnico-racialmente como afrodescendientes ó negras, la presencia de mujeres blancas y mestizas en las directas resulta ser más significativa en comparación con el peso porcentual que tienen en las indirectas.

iii. Edad

Al agrupar las edades de las encuestadas en grandes grupos etarios se aprecia que el 58.3% de ellas, más de la mitad, son mujeres jóvenes menores a 30 años (ver Tabla 14). En la Tabla 15 se muestra que los dos grupos de edad mayoritarios son los de 25 años o menos

(37.8%), y las que tienen entre 31 y 35 años (25.6%). En general, se trata de una población muy joven, puesto que el 83.9% de las operarias tienen menos de 35 años.

Tabla 14. Distribución operarias por tipo de contratación y edad (grandes grupos).

Edad encuestadas	Directas	Indirectas	TOTAL
Menores de 30 años	39,6%	65,2%	**58,33%**
Mayores de 30 años	60,4%	34,8%	**41,67%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
CASOS VÁLIDOS	48	132	180

Fuente: el autor

Tabla 15. Distribución operarias por tipo de contratación y edad (grupos quinquenales).

Edad encuestadas	Directas	Indirectas	TOTAL
25 años o menos	20,83%	43,94%	**37,78%**
Entre 26 y 30 años	18,75%	21,21%	**20,56%**
Entre 31 y 35 años	35,42%	21,97%	**25,56%**
Entre 36 y 40 años	16,67%	11,36%	**12,78%**
Entre 41 y 45 años	6,25%	1,52%	**2,78%**
Entre 46 y 50 años	2,08%	0%	**0,56%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
CASOS VÁLIDOS	48	132	180

Fuente: el autor

El promedio de la edad de las encuestadas es de 28.9 años y la moda es 34 años. Por otro lado, al cruzar la moda y el promedio de edades con los colores de la escala cromática (ver Tabla 16), se encuentra que en los colores claros hay una dispersión de baja frecuencia hacia las edades mayores a 25 años (moda) que corren el promedio a 29.4 años, contrario a lo que ocurre con las mujeres de colores intermedios y oscuros en donde la dispersión de baja frecuencia se da hacia edades menores a 33/34 años (moda) que corren el promedio a 28.6/28.9 años.

Por otra parte, la edad de las encuestadas muestra diferencias estadísticamente significativas entre los dos tipos de contratación[30]. Visualizando las edades de las operarias en dos grandes grupos (ver Tabla 14), se observa que las operarias directas se ubican principalmente en las edades mayores a 30 años (60.4%), mientras que las indirectas se encuentran en las edades menores a 30 años (65.2%).

Al observar las edades de las operarias en grupos quinquenales (ver Tabla 15), se aprecia que las operarias indirectas tienen la mayor proporción en las edades de 25 años o menos (43.94%), mientras que la mayor proporción de operarias directas se concentra en las edades entre 31 y 35 años (35.42%). En relación a las operarias mayores de 40 años, se

[30] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable Edad de las encuestadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras indirectas se ubican en una media inferior a los 30 años.

aprecia que los porcentajes son poco significativos para ambos tipos de operarias, pero especialmente para las indirectas donde no se cuenta con mujeres que tengan una edad igual o superior a los 46 años.

Tabla 16. Cruce de la edad de las encuestadas con las categorías de colores.

Escala cromática	Edad de la encuestada (años)	
	Promedio	Moda
Colores claros	29.4	25
Colores intermedios	28.6	33
Colores oscuros	28.9	34
Total	28.9	34

Fuente: el autor

La razón que explica esta distribución etaria se encuentra en el hecho de que Consucol prefiere contratar personas con experiencia en empresas industriales o que hayan trabajado al menos un año con alguna empresa maquiladora, dando prioridad a las personas más antiguas. En esa medida, los contratistas se vuelven la principal fuente de hojas de vida de Consucol, aunque las directivas de la empresa manifiestan que también reciben personas jóvenes, sin experiencia y recién graduadas de bachillerato. Por su parte, los contratistas prefieren enganchar mano de obra joven, la cual se acopla más a los intereses presupuestales debido a la formación básica que tienen. Este es uno de los rasgos de la flexibilidad que están presentes en este grupo de obreras con relación a la preferencia de contratar mujeres jóvenes por parte de los contratistas.

iv. Estado civil y número de hijos

La tabla 17 muestra que el 50.6% de las encuestadas son solteras, el 31.7% se encuentran en unión libre, el 10% son separadas ó divorciadas y el 7.8% se encuentran casadas. Al comparar este comportamiento del total de las operarias de empaque con los datos proporcionados por el censo 2005 para los municipios de Villa Rica y Puerto Tejada, se observa un menor porcentaje de mujeres casadas (3.6% menos que Villa Rica y 5.4% menos que Puerto Tejada) y un porcentaje más alto de mujeres divorciadas ó separadas (7.9% más que Villa Rica y 4.7% más que Puerto Tejada). Lo anterior podría ser atribuible a su condición de asalariadas que les permite tener mayor solvencia e independencia económica.

Para los casos de las operarias que tienen algún tipo de unión marital se observa que las casadas presentan una proporción menor en relación a los dos municipios (7.8% frente al 11.4% de las mujeres mayores de 10 años de Villa Rica y el 13.2% de las de Puerto Tejada), y quienes se encuentran en unión libre presentan una proporción mayor comparadas con el total de mujeres de estos municipios (31.7% frente a 29.5% en Villa Rica y 28.1% en Puerto Tejada).

Al revisar las cifras de acuerdo al tipo de contratación se observa que los porcentajes de solteras, separadas y divorciadas, son más altos en las operarias directas (ver Tabla 17). Por otro lado, el porcentaje de operarias en unión libre es más alto en las indirectas. Si

asociamos esta condición con la edad, este comportamiento puede deberse a que las operarias indirectas son más jóvenes, y es muy común encontrarse en Villa Rica y el resto de municipios del norte del Cauca con emparejamientos en edades tempranas, especialmente cuando las mujeres quedan embarazadas y deciden establecer un hogar independiente con sus parejas ó uno de los dos opta por irse a vivir con la familia del otro. Sin embargo, lo que puede observarse es que la unión libre termina siendo una condición inestable, ya que parecieran ser uniones temporales, con el fin de solventar o responder a una determinada situación. En ese sentido, las mujeres mayores de 40 años (ver Tabla 18) tienden a vivir sin pareja puesto que han logrado una estabilidad económica que les genera mayor independencia del género masculino.

Tabla 17. Distribución de las encuestadas por estado civil y comparación con las mujeres mayores de 10 años para Villa Rica y Puerto Tejada según censo 2005.

Estado civil	Censo 2005 (mujeres > 10 años)		Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total Operarias
Soltera	51,7%	47,5%	54,2%	49,2%	**50,6%**
Casada	11,4%	13,2%	8,3%	7,6%	**7,8%**
Unión Libre	29,5%	28,1%	25,0%	34,1%	**31,7%**
Separada, divorciada	2,1%	5,3%	12,5%	9,1%	**10,0%**
Viuda	4,5%	5,5%	0,0%	0,0%	**0,0%**
No informa	0,7%	0,4%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	5804	18580	48	132	180

Fuente: el autor y DANE

Al cruzar el estado civil con el municipio de residencia es fácil ver que los mayores porcentajes para cada municipio se concentran en las operarias solteras siendo el porcentaje más alto en el sur del Valle (ver Tabla 18). Puerto Tejada y los municipios del norte del Cauca tienen la más alta proporción de operarias casadas, mientras que Villa Rica cuenta con una mayor proporción de operarias en unión libre. Llama la atención de que en el sur del Valle no hay operarias casadas ni divorciadas.

Tabla 18. Distribución de las encuestadas por estado civil y cruces con municipio de residencia, color de piel y edad.

Estado civil		Soltera	Casada	Unión Libre	Divorciada /separada	Total	
		50,6%	**7,8%**	**31,7%**	**10,0%**	**100%**	**180**
Municipio de residencia (total a filas)	Villa Rica	51,1%	5,3%	34,6%	9,0%	**100%**	**133**
	Puerto Tejada	50,0%	17,9%	21,4%	10,7%	**100%**	**28**
	Norte del Cauca	33,3%	16,7%	25,0%	25,0%	**100%**	**12**
	Sur del Valle	71,4%	0,0%	28,6%	0,0%	**100%**	**7**
Color de piel (total a filas)	Colores claros	37,5%	18,8%	31,3%	12,5%	**100%**	**16**
	Colores intermedios	54,2%	4,2%	33,3%	8,3%	**100%**	**24**
	Colores oscuros	51,4%	7,1%	31,4%	10,0%	**100%**	**140**
Edad (total a filas)	Menores de 30 años	57,1%	6,7%	33,3%	2,9%	**100%**	**105**
	Entre 31 y 40 años	39,1%	10,1%	31,9%	18,8%	**100%**	**69**
	Mayores de 40 años	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	**100%**	**6**
Casos válidos		**91**	**14**	**57**	**18**	**180**	

Fuente: el autor

Por otro lado, al realizar el cruce con el color de la piel, el mayor porcentaje de mujeres casadas se da en los colores claros (18.8%), mientras que en los colores intermedios (4.2%) y oscuros (7.1%) los valores son de menos de un dígito a pesar de tener una edad modal más alta (33/34 años) que la de los colores claros (25 años). Este comportamiento posiblemente esté ligado a una tendencia general de la población negra, en donde la institución del matrimonio no gana tanta relevancia, y por ello, las parejas prefieren formar un hogar juntos sin ningún ritual que legitime o legalice el compromiso. Las mujeres solteras de colores intermedios (54.2%) y oscuros (51.4%) son más que las de colores claros (37.5%), a pesar de que sus edades modales son más altas. Respecto a las mujeres en unión libre, el comportamiento no es diferenciado dependiendo del color de la piel y en las divorciadas ó separadas tampoco tiende a diferenciarse mucho, a excepción del pequeño porcentaje que se presenta en las operarias de colores intermedios (8.3%).

El cruce con la edad de las encuestadas, muestra que las operarias mayores de 40 años se encuentran sin cónyuge, son solteras o separadas. A medida que avanza la edad, también se va incrementando la proporción de operarias divorciadas ó separadas. Pareciera que las casadas tendieran a aumentar con la edad y las que se encuentran en unión libre tendieran a disminuir. El menor porcentaje de solteras se presenta en las edades entre 31 y 40 años, rango en el que precisamente es más alta la proporción de operarias casadas. Así pues, las más jóvenes tienden a ser principalmente solteras y algunas se encuentran en unión libre. En cambio en el rango entre los 31 y 40 años disminuye el porcentaje de solteras y se hace más relevante el de casadas y separadas. En esa medida, pareciera que en este rango de edad tienden a disolverse las uniones efectuadas en edades tempranas ó es donde se consolidan las uniones matrimoniales.

Tabla 19. Cruce del tipo de contratación con el número de hijos de las operarias.

Número de hijos encuestada	Directas	Indirectas	TOTAL
Sin hijos	27,7%	21,2%	**22,9%**
1 hijo	31,9%	41,7%	**39,1%**
2 hijos	29,8%	26,5%	**27,4%**
3 hijos	10,6%	7,6%	**8,4%**
4 hijos	0%	2,3%	**1,7%**
5 hijos	0%	0,8%	**0,6%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Promedio de hijos	**1,23**	**1,3**	**1,28**
CASOS VÁLIDOS	47	132	179

Fuente: el autor

En cuanto al número de hijos de las encuestadas, se encuentra que la moda es un hijo (ver Tabla 19) y el promedio es 1.3 hijos/mujer (ver Tabla 20). El grupo de edad de 30 a 34 años es aquel donde se concentra la mayor cantidad de hijos de las encuestadas (72 hijos); por rangos quinquenales en edad fértil este promedio va aumentando a medida que avanza la edad pasando de un promedio entre 0.6 y 0.9 hijos entre los 15 y 24 años, a un promedio entre 1,8 y 2 hijos en las edades mayores a los 40 años.

Para ambos tipos de contratación la moda también es un (1) hijo (31.9% en las directas y 41.7% en las indirectas). Sin embargo, el porcentaje de operarias que no son madres es un

poco más alto en las directas (27.7%) en comparación con el porcentaje de indirectas que no lo son (21.2%). Es decir, que hay una presencia algo mayor de la condición de maternidad en las operarias indirectas, e incluso en este mismo grupo aparecen casos de mujeres con 4 y 5 hijos, lo cual no se da para el grupo de las directas (ver Tabla 19).

Tabla 20. Número de hijos y promedio de hijos por encuestada, por rangos de grupos etarios de mujeres en edad fértil.

Rangos de edad fértil encuestadas	Número de hijos por grupo de edad	Promedio de hijos por grupo de edad
15-19	5	0.6
20-24	40	0.9
25-29	47	1.1
30-34	72	1.7
35-39	44	1.6
40-44	16	1.8
45-49	6	2.0
Total	**230**	**1.3**

Fuente: el autor

La condición de madres más predominante en las indirectas agudiza la condición de flexibilidad laboral en la que se encuentran, puesto que tienen mayor responsabilidad familiar en términos del cuidado, el sostenimiento y la educación de sus hijos. A esto se suma la alta probabilidad existente de que los hijos de este grupo de operarias sean menores de edad, al ser ellas las más jóvenes. En esa medida, tener hijos pequeños amerita mayor tiempo, atención y dedicación, lo cual en ocasiones se hace difícil para ellas porque se ve comprometido el sustento del hogar si descuidan las responsabilidades laborales. De igual modo, los horarios extendidos que deben cumplir en muchos casos y los niveles de cansancio hacen que la maternidad sea más complicada de llevar para ellas. Más difícil aún si no se cuenta con algún familiar (madre, hermana, tía) que pueda colaborarle con el cuidado de sus hijos (estrategia de cooperación con otras mujeres del hogar).

Tabla 21. Cruce edad encuestadas (grandes grupos) con el número de hijos.

Edad encuestadas	Menores de 30 años	Mayores de 30 años	TOTAL
Sin hijos	34,6%	6,7%	22,9%
1 hijo	44,2%	32,0%	39,1%
2 hijos	15,4%	44,0%	27,4%
3 hijos	4,8%	13,3%	8,4%
4 hijos	1,0%	2,7%	1,7%
5 hijos	0,0%	1,3%	0,6%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Casos válidos	104	75	179

Fuente: el autor

Por otro lado, al cruzar la edad de las encuestadas se observa que las menores de 30 años tienen un hijo (44.2%) ó no tienen hijos (34.6%). En cambio, las mayores de 30 años tienen entre dos (44%) y un hijo (32%). Del mismo modo, en este grupo de quienes tienen mayor edad, se observan porcentajes más altos para las que tienen entre tres y cinco hijos. En ese

sentido, se muestra una diferencia significativa, en la medida en que las más jóvenes tienen menor cantidad de hijos, con un promedio de 0.9, mientras que las más viejas tienen mayor cantidad de hijos, con un promedio de 1.8 hijos.

v. Nivel educativo

En términos de escolaridad, las encuestadas presentan un patrón más o menos homogéneo (ver Tabla 22): el 99.4% han terminado el bachillerato. Solamente una operaria ubicada en la categoría de colores de piel oscura es la única que tiene el bachillerato incompleto. Este nivel educativo es una exigencia para ocupar un puesto como operaria de empaque, por lo que prácticamente todas las operarias de Consucol cuentan con él. Sin embargo, se considera que este nivel educativo es exagerado para el tipo de trabajo que las operarias realizan, pues la clasificación de la ocupación de "Operaria de Empaque" en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) es "9", la cual corresponde a los trabajos no calificados que requieren como mínimo la aprobación de primaria completa.

Por otra parte, el 30% de aquellas que terminaron el bachillerato, han adelantado algún tipo de estudio superior: el 18.3% ha completado estudios técnicos, el 6.7% se encuentra estudiando técnico o lo ha estudiado sin terminar, el 2.2% tiene un nivel tecnológico incompleto, el 1.7% ha finalizado la tecnología y el 1.1% tiene estudios profesionales sin culminar. De esta manera, el promedio general de años de estudio de las operarias de empaque de Consucol es de 11.5 años.

Tabla 22. Distribución de las encuestadas por nivel educativo y comparación con los niveles educativos de las mujeres mayores de 19 años para Villa Rica y Puerto Tejada según censo 2005.

Nivel de escolaridad	Censo 2005 (Mujeres de 19 años o más)		Operarias de empaque 2013		
	Villarrica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Ninguno	6,3%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Preescolar	0,2%	0,01%	0,0%	0,0%	0,0%
Primaria incompleta	19,7%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Primaria completa	18,5%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Bachillerato incompleto	22,7%	19,8%	0,0%	0,8%	0,6%
Bachillerato completo	26,3%	25,1%	64,6%	71,2%	69,4%
Técnico incompleto	0,1%	1,1%	10,4%	5,3%	6,7%
Técnico completo	1,1%	4,2%	18,8%	18,2%	18,3%
Tecnológico incompleto	0,4%	1,3%	2,1%	2,3%	2,2%
Tecnológico completo	0,7%	3,0%	2,1%	1,5%	1,7%
Profesional incompleto	0,7%	2,1%	2,1%	0,8%	1,1%
Profesional completo	1,5%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Estudios de postgrado	0,9%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Año inválido / No informa	1,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	4438	14101	48	132	180

Fuente: el autor y DANE

En esa medida, se observa que por un lado, los conocimientos de estas mujeres se hallan subutilizados en la medida de que la labor que realizan requiere conocimientos de básica

primaria, y todas se encuentran por encima de este nivel académico. Y, por otro, que los empleadores exigen este requisito para la selección de su mano de obra, cuando realmente no es una condición necesaria para desempeñar la labor de empaque, que a lo sumo le exige a la persona competencias básicas en lectura y escritura, condición que cumple el 100% de las operarias encuestadas. La tercera parte de las operarias que han alcanzado un nivel superior al bachillerato, revela una tendencia de estas mujeres a prepararse con el fin de buscar mejores puestos, en algunos casos buscando ascender dentro de la misma empresa en puestos como líder de línea y controladora. Así pues, la formación académica que tienen las operarias les da la posibilidad de aplicar a cargos más altos, pero es difícil encontrar puestos de mejor remuneración en la zona, debido a que son escasos o son designados para mano de obra masculina, como es el caso de los operadores de máquina. Esto hace que todas las operarias de empaque de Consucol estén sobrecalificadas para la labor que desempeñan.

Al comparar los datos de las encuestadas con los proporcionados por el DANE en el censo 2005 para las mujeres de Villa Rica y Puerto Tejada se observa que los niveles educativos de las encuestadas se encuentran en una posición intermedia, tendiendo a colocarlas entre las mujeres (de 19 años y más) más estudiadas de la zona puesto que sólo el 31.7% de las mujeres de Villa Rica cuentan con estudios de bachillerato completo y superiores, condición que se cumple para el 41.3% de las mujeres de Puerto Tejada. En cambio, casi todas las operarias de empaque de Consucol cuentan con estudios de bachillerato y superiores. Es decir, que mientras la mayoría de mujeres de 19 años y más de Villa Rica (67.3%) y Puerto Tejada (58.4%) no tienen ningún nivel educativo o se encuentran en uno inferior al bachillerato completo, las operarias de empaque hacen parte de la población de mujeres mayores de 19 años que cuentan con mayor preparación educativa en la zona. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje de mujeres que han alcanzado niveles profesional y de postgrado (2.4% para Villa Rica y 4.7% para Puerto Tejada).

Tanto directas como indirectas se concentran en los mismos niveles: bachillerato completo y técnico completo e incompleto (ver Tabla 22). Solamente un 0.8%, que equivale a una operaria con contratación indirecta no ha culminado el bachillerato. Probablemente se trate de una operaria antigua, puesto que anteriormente no era indispensable ser bachiller para ocupar este puesto. Por otro lado, aunque los porcentajes tienden a ser muy similares para los distintos niveles educativos mostrados en la Tabla 22, al momento de revisar el porcentaje agrupado de operarias que han adelantado estudios superiores, bien sea que los hayan terminado o no (Tabla 23), se observa que las directas presentan una proporción mayor (35.4% frente al 28% de las indirectas que han adelantado estudios superiores). Así pues, en las directas se encuentran mujeres con niveles de estudio más altos, condición que muy posiblemente esté asociada a que este grupo de mujeres logra tener más oportunidades de estudiar debido a que se lo permiten la estabilidad de sus horarios, sus mejores ingresos y la menor responsabilidad familiar (en términos de que son las que tienen menos hijos).

De este modo, se ve que las operarias en general (pero pareciera ser más fuerte en las directas), consideran la acumulación de saberes (capital educativo), como el vehículo que posibilita llegar a alcanzar mejores empleos, y en esa medida, a tener unas prácticas modernas asociadas al mundo industrial. Es decir, que en relación al resto de mujeres de Villa Rica, estas obreras han cambiado las prácticas tradicionales y los trabajos informales

en el sector servicios y en casas de familia en los que no se requiere mayor preparación, por empleos asalariados que exigen como nivel mínimo de escolaridad la finalización del bachillerato.

Tabla 23. Cruce del tipo de contratación con el nivel de escolaridad de las operarias (grandes grupos).

Nivel de escolaridad encuestadas	Directas	Indirectas	TOTAL
Bachillerato (completo-incompleto)	64,6%	72,0%	**70,0%**
Estudios superiores (completo-incompleto)	35,4%	28,0%	**30,0%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

Al revisar el cruce con los colores de la escala cromática (ver Tabla 24), se perciben porcentajes similares en los tres colores para los niveles de bachillerato completo y técnico incompleto. Sin embargo, la proporción de técnico completo es mayor entre las operarias de colores claros (25%) en relación a las de colores oscuros (18.6%) e intermedios (12.5%), siendo este último el más bajo. En esa medida, podría ser que las operarias de colores claros han tenido más facilidades de acceder a la educación, lo cual puede estar ligado a que ellas residen en los municipios del sur del Valle donde hay una mayor oferta educativa.

Tabla 24. Cruce del nivel educativo de las encuestadas con las categorías de color.

Nivel educativo	Escala cromática			Total general
	Colores claros	Colores intermedios	Colores oscuros	
Bachillerato Incompleto	0.0%	0.0%	0.7%	0.6%
Bachillerato Completo	68.8%	75.0%	68.6%	69.4%
Técnico Incompleto	6.3%	8.3%	6.4%	6.7%
Técnico Completo	25.0%	12.5%	18.6%	18.3%
Tecnológico Incompleto	0.0%	0.0%	2.9%	2.2%
Tecnológico Completo	0.0%	0.0%	2.1%	1.7%
Profesional Incompleto	0.0%	4.2%	0.7%	1.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Casos válidos	**16**	**24**	**140**	**180**

Fuente: el autor

Por otro lado, el cruce con la edad, muestra que el porcentaje de operarias con estudios superiores, es decir, técnicos, tecnológicos y profesionales (bien sea completos ó incompletos), es mayor en las que tienen menos de 30 años (34.3% frente a 24% en las mayores de 30). En esa medida, se podría decir que en las operarias jóvenes se observa más fuertemente la tendencia a tener una mejor preparación para buscar oportunidades de trabajo diferentes y superiores al trabajo como operarias de empaque.

Tabla 25. Cruce del nivel educativo (grandes grupos) con edad (grandes grupos).

Nivel educativo	Menores de 30 años	Mayores de 30 años	Total
Bachillerato	65,7%	76,0%	70,0%
Estudios superiores	34,3%	24,0%	30,0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: el autor

b. Los hogares de las operarias de empaque

i. Composición de los hogares por edad y sexo

Los 180 hogares de las operarias de empaque de Consucol conforman una población de 763 personas. De acuerdo con los grandes grupos de edad (Tabla 26), la población entre 15 y 64 años de los hogares de las operarias es el 65.3%, el 30.4% es población menor de 15 años y la población de 65 años y más corresponde al 4.3%. Estos porcentajes corresponden a una estructura de una población en transición, ya que la población entre 15 y 64 años está por encima del 60%, la población joven se encuentra por encima del 30% y la población de 65 años y más es menor al 6%. Los grandes grupos de edad para Villa Rica y Puerto Tejada presentan porcentajes similares entre sí, pero se diferencian con la población de los hogares de las operarias. La población menor a 15 años presenta mayores porcentajes en los dos municipios, la población entre 15 y 64 años es menor y la de 65 años y más es mayor. En ese sentido, las estructuras poblacionales para los dos municipios mostrarían también una población en transición, pero con un porcentaje de población joven más alto. El proceso de industrialización podría estar incidiendo en la estructura de población para las operarias de empaque de Consucol, las cuales tienden a diferenciarse del total de la población por ser hogares que están más cercanos a un patrón de modernización (reducción de la natalidad y de la fecundidad) como resultado de su cercanía con el mundo industrial.

Tabla 26. Distribución porcentual de la población total de hogares de las encuestadas, directas, indirectas, Villa Rica y Puerto Tejada, por grandes grupos de edad.

Grandes grupos de edad	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
0 a 14 años	34,5%	33,5%	30,5%	30,4%	30,4%
15 a 64 años	59,7%	60,9%	63,8%	65,7%	65,3%
65 años y más	5,7%	5,6%	5,6%	3,9%	4,3%
Recuento	14362	44067	177	586	763

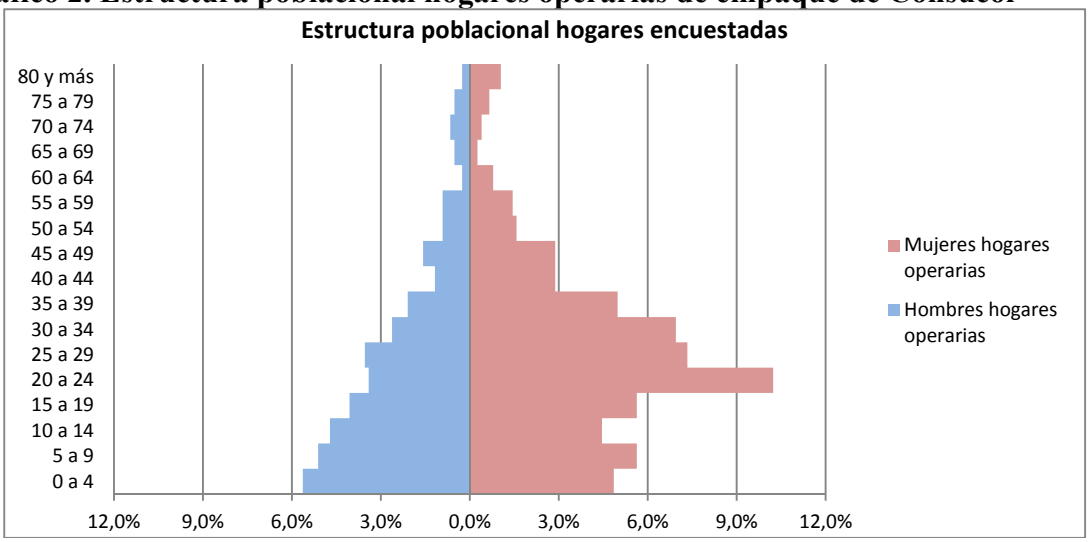
Fuente: el autor y DANE

En relación a la distribución de la población por grandes grupos de edad para hogares de directas e indirectas, se observa que no presentan grandes diferencias entre sí para los grandes grupos de edad. La población joven presenta porcentajes similares (30.5% en directas y 30.4% en indirectas); la población entre 15 y 64 años es un poco mayor en las indirectas (65.7% frente a 63.8% en las directas); y la población de 65 años y más es mayor en las directas (5.6% frente a 3.9% en las indirectas). En ambos tipos de operarias se puede percibir una estructura de hogares de una población en transición al presentar porcentajes por encima del 60% para la población entre 15 y 64 años. Así pues, la población de directas pareciera tener una estructura un poco más envejecida.

Ahora bien, al observar la figura que conforma la pirámide poblacional de los hogares de las operarias de Consucol (ver Gráfico 2), se confirma una estructura de población en transición, pero con una forma desequilibrada, puesto que el número de mujeres es mucho mayor que el de hombres, específicamente en los grupos de edad entre los 15 y los 64 años, donde la proporción de mujeres duplica ó casi que triplica la proporción de hombres en cada uno de los rangos contenidos durante este periodo. Así, se observa que la población

masculina y femenina se comportan de forma diferente. Por un lado, la población masculina tiende a irse reduciendo conforme aumenta la edad, con unos pequeños aumentos en los grupos de 25 a 29 años y los de 45 a 49 años, y luego en las edades entre 65 y 74 años. En cambio, la población femenina comienza aumentando y se reduce en el grupo de 10 a 14 años. Luego, aumenta de nuevo y lo hace abruptamente en el grupo de 20 a 24 años. De ahí en adelante la población femenina comienza a reducirse y tiene un aumento en los últimos grupos de edad de la pirámide (de 70 años enadelante).

Gráfico 2. Estructura poblacional hogares operarias de empaque de Consucol

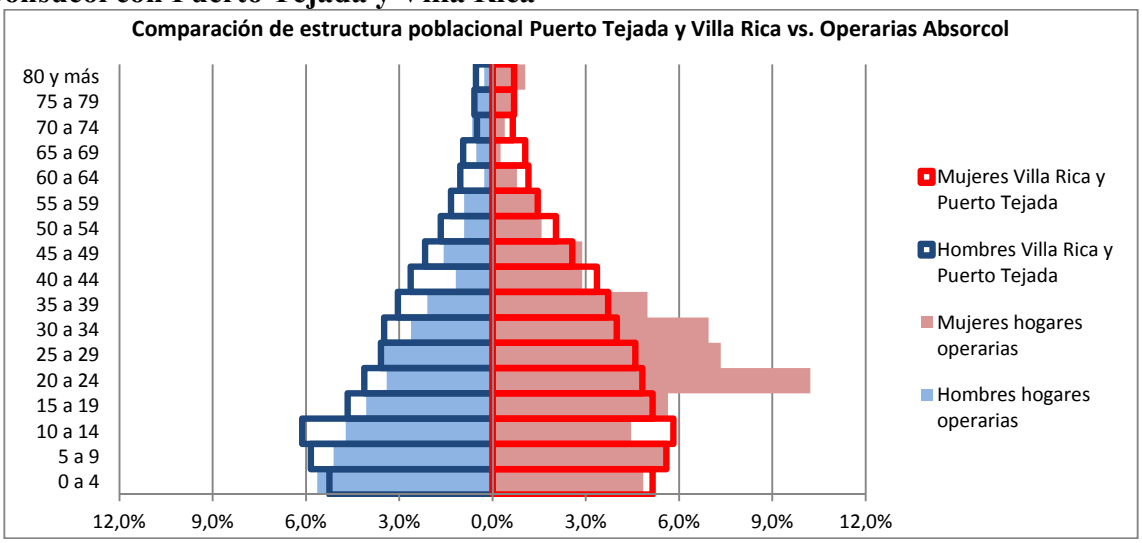


Fuente: el autor

Con lo anterior, se muestra que la población en edad de trabajar de estas familias se compone principalmente por mujeres y la ausencia de los hombres es notable. Hasta el momento no se tiene una razón explicativa sobre por qué estos hogares están altamente feminizados, lo cual podría ser objeto de nuevos estudios. Sin embargo, es posible que en este comportamiento incidan los efectos de la industrialización en la zona, específicamente en el ingreso de la mujer a la vida obrera, después de que la mayoría de ellas eran amas de casa o trabajaban como empleadas domésticas, vendedoras ó cuenta propia en condiciones de informalidad, lo cual le da más independencia a la mujer frente al género masculino.

La estructura poblacional para los municipios de Puerto Tejada y Villa Rica (ver Gráfico 3) muestra un patrón de comportamiento vinculado a una población que comienza su proceso de transición demográfica, con una base angosta que crece en los grupos de 5 a 14 años, para luego ir achicándose. También presenta una estructura más equilibrada entre la población de hombres y mujeres en comparación con la de las operarias de empaque de Consucol. En ese sentido, es mayor la población de hombres a nivel de los dos municipios para casi todos los grupos de edad a excepción de los grupos de edad de 0 a 4 años y de 70 a 74 años. Así pues, podría concluirse que los hogares de las operarias de empaque de Consucol se diferencian de los hogares de los municipios donde residen la mayoría de ellas, en que la población de hombres es más reducida, lo cual lleva a que sean hogares bastante femeninos.

Gráfico 3. Comparación de estructura poblacional hogares operarias de empaque de Consucol con Puerto Tejada y Villa Rica



Fuente: el autor y DANE

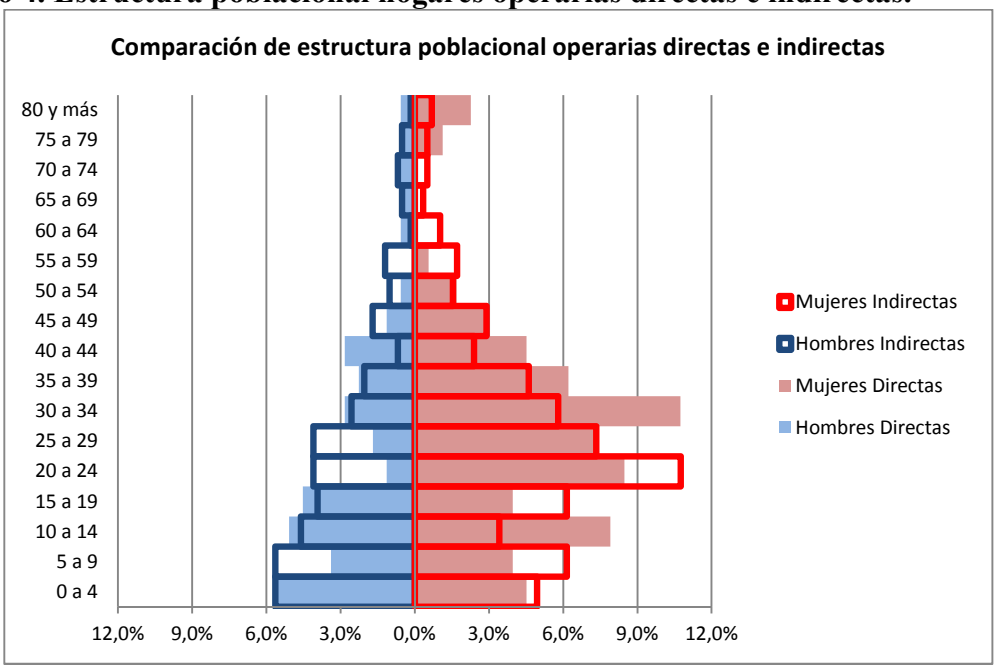
Por su parte, al visualizar las figuras que forman las pirámides poblacionales de los hogares de ambos tipos de operarias (ver Gráfico 4), se observan comportamientos diferentes en cada una de ellas. En el caso de las directas, a simple vista se observa un mayor desequilibrio entre la población masculina y femenina, siendo esta última tremendamente mayoritaria. En los dos primeros quinquenios se observa una mayor población de hombres y la figura tiende a reducir su base. En el grupo de 10 a 14 años vuelve a ampliarse y se angosta en el quinquenio siguiente. Sin embargo, a partir de los 20 años la población masculina se estrecha notablemente y mantiene un inestable crecimiento hasta los 44 años para luego reducirse y formar la cúspide de la pirámide. Mientras tanto, la población femenina a partir de los 20 años aumenta, con un pico en la población de 30 a 34 años para comenzarse a reducir a partir de los 35 años, pero siempre manteniendo una preponderancia numérica sobre la población masculina. Entre los 60 y 74 años no hay presencia de población femenina, pero la población de mujeres de 75 años es superior a la de hombres lo que hace que la cúspide se amplíe.

Para el caso de las operarias indirectas se observa un desequilibrio menos pronunciado entre la población de hombres y mujeres en comparación con las directas. En los primeros grupos de edad se observa una proporción más equilibrada entre los dos sexos, pero a partir de los 20 años crece en demasía la proporción de mujeres. Mientras la población de hombres tiende a irse reduciendo conforme avanza la edad, teniendo un leve crecimiento en los 45 años, la población de mujeres tiende a tener un comportamiento más irregular, especialmente en los primeros quinquenios donde comienza a ampliarse la base, para luego reducirse en el grupo de 10 a 14 años y crecer en los siguientes grupos para tener un pico en el grupo de 20 a 24 años. A partir del siguiente quinquenio comienza a reducirse paulatinamente la población femenina.

Así pues, la principal diferencia entre las estructuras de población por sexo y grupos de edad entre directas e indirectas radica en la menor proporción de hombres de los hogares de

las primeras. Llama la atención que la proporción de mujeres de 30 a 44 años sea mayor en las directas, lo cual habla de una población femenina más envejecida en relación a las indirectas. O sea, que las mujeres que forman parte de los hogares de este último grupo son más jóvenes. Del mismo modo, es interesante observar el escaso porcentaje de hombres entre los 20 y 29 años en los hogares de las directas quienes están prácticamente ausentes.

Gráfico 4. Estructura poblacional hogares operarias directas e indirectas.



Fuente: el autor

ii. Indicadores demográficos de los hogares

En la tabla 27 se presentan los principales indicadores demográficos asociados a las estructuras de población de los hogares de las operarias de empaque (total, directas e indirectas) y las poblaciones de Villa Rica y Puerto Tejada.

Tabla 27. Indicadores demográficos hogares operarias (total, directas, indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Indicadores demográficos	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Porcentaje de hombres	48,28%	47,29%	33,9%	39,2%	38,01%
Porcentaje de mujeres	51,72%	52,71%	66,1%	60,8%	61,99%
Índice de masculinidad	93,35%	89,71%	51,3%	64,6%	61,31%
Relación niños-mujer	42,19%	35,25%	23,1%	26,5%	25,64%
Relación de dependencia total	67,39%	64,32%	56,6%	52,2%	53,21%
Relación de dependencia juvenil	58%	55%	47,8%	46,2%	47%
Relación de dependencia senil	10%	9%	8,8%	6,0%	7%
Recuento	14362	44067	48	132	763

Fuente: el autor y DANE

1. Relación de masculinidad

Como ya se veía en las estructuras de población, la población de mujeres en los hogares de las operarias está bastante por encima de la población masculina. Por otro lado, en Villa Rica y Puerto Tejada esta diferencia porcentual entre los dos sexos es menor. Esta composición de la población de las operarias incide para que el índice de masculinidad sea de 61.31%, bastante bajo en comparación con los valores de este indicador para Villa Rica (93.35%) y Puerto Tejada (89.71%). De esta manera, se confirma la prevalencia del género femenino sobre el masculino en estos hogares.

De igual manera, en las estructuras de población se observaba que para ambos tipos de contratación, la población de mujeres estaba bastante por encima de la población de hombres. De acuerdo con la Tabla 27, en el caso de las indirectas la población femenina representa el 60.8% mientras la masculina es el 39.2%. En las directas es mucho mayor el porcentaje de mujeres siendo de 66.1% mientras el de hombres es de 33.9%. Esta composición incide para que el índice de masculinidad de las directas sea de 51.1% y el de las indirectas de 64.6%. Es decir, que en los hogares de las directas la población de mujeres es prácticamente el doble de la población de hombres.

Esta composición puede leerse en clave de una mayor independencia del género masculino en el caso de las directas. Pero también puede ser producto de la estrategia de agrupamiento con otras mujeres para el cumplimiento de las responsabilidades familiares, la cual es más evidente en estas operarias por el desequilibrio que se presenta. Así pues, como se verá en la distribución del parentesco con el jefe del hogar más adelante, esto podría explicar la importante presencia de otros parientes o no parientes de género femenino, (tías, hermanas, madres) que juegan un papel esencial para ayudar a las operarias con las labores domésticas y el cuidado de los hijos.

2. Relación niños mujer

Esta medida indirecta de la fecundidad muestra que por cada 100 mujeres en edad fértil de los hogares de las operarias hay 25 niños menores de 5 años. Por su lado, por cada 100 mujeres en edad fértil de Villa Rica hay 42 niños menores de 5 años y por cada 100 mujeres en edad fértil de Puerto Tejada hay 35 niños menores de 5 años. Recordemos que Puerto Tejada es el sexto centro urbano más importante de la región norte del Cauca y sur del Valle, lo cual indica una estructura poblacional más moderna, que se asocia a una menor fecundidad, de ahí a que sea menor la razón niños mujer en relación a Villa Rica. No obstante, cabe llamar la atención sobre este indicador para el caso de las operarias de Consucol, puesto que es bastante reducido en relación a los dos municipios donde residen la mayoría de las encuestadas, lo cual se debe al alto número de mujeres en edad fértil que componen esta población: mientras las mujeres en edad fértil en los hogares de las operarias representan el 66% del total de mujeres, en Villa Rica son el 52.4% y en Puerto Tejada son el 54.2% del total de mujeres.

En el caso de los hogares de las indirectas, por cada 100 mujeres en edad fértil hay 26 niños menores de 5 años. Por otro lado, por cada 100 mujeres en edad fértil de los hogares de las directas hay 23 niños menores de 5 años. En esa medida, la estructura de población de las

directas estaría mostrando un patrón un poco más moderno debido a lo que muestra este indicador de fecundidad. Sin embargo, este comportamiento se debe principalmente al alto número de mujeres en edad fértil que componen los hogares de las directas, lo cual incide para que esta relación sea menor que en el caso de las indirectas.

3. Relación de dependencia demográfica

La estructura poblacional en transición demográfica que muestra la pirámide de las operarias se refleja en los niveles de dependencia, es decir, la relación entre las personas que se encuentran en edades productivas (15 a 64 años) con la población infantil y juvenil (0 a 14 años) y los mayores de 65 años. La tasa de dependencia para los hogares de las operarias muestra que hay 53 personas dependientes por cada 100; este indicador resulta ser menor que Villa Rica (67), Puerto Tejada (64) e incluso a nivel nacional (59). En esa medida, la baja dependencia que muestran los hogares de las operarias de empaque en relación con la tendencia general de los hogares de la zona las coloca en condiciones favorables para el desarrollo, puesto que tienen más capacidad para enfrentar los eventos adversos, debido a la reducción significativa de la carga potencial de las personas en edad activa. Al desagregar este indicador para la población juvenil y senil se obtiene lo siguiente:

Relación de dependencia juvenil. Por cada 100 personas económicamente activas (entre 15 y 64 años) en los hogares de las operarias, hay 47 jóvenes menores de 15 años con dependencia económica; para el caso de Villa Rica se trata de 58 y para Puerto Tejada son 55 jóvenes menores de 15 años.

Relación de dependencia senil. Por cada 100 personas entre 15 y 64 años de los hogares de las operarias, hay una población de 7 personas mayores de 65 años con dependencia económica; en Villa Rica se trata de 10 personas y en Puerto Tejada de 9 personas.

Como era de esperarse, los indicadores de dependencia juvenil y senil también son menores para los hogares de las operarias en relación con los municipios donde residen. La importante concentración de personas en las edades económicamente activas, especialmente mujeres, hace que estas relaciones de dependencia sean menores en comparación con la tendencia general de los hogares en la zona. De este modo, la estructura de dependencia que presentan estos hogares está asociada al ingreso de los mismos en la industria: asumen una estructura más moderna asociada al trabajo, pero también al ingreso en el mundo educativo.

Al observar la tasa de dependencia de acuerdo al tipo de contratación, se observa que en los hogares de las directas por cada 100 personas entre 15 y 64 años, hay 57 personas dependientes menores de 15 y mayores de 65 años. En los hogares de las indirectas esta cifra es menor ya que por cada 100 personas entre 15 y 64 años, hay 52 personas dependientes menores de 15 y mayores de 65 años. En ese sentido, los hogares de las indirectas tendrían condiciones más favorables para el desarrollo, debido a que hay una menor carga potencial para las personas que se encuentran en las edades económicamente activas. No obstante, debe tenerse en cuenta que las operarias directas cuentan con mejores salarios y beneficios por parte de la empresa, por lo que tendrían una mejor capacidad económica para contribuir en sus hogares con el sostenimiento de la población dependiente,

en relación a sus pares indirectas que no cuentan con tantos beneficios y poseen los salarios más bajos. Al desagregar este indicador para la población juvenil y senil se obtiene que ambos son mayores para los hogares de las directas:

Relación de dependencia juvenil. Por cada 100 personas económicamente activas (entre 15 y 64 años) en los hogares de directas, hay 48 jóvenes menores de 15 años con dependencia económica; para el caso de las indirectas se trata de 46.

Relación de dependencia senil. Por cada 100 personas entre 15 y 64 años de los hogares de directas, hay una población de 9 personas mayores de 65 años con dependencia económica; en los hogares de las indirectas se trata de 6 personas.

4. Tasa de jefatura femenina

El porcentaje de jefatura femenina en los hogares de las operarias de empaque de Consucol es de 67.8% mientras el 32.2% son hogares con jefatura masculina (ver Tabla 28). Esto era de esperarse debido a la mayor cantidad de mujeres que hay en las edades entre 15 y 64 años. De esta forma, no solamente son hogares altamente feminizados sino que el peso de la mujer en la toma de decisiones es fundamental.

Tabla 28. Cruce del tipo de contratación con el género del jefe del hogar.

Género de los jefes de hogar	Directas	Indirectas	TOTAL
Mujer	75,0%	65,2%	**67,8%**
Hombre	25,0%	34,8%	**32,2%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

Este indicador es mucho más alto en los hogares de las directas, con un porcentaje del 75% en relación al de las indirectas donde el 65.2% de los hogares tienen jefatura femenina. En ese sentido, no sólo el peso numérico de la mujer en los hogares de las directas hace que se presente este comportamiento, sino que también puede estar incidiendo en ello la mejor condición laboral que tienen las operarias en estos hogares, pero también la edad.

iii. Tipos de hogares

De acuerdo con la tabla 29, los hogares de las operarias de empaque de Consucol son principalmente nucleares siendo el 52.8% (31.7% completos y el 21.1% incompletos); el 25.5% son extensos (16.1% incompletos y 9.4% completos); el 17.7% son compuestos (13.4% incompletos y 4.4% completos) y tan sólo un 3.9% son unipersonales. De esta composición, el 54.4% son incompletos, mientras que sólo el 45.5%% son completos, lo cual muestra que hay un mayor porcentaje de jefes del hogar solteros o separados en estos hogares.

En relación al tipo de contratación, los hogares de las directas se caracterizan por ser nucleares (56.3%) e incompletos (66.7%). Por su lado, la comparación de los hogares de las

indirectas es similar en cuanto a la prevalencia de hogares nucleares, pero los extensos duplican los de las directas; hay equilibrio entre completos e incompletos. En ese sentido, en ambos tipos de contratación predominan los hogares nucleares. Además de la alta proporción de hogares extensos en las indirectas, llama mucho la atención la alta proporción de hogares compuestos incompletos en las directas (22.9% frente a 9.8% en las indirectas). En esa medida, hay una mayor presencia de hijos y nietos en las indirectas que da lugar a la formación de hogares extensos, mientras que en las directas hay una mayor presencia de otros parientes o no parientes que, como se dijo anteriormente, es muy probable que sean otras mujeres con las cuales se agrupan para cumplir con las responsabilidades familiares.

Tabla 29. Cruce del tipo de contratación con la tipología de hogares.

Tipos de hogar	Directas	Indirectas	TOTAL
Unipersonal	**6,3%**	**3,0%**	**3,9%**
Nucleares	**56,3%**	**51,5%**	**52,8%**
- Nuclear completo	29,2%	32,6%	**31,7%**
- Nuclear incompleto	27,1%	18,9%	**21,1%**
Extensos	**14,6%**	**29,6%**	**25,5%**
- Extenso completo	4,2%	11,4%	**9,4%**
- Extenso incompleto	10,4%	18,2%	**16,1%**
Compuestos	**22,9%**	**15,9%**	**17,7%**
- Compuesto completo	0,0%	6,1%	**4,4%**
- Compuesto incompleto	22,9%	9,8%	**13,3%**
Total hogares completos	*33,4%*	*50,1%*	*45,5%*
Total hogares incompletos	*66,7%*	*49,9%*	*54,4%*
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: el autor

También llama la atención la mayor presencia de hogares unipersonales en las operarias directas (6.3% frente a 3% en las indirectas), lo cual puede estar asociado a una mayor solvencia para vivir solas sin necesidad de la ayuda económica de otras personas, pero también al hecho de que cuentan con una menor responsabilidad familiar asociada a una mayor ausencia de hijos como se mostró anteriormente, ya sea porque no tienen o porque no viven con ellos. De este modo, esta distribución de hogares también está muy asociada con la edad de las operarias, puesto que las indirectas, al ser las más jóvenes, todavía se encuentran viviendo en su hogar materno, de ahí que se trate de familias extensas. Mientras que las directas, al ser mayores, con el paso de los años han ganado más independencia y han decidido formar sus propios hogares, solas o en compañía de otras personas distintas al núcleo familiar cercano del cual provienen.

iv. Parentesco con el jefe de hogar

En cuanto al parentesco con el jefe de hogar (Ver Tabla 30), se encuentra que el 23.7% de los miembros del hogar de las encuestadas son jefes, el 50.6% son hijos, hijastros o nietos; el 14.8% se refiere a otro pariente (hermanos, padre, madre, yerno ó nuera) o no pariente; y el 10.9% son cónyuges del jefe de hogar. Al comparar esta distribución con los municipios

de Villa Rica y Puerto Tejada se observan algunas pequeñas diferencias para algunos de los parentescos. El porcentaje de jefes de hogar es muy similar con el municipio de Villa Rica (23.4%) y es un poco menor que el de Puerto Tejada (25.2%). En cuanto a los cónyuges, el porcentaje es menor en los hogares de las operarias en comparación con los dos municipios del norte del Cauca (13.5% de los miembros del hogar en Villa Rica son cónyuges y 14.6% en Puerto Tejada). El menor porcentaje de cónyuges en comparación con estos municipios, está asociado al alto porcentaje de hogares incompletos tal como se muestra en la tipología de hogares. En relación a los hijos y nietos el porcentaje también es menor comparado con los dos municipios aunque con muy pocas diferencias. Por último, el porcentaje de otros parientes o no parientes es mucho más alto en los hogares de las operarias en relación a Villa Rica (10.5%) y Puerto Tejada (8.1%), lo cual está asociado a la importante presencia de hogares compuestos en el caso de las operarias.

Tabla 30. Distribución del parentesco con el jefe de hogar para los hogares de las operarias de empaque (total, directas e indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Parentesco con el jefe de hogar	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Jefe del hogar	23,4%	25,2%	26,7%	22,8%	23,7%
Cónyuge	13,5%	14,6%	9,4%	11,4%	10,9%
Hijo(a), hijastro(a) y nieto(a)	52,6%	52,1%	43,3%	52,8%	50,6%
Otro pariente o no pariente	10,5%	8,1%	20,6%	13,0%	14,8%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
CASOS VÁLIDOS	**14363**	**44068**	**180**	**579**	**759**

Fuente: el autor y DANE

En relación al tipo de contrato, se observa un mayor porcentaje de cónyuges en el caso de las indirectas, lo que habla de una mayor cantidad de uniones en comparación con las directas. Esto se asocia con la mayor presencia de hogares completos para este tipo de contratación. Del mismo modo, la proporción de hijos y nietos en las indirectas es más alto en comparación con las directas (52.8% frente a 43.3%). Esto concuerda con el importante porcentaje de familias extensas en el caso de las indirectas como lo muestra la tabla 29. Por el lado de las operarias directas, hay un porcentaje más alto de otros parientes y no parientes (20.6% frente a 13% en las indirectas), lo cual es un indicador de la importante presencia de hogares compuestos en este tipo de contratación.

Ahora bien, al revisar el cruce del parentesco con jefe del hogar y el sexo de los miembros del hogar (ver tabla 31), se encuentra que para el total de operarias el porcentaje de hombres y mujeres que son cónyuges y otros parientes son casi iguales. Sin embargo, el porcentaje de mujeres jefes del hogar es mayor en relación al de hombres (26% frente a 20.1%), mientras que el porcentaje de hijos, hijastros y nietos es mayor en los hombres que comparado con las mujeres (54.7% frente a 48.1%).

Al comparar este cruce entre los dos tipos de contratación cabe llamar la atención sobre algunos aspectos. Primero, que el porcentaje de jefes de hogar mujeres es mayor en las directas (30.5% frente 24.4% en las indirectas). Segundo, el porcentaje de cónyuges mujeres es menor en las directas (8.5% frente a 12.5% en indirectas) así como la proporción de hijas, hijastras y nietas (37.3% frente a 51.7% en indirectas). Sin embargo, la proporción de otras parientes o no parientes mujeres es mayor en las directas (23.7% frente

a 11.4%). En esa medida, se confirma que la estrategia de agrupación para el cumplimiento de las responsabilidades familiares en el caso de las directas, se realiza principalmente con otras mujeres del hogar. En cambio, en los hogares de las indirectas es mayor el porcentaje de hijos, hijastros y nietos del mismo sexo, lo cual ratifica la conformación de hogares extensos.

Tabla 31. Parentesco con jefe del hogar por sexo y tipo de contratación.

Tipo de contratación	Parentesco con jefe del hogar	Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
Directas	Jefe del hogar	30,5%	19,4%	**26,7%**
	Cónyuge	8,5%	11,3%	**9,4%**
	Hijo(a), hijastro(a) y nieto(a)	37,3%	54,8%	**43,3%**
	Otro pariente o no pariente	23,7%	14,5%	**20,6%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**
Indirectas	Jefe del hogar	24,4%	20,3%	**22,8%**
	Cónyuge	12,5%	9,7%	**11,4%**
	Hijo(a), hijastro(a) y nieto(a)	51,7%	54,6%	**52,8%**
	Otro pariente o no pariente	11,4%	15,4%	**13,0%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**
Total operarias	Jefe del hogar	26,0%	20,1%	**23,7%**
	Cónyuge	11,5%	10,0%	**10,9%**
	Hijo(a), hijastro(a) y nieto(a)	48,1%	54,7%	**50,6%**
	Otro pariente o no pariente	14,5%	15,2%	**14,8%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: el autor

v. Tamaño del hogar

El promedio de personas por hogar para el caso de las operarias de Consucol es de 4.2 (ver Tabla 32). La moda es de 4 personas, que se presenta en el 29.4% de los hogares (ver Gráfico 5); seguido por los hogares de 3 personas que son el 18.9%; el 13.3% tienen dos personas; el 11.7% tienen cinco; el 8.9% seis; el 8.3% siete personas; el 3.9% tiene una persona y los demás (5.6%) tienen entre ocho y 13 personas.

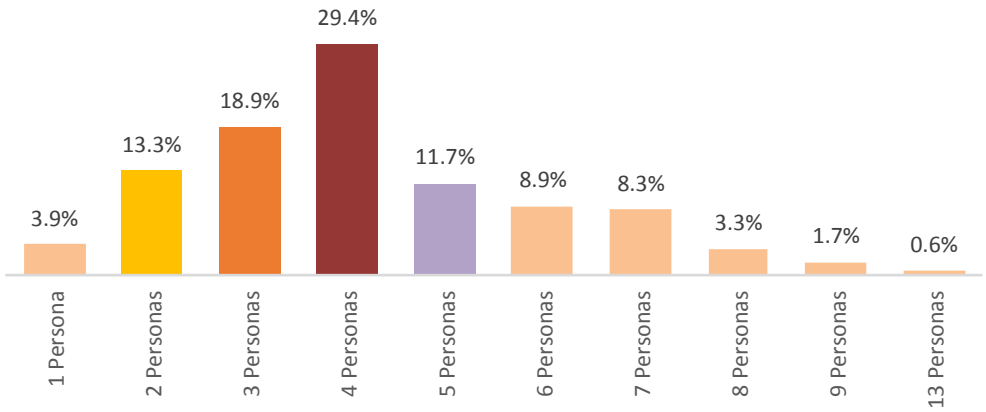
Al observar los tamaños de los hogares por tipo de contratación (ver Tabla 32), se puede notar que hay diferencias en términos del número de personas por familia, mostrando que existe una diferencia significativa entre las directas (3.8 personas) e indirectas (4.4 personas), que indica que estas últimas poseen los hogares más grandes en promedio[31].

Al comparar los tamaños del hogar con los municipios donde residen la mayoría de las encuestadas (ver Tabla 32), los hogares de las operarias presentan un promedio de personas por hogar menor al de Villa Rica (4.3 personas) y mayor al de Puerto Tejada (4.0). Del mismo modo, el 65.6% de los hogares de las operarias tienen 4 personas o menos, mientras

[31] La prueba de hipótesis para diferencia de medias, muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable Tamaño del hogar. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras indirectas tienen hogares con mayor número de personas.

que en Villa Rica este porcentaje es de 56.5% y en Puerto Tejada es de 66.4%[32]. En ese sentido, el comportamiento de los hogares de las operarias estaría más vinculado con el de Villa Rica, donde son mayoría los hogares más pequeños. La atomización de la población en hogares cada vez más pequeños habla de una población más moderna e industrial.

Gráfico 5. Distribución de los hogares según el número de personas.



Fuente: el autor.

El promedio de personas del total de operarias es el mismo para aquellas que residen en Villa Rica, lo cual se debe a que la mayoría de operarias proceden de este municipio. El promedio para las que residen en Puerto Tejada es de 4.5, mayor tanto para el total de operarias como para el total del municipio según el censo 2005. En cambio, los promedios para los municipios del norte del Cauca y sur del Valle son menores que para el total de operarias, sin embargo, son más cercanos a los promedios de los municipios según el DANE: 3.7 para Cali, 3.9 para Jamundí, 3.8 para Padilla, 3.8 para Caloto y 4.0 para Santander de Quilichao[33].

El promedio de personas del hogar es mayor para las operarias que residen en la cabecera que las que residen en la zona rural (4.3 frente a 4.1 personas en promedio). En relación a la variable color de piel se presentan importantes diferencias: los colores claros tienen el promedio más pequeño con 3.6, seguido por los hogares de las operarias con colores intermedios con 3.8 y por último aparecen los hogares de las operarias de color oscuro con 4.4 personas promedio. Así pues, los hogares más pequeños estarían asociados a las operarias blancas, mestizas e indígenas y los más grandes a aquellas que se reconocieron a sí mismas como negras ó mulatas.

[32] Fuentes: Perfil municipal Villa Rica y Perfil municipal Puerto Tejada. Recuperados de: http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/censos (Consulta: 12 de noviembre de 2013).

[33] Fuente: Perfil municipal para Cali, Jamundí, Padilla, Caloto y Santander de Quilichao. Recuperados de: http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/censos (Consulta: 12 de noviembre de 2013).

Tabla 32. Promedio de personas por hogar de acuerdo a tipo de contratación, censo 2005, municipio y zona de residencia, color de piel, edad y estado civil.

Tamaño promedio del hogar		Promedio de personas por hogar	Total	
	Total operarias	**4,2**	**100%**	**180**
Tipo de contratación	Directas	3,8	26,7%	48
	Indirectas	4,4	73,3%	132
Censo 2005	Villa Rica	4,3	100%	14378
	Puerto Tejada	4,0	100%	44220
Municipio de residencia	Villa Rica	4,2	73,9%	133
	Puerto Tejada	4,5	15,6%	28
	Norte del Cauca	3,8	6,7%	12
	Sur del Valle	3,6	3,9%	7
Zona de residencia	Cabecera	4,3	77,8%	140
	Resto	4,1	21,7%	39
Color de piel	Claros	3,6	8,9%	16
	Intermedios	3,8	13,3%	24
	Oscuros	4,4	77,8%	140
Edad (grandes grupos)	Menores de 30 años	4,4	58,3%	105
	Mayores de 30 años	4,0	41,7%	75
Estado civil	Soltera	4,3	50,6%	91
	Casada	4,7	7,8%	14
	Unión Libre	4,4	31,7%	57
	Divorciada / separada	3,3	10,0%	18

Fuente: el autor

Para la variable edad también presenta importantes diferencias: los hogares de las operarias menores de 30 años tienen un promedio de 4.4 personas, mientras que los de las mayores de 30 años tienen un promedio de 4 personas. En relación al estado civil, las casadas tienen el promedio más alto con 4.7 personas por hogar, seguido de aquellas que se encuentran en unión libre (4.4) y solteras (4.3), los hogares de las divorciadas ó separadas presentan el promedio más bajo con 3.3 personas.

vi. Relación encuestadas con jefe de hogar

Al observar la tabla 33 donde se ilustra el parentesco de las encuestadas con el jefe de hogar, se encuentra que el 43.3% de ellas son jefes de hogar; el 36.7% son hijas, hijastras o nietas del jefe de hogar; el 16.1% son cónyuge del jefe y tan sólo un 3.9% son otro pariente o no pariente del jefe de hogar. En ese sentido, se puede afirmar que las operarias de empaque de Consucol son en su mayoría jefes de hogar o hacen parte de la descendencia directa del mismo.

Al cruzar el parentesco con el jefe del hogar y la edad de las encuestadas (ver Tabla 34) se destaca que el rango etario modal para los jefes de hogar (52.6%) y las cónyuges (48.3%) es entre los 30 y 39 años. De hecho, para edades mayores o iguales a 40 años los únicos parentescos que se presentan son jefe del hogar (11.5%) y cónyuge (6.9%). En esa medida, la jefatura del hogar está asociada directamente con las edades mayores. Para las hijas/nietas (66.7%) y otros parientes (85.7%) el rango etario modal es entre 20 y 29 años.

Tabla 33. Cruce del tipo de contratación con el parentesco de las encuestadas con el jefe del hogar.

Parentesco de las encuestadas con el jefe de hogar	Directas	Indirectas	TOTAL
Jefe del hogar	60,4%	37,1%	**43,3%**
Cónyuge	14,6%	16,7%	**16,1%**
Hijo(a), hijastro(a) y nieto(a)	22,9%	41,7%	**36,7%**
Otro pariente o no pariente	2,1%	4,5%	**3,9%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

Tabla 34. Cruce del parentesco de la encuestada con el jefe del hogar y la edad de la encuestada.

Edad de la encuestada (años)	Parentesco con Jefe del hogar				
	Jefe del hogar	Cónyuge	Hija/Hijastra y nieta	Otro pariente o no pariente	Total general
Menor de 20	1.3%	3.4%	10.6%	0.0%	5.0%
Entre 20 y 29	34.6%	41.4%	66.7%	85.7%	49.4%
Entre 30 y 39	52.6%	48.3%	22.7%	14.3%	39.4%
Igual o mayor a 40	11.5%	6.9%	0.0%	0.0%	6.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Casos válidos	**78**	**29**	**66**	**7**	**180**

Fuente: el autor

Sin embargo, de acuerdo con la distribución de la tabla 33, el 60.4% de las directas son jefes de hogar, mientras que las indirectas son apenas el 37.1%. En esa medida, la jefatura del hogar en el caso de las directas no sólo está asociada a su mayor edad, sino también a sus condiciones laborales en términos de salarios, beneficios y prestaciones, con lo cual aportan de manera significativa para los ingresos familiares, lo que les da la facultad para tomar las decisiones en el hogar. Sin embargo, el porcentaje de operarias indirectas que son jefes de hogar también es muy importante y es muy probable que se trate de aquellas que son más antiguas en la empresa maquiladora, puesto que han podido consolidar una relación más sólida con sus patrones, siendo líderes en algunos casos. Pese a tener un contrato y horarios altamente flexibilizados, hacen parte del grupo base de las contratistas, es decir, del personal que es llamado constantemente a trabajar porque muestran la mayor disponibilidad y al mismo tiempo, son las más hábiles y productivas, razones de peso para que siempre sean tenidas en cuenta y se les renueve anualmente su contrato.

Por otra parte, las indirectas son principalmente hijas ó nietas del jefe del hogar con un porcentaje del 41.7% frente al 22.9% de las directas. En esa medida, las indirectas estarían más caracterizadas por la condición de hijas que por ser jefes de hogar. El porcentaje de operarias que son cónyuges del jefe de hogar tiende a ser un poco más alto en las indirectas que las directas (16.7% frente a 14.6%). Esto ratifica la jefatura de hogar femenina en los hogares de las directas puesto que son menores los porcentajes de mujeres que son cónyuges del jefe de hogar que en este caso sería un hombre. Por último, son mayores los casos de las operarias indirectas que son otros parientes o no parientes del jefe de hogar (4.5% frente a 2.1% en las directas). Esto indica que en la estrategia de agrupación con otras mujeres parientes o no parientes que se evidencia en los hogares de las directas (ver

Tabla 29), son las operarias quienes reciben a otras mujeres en su hogar, manteniéndose ellas como las jefes del mismo, y no son ellas las que acuden a los hogares de otras mujeres.

vii. Educación

Las tasas de analfabetismo de los hogares de las operarias (ver Tabla 35) indican que para el grupo de 5 a 9 años se registra que el 34.1% de los niños y niñas ubicados en estos rangos no saben leer ni escribir. Esta cifra es bastante alta si se compara con los datos para Villa Rica y Puerto Tejada donde el analfabetismo infantil es de 9.9% y 11.8% respectivamente. Sin embargo, en los rangos de 10 a 14 años y de 15 años y más la tasa de analfabetismo es menor en comparación con las de Villa Rica y Puerto Tejada. Así pues, mientras estos municipios registran un porcentaje de población que no sabe leer ni escribir alrededor del 2% para el rango de 10 a 14 años, ningún adolescente de los hogares de las operarias es analfabeta. Del mismo modo, el nivel de analfabetismo adulto es de 3.2%, menor al de Villa Rica (5%) y Puerto Tejada (6.16%). En ese sentido, los hogares de las operarias presentan mejores condiciones de alfabetismo en relación con los municipios donde residen la mayoría de las operarias, a excepción del grupo de 5 a 9 años.

Tabla 35. Tasas de analfabetismo para hogares operarias (total, directas e indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Tasas de analfabetismo	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Infantil (5 a 9 años)	9,9%	11,8%	23,1%	36,2%	34,1%
Adolescente (10 a 14 años)	2,1%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Adulto (15 años y más)	5,0%	6,2%	0,0%	4,2%	3,2%

Fuente: el autor y DANE

En relación a los hogares de los dos tipos de operarias, la Tabla 35 indica que para el grupo de 5 a 9 años la proporción de niños que no saben leer ni escribir es más alta para los hogares de las indirectas (36,2% frente a 23.2% en las directas). En el rango de 10 a 14 años no se presentan casos de analfabetismo para ninguno de los dos tipos de contratación, pero en el rango de 15 años y más se observa que no hay analfabetismo en las directas, mientras que el 4.2% de adultos se encuentra en esta condición. Así pues, las directas presentarían un mayor nivel de alfabetización comparados con los hogares de las indirectas.

En cuanto a los niveles educativos de las familias de las encuestadas (ver Tabla 36), se observa que de todos los miembros del hogar que tienen 3 años y más, el 51.8% ha culminado el bachillerato ó lo tiene incompleto; el 23% tiene estudios de primaria completa e incompleta; el 14% ha terminado ó cursado algún tipo de estudio superior (técnico, tecnológico, profesional), el 8.3% se encuentra en preescolar y solamente el 1.7% no tiene ningún nivel educativo. Debido a que los niveles educativos entre los dos tipos de operarias no presentaban muchas diferencias, no se incluyó la tabla dividida por tipo de contratación.

Sin embargo, al comparar estos datos con los que proporciona el Censo General 2005 para Villa Rica y Puerto Tejada, se puede concluir que los hogares de las operarias presentan una formación educativa más alta en comparación con la tendencia general de los hogares

de los municipios. Aunque, esta diferencia de niveles educativos puede estar causada por la limitación temporal anunciada anteriormente puesto que es muy probable que del año 2005 al 2013 haya aumentado la cobertura educativa en la región, es importante llamar la atención sobre algunas diferencias. En primer lugar, en los hogares de las operarias el porcentaje de personas que no tienen ningún nivel educativo es menor en relación a los dos municipios (1.7% frente a 7.3% en Puerto Tejada y 6% en Villa Rica). En relación a las personas que tienen básica primaria y secundaria incompleta, se presenta una menor proporción en los hogares de las operarias en relación a Villa Rica y Puerto Tejada. Sin embargo, al revisar los porcentajes de personas que han culminado su bachillerato, se encuentra que la proporción de personas de 3 años y más en los hogares de las operarias es del 33.1% frente al 16.3% de Puerto Tejada y el 17.2% de Villa Rica. Es decir, que prácticamente duplica los porcentajes de los dos municipios. En relación con las personas que han adelantado estudios superiores (técnicos, tecnológicos y profesionales), también se observa un mayor porcentaje en los hogares de las operarias: 14% frente al 9.5% en Puerto Tejada y con una diferencia mayor en Villa Rica donde sólo el 3% de la población se encuentra en este nivel educativo.

Tabla 36. Cruce de Niveles educativos y edades escolares para hogares operarias, Puerto y Villa Rica.

Niveles educativos		Edades escolares (en años)					
		3 a 5	6 a 12	13 a 18	19 a 25	26 y más	Total
Hogares operarias 2013	Ninguno	4,5%	3,2%	0,0%	0,7%	1,7%	**1,7%**
	Preescolar	95,5%	17,9%	0,0%	0,0%	0,0%	**8,3%**
	Básica primaria	0,0%	71,6%	4,4%	0,7%	26,2%	**23,0%**
	Secundaria incompleta	0,0%	7,4%	78,9%	6,6%	13,3%	**18,7%**
	Secundaria completa	0,0%	0,0%	15,6%	66,9%	37,8%	**33,1%**
	Superior	0,0%	0,0%	1,1%	25,0%	18,7%	**14,0%**
	No informa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	**1,1%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
	Casos válidos	**44**	**95**	**90**	**136**	**347**	**712**
PuertoTejada Censo 2005	Ninguno	36,1%	3,4%	1,8%	4,3%	7,2%	**7,3%**
	Preescolar	58,7%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	**4,7%**
	Básica primaria	5,2%	80,0%	19,6%	10,5%	39,5%	**37,8%**
	Secundaria incompleta	0,0%	12,0%	66,2%	22,8%	20,2%	**24,1%**
	Secundaria completa	0,0%	0,0%	9,8%	39,9%	19,9%	**16,3%**
	Superior	0,0%	0,0%	2,4%	22,3%	12,9%	**9,5%**
	No informa	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	**0,2%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
	Casos válidos	**2763**	**7266**	**5696**	**5405**	**20251**	**41381**
Villa Rica Censo 2005	Ninguno	26,4%	2,2%	1,7%	2,0%	6,7%	**6,0%**
	Preescolar	66,8%	5,9%	0,0%	0,4%	0,1%	**6,0%**
	Básica primaria	5,5%	81,0%	18,9%	19,5%	46,5%	**42,3%**
	Secundaria incompleta	0,0%	9,8%	67,9%	26,8%	21,2%	**24,6%**
	Secundaria completa	0,0%	0,0%	9,3%	42,2%	21,0%	**17,2%**
	Superior	0,0%	0,0%	1,5%	8,6%	3,3%	**3,0%**
	No informa	1,2%	1,0%	0,7%	0,4%	1,2%	**1,0%**
	Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
	Casos válidos	**961**	**2358**	**1747**	**1842**	**6424**	**13332**

Fuente: el autor y DANE

En esa medida, puede concluirse que los hogares de las operarias de empaque de Consucol destacan en medio del resto de población de los municipios donde residen la mayoría de las encuestadas en términos de capital educativo. O sea, que tienen mejor preparación evidenciada en los altos porcentajes de personas que culminaron el bachillerato y con estudios superiores, así como en los bajos porcentajes de personas que tienen bajos niveles ó no tienen ningún nivel educativo.

Ahora bien, al contemplar el comportamiento de los niveles educativos por grupos de edad, se encuentra que el 95.5% de los niños de 3 a 5 años en los hogares de las operarias tienen formación de preescolar y el 4.5% no tienen ningún nivel educativo. El porcentaje de niños de esta edad sin ninguna formación educativa es mucho mayor en los dos municipios (36.1% en Puerto Tejada y 26.4% en Villa Rica). Esto indica que la mayoría de los niños más pequeños que hacen parte de los hogares de las operarias entran a estudiar tempranamente. Sin embargo, en las edades de 6 a 12 años es mayor el porcentaje en el nivel preescolar comparado con Villa Rica y Puerto Tejada. Pero al mirar el comportamiento en la edad de 13 a 18 años, se puede ver que en el caso de las operarias los porcentajes de personas en los niveles de secundaria incompleta y completa son mayores en relación a los dos municipios, y en estos últimos es mayor la proporción de personas de esta edad que se encuentran en básica primaria en comparación con las operarias. Es decir, que son más los jóvenes entre 13 y 18 años de los hogares de las operarias que se encuentran terminando o ya terminaron el bachillerato, en comparación con los jóvenes de esta edad para Villa Rica y Puerto Tejada. En el rango de 19 a 25 años la mayoría de las personas (el 73.5%) en los hogares de las operarias ha terminado su bachillerato y tiene algún estudio superior mientras que en Villa Rica (50.6%) y Puerto Tejada (62.2%) estos porcentajes son menores para este rango de edad, lo que muestra que es mayor el porcentaje de personas en los municipios que tienen niveles inferiores al bachillerato en comparación con las operarias. Este mismo comportamiento se presenta en el rango de 26 años y más, con la particularidad de que el porcentaje de personas con ningún nivel escolar es menor en los hogares de las operarias (1.7% frente a 7.2% en Puerto Tejada y 6.7% en Villa Rica).

De esta manera, los hogares de las operarias se diferencian de la población de la zona en la medida que por un lado, son mayores los porcentajes de personas que tienen niveles educativos altos (secundaria completa y estudios superiores), pero además se muestra que estos niveles son alcanzados en edades más tempranas, lo que muestra un ingreso más rápido de los niños a la escuela. Como se ha aclarado anteriormente, muy probablemente la cobertura educativa en el norte del Cauca haya mejorado notablemente en los últimos ocho años, lo cual explicaría los altos niveles educativos que tienen estos hogares. Aún así, se evidencia la importancia de la educación (que se presenta aquí en la formación que tienen las personas y en los bajos niveles de analfabetismo para la población joven y adulta) para ocupar empleos asalariados que exigen como mínimo un nivel de preparación secundaria (ver más adelante sectores en los que se emplean la población trabajadora), lo cual está ligado a unas dinámicas de desarrollo y modernización de la zona, donde el sector industrial juega un papel clave como uno de los principales empleadores.

2. Caracterización socioeconómica de los hogares

a. Algunos indicadores de las condiciones de vivienda de los hogares de las operarias de empaque

i. Pertenencia de la vivienda

En relación a la pertenencia de la vivienda de las operarias de empaque de Consucol (ver Tabla 37) el 53.9% se encuentran en vivienda de la familia de origen, el 25.6% viven en condición de arriendo ó subarriendo, el 15.6% tienen vivienda propia, y el 5% tienen otro tipo de propietario ó se encuentra en usufructo ó cedida. El hecho de que un poco más de la mitad de las encuestadas residan en vivienda de la familia de origen está asociado a que la gran mayoría son muy jóvenes, pero también a que muchas operarias han heredado la casa de su familia de origen. De igual modo, llama la atención el porcentaje de operarias que viven en condición de arriendo puesto que habla de una independencia del hogar materno. Sin embargo, solamente un 15% de las operarias tienen casa propia, lo cual muestra que muy pocas han tenido la oportunidad de conseguir su propia casa, bien sea que la haya pagado ó la esté pagando y por ello es que se presentan los altos porcentajes que viven en arriendo o con la familia de origen.

Tabla 37. Cruce del tipo de contratación con pertenencia de la vivienda operarias (total, directas, indirectas).

Propietario de la vivienda	Directas	Indirectas	Total
Vivienda propia (pagada o pagándola)	29,2%	10,6%	**15,6%**
Familia de origen (pagada o pagándola)	47,9%	56,1%	**53,9%**
Arriendo ó subarriendo	20,8%	27,3%	**25,6%**
En usufructo, cedida u otro	2,1%	6,1%	**5,0%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	**180**

Fuente: el autor

Los resultados de pertenencia de la vivienda cruzados por el tipo de contratación revelan una diferencia estadísticamente significativa entre ambos tipos de operarias, debido a que la vivienda propia es una condición de tenencia con mayor presencia entre las empleadas directas que en las indirectas[34]. En estas últimas sólo el 10.6% poseen vivienda propia, mientras que en las directas se trata del 29.2%. No obstante, para ambos tipos de operarias la moda se encuentran en la vivienda de la familia de origen, la cual es una condición de mayor presencia en las operarias indirectas (56.1% frente a 47.9% en las directas). Lo anterior podría deberse a que las indirectas son las operarias más jóvenes y por lo tanto muchas de ellas todavía residen en la vivienda materna ó paterna.

El porcentaje de operarias que residen en viviendas en arriendo ó subarriendo es mayor en las indirectas (27.3% frente a 20.8% en las directas). Muy probablemente se deba a hogares

[34] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable Pertenencia de la vivienda. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que la vivienda propia tiene mayor presencia en las operarias directas.

recién formados que se han independizado de la familia de origen, pero que todavía no tienen los suficientes recursos para tener una casa propia. De ahí que el porcentaje de hogares nucleares completos sea tan relevante en el caso de las indirectas. Las viviendas en usufructo ó cedidas presentan mayores porcentajes en el caso de las indirectas (6.1% frente a 2.1% en las directas).

Tabla 38. Cruce pertenencia de la vivienda con edad operarias (grandes grupos).

Pertenencia de la vivienda	Menores de 30 años	Mayores de 30 años	Total
Vivienda propia	6,7%	28,0%	15,6%
Familia de origen	58,1%	48,0%	53,9%
Arriendo ó subarriendo	29,5%	20,0%	25,6%
Usufructo ó cedida	1,9%	2,7%	2,2%
Otro	3,8%	1,3%	2,8%
Total	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	105	75	180

Al cruzar la pertenencia de la vivienda con la edad (ver Tabla 38), se observa que en ambas predomina la vivienda de la familia de origen. Sin embargo, es mayor el porcentaje en el caso de las más jóvenes (58.1% frente 48% en las mayores de 30 años), lo que se debe precisamente a su condición de edad, por lo que todavía son dependientes del hogar materno ó paterno. En cambio, es interesante observar que en ellas se ven los mayores porcentajes de personas en arriendo ó subarriendo (29.5% frente a 20% en las mayores de 30 años) lo cual, como se dijo anteriormente, está ligado a que sean hogares recién formados que todavía no tienen el suficiente capital económico para conseguir una vivienda propia. Esta última condición presenta una mayor tenencia para el caso de las mayores de 30 años (28% frente a 6.7% en las menores de 30 años). Lo anterior estaría mostrando que la vivienda propia se consigue principalmente después de los 30 años, debido a la mayor capacidad económica que pueden haber alcanzado las operarias para esta edad.

ii. Tipo de vivienda y número de hogares que habitan en ella

La vivienda predominante en los hogares de las operarias (ver Tabla 39) es la casa con el 79.4% de los casos. Le sigue el apartamento con 19.4% y tipo cuarto con 1.1%. Al comparar esta distribución con los datos para Villa Rica y Puerto Tejada se observa una distribución similar con este último municipio en relación a la casa y el apartamento. Mientras que en Villa Rica el porcentaje de apartamentos es mucho menor con relación al de las operarias (3% frente a 19.4%). En ese sentido, las operarias de hoy tienen una similitud con la estructura urbana de Puerto Tejada en 2005, recordando que esta ciudad es el sexto centro urbano más importante de la región norte del Cauca y sur del Valle definida por Urrea (2010). Por otro lado, el porcentaje de tipo cuarto, es decir, las personas que residen en cuartos en inquilinatos o en otro tipo de estructura, es menor en el caso de los hogares de las operarias en relación con los porcentajes de estas viviendas en Villa Rica y Puerto Tejada (1.1% frente a 3.1% de Villa Rica y 4.7% en Puerto Tejada). De igual modo, no hay presencia de otro tipo de vivienda en los hogares de las operarias.

Es importante tener en cuenta que en la mayoría de estos municipios, la figura de apartamento difiere del apartamento en unidad residencial que abunda en las grandes ciudades. En ese sentido, se considera un apartamento como la vivienda ubicada en la

primera o segunda planta de una casa, la cual es más pequeña que ésta y donde no vive un gran número de personas (por lo general). Así pues, en las operarias de empaque puede observarse una tendencia a residir en hogares más pequeños, en comparación con la tendencia general de los municipios donde residen la mayoría de ellas (especialmente Villa Rica), lo cual puede estar asociado al surgimiento de hogares cada vez más pequeños como los nucleares incompletos y unipersonales, que reemplazan a las familias grandes o extensas.

Tabla 39. Cruce del tipo de contratación con el tipo de vivienda operarias (total, directas, indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Tipo de vivienda	Población Censo 2005		Hogares encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Casa	93,6%	80,4%	81,3%	78,8%	**79,4%**
Apartamento	3,0%	14,6%	18,8%	19,7%	**19,4%**
Tipo cuarto	3,1%	4,7%	0,0%	1,5%	**1,1%**
Otro tipo de vivienda	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	3092	10414	48	132	180

Fuente: el autor y DANE

El tipo de vivienda no presenta grandes diferencias entre los dos tipos de contratación (ver Tabla 39). El porcentaje de casas es un poco mayor en las directas (81.3% frente a 78.8% en las indirectas), y el de apartamentos también es un poco mayor en las indirectas (19.7% frente a 18.8% en las directas). Sin embargo, los únicos casos de personas que viven en cuartos (bien sea en inquilinato o en otro tipo de estructura) se encuentran en las operarias indirectas. El factor económico puede ser una razón para que estas operarias posean dificultades en acceder a un mejor tipo de vivienda.

Por otra parte, en relación número de hogares que residen por vivienda (tabla 40) se puede observar que en el 92.2% de las viviendas reside un hogar, en el 5% residen dos hogares, en el 2.2% residen 3 hogares y solamente en el 0.6% residen 4 hogares. Esto podría estar asociado a la poca presencia de cuartos en inquilinato u otro tipo de estructura.

Tabla 40. Cruce del tipo de contratación con el número de hogares por vivienda.

Número de hogares por vivienda	Directas	Indirectas	Total
1 Hogar	93,8%	91,7%	**92,2%**
2 Hogares	6,3%	4,5%	**5,0%**
3 Hogares	0,0%	3,0%	**2,2%**
4 Hogares	0,0%	0,8%	**0,6%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

Del mismo modo, se observa que las operarias directas presentan mayores porcentajes de viviendas con un hogar (93.8% frente a 91.7% en las indirectas) y dos hogares (6.3% frente a 4.5% en las indirectas). Por otro lado, los hogares de las indirectas son las únicas que tienen presencia tres y cuatro hogares en sus viviendas (3.8% en total). Así pues, se

evidencia que en las viviendas de las operarias no se presentan altos niveles de agrupación de varias hogares en el interior de una misma estructura. Por lo contrario, el comportamiento tiende a mostrar que por cada vivienda de las operarias hay un hogar. Esto incide también para que no se presenten niveles de hacinamiento (como se verá más adelante), asociados a la presencia de más de un hogar por vivienda.

iii. Condiciones físicas y materiales de la vivienda

1. Estrato

Las viviendas de las operarias de empaque de Consucol (ver Tabla 41) se encuentran entre los estratos 1, 2 y 3: el 78.9% residen en estrato 1, el 16,1% en estrato 2 y tan sólo un 3,3% en estrato 3. Vale la pena aclarar que las condiciones de estratificación varían de acuerdo al tipo de zona en que se encuentra la vivienda. Es decir, que el estrato 1 de la zona rural o de municipios pequeños no tiene las mismas condiciones que el estrato 1 de una ciudad o área metropolitana. Para el caso de esta investigación, debido a que prácticamente el 90% de la población vive en Villa Rica y Puerto Tejada, no se ha hecho una diferenciación para los estratos de las otras poblaciones. Son muy pocos los que hacen referencia a áreas urbanas más grandes, que no generan grandes diferencias con la muestra general.

Tabla 41. Cruce del tipo de contratación con el estrato de la residencia actual.

Estrato de residencia actual	Directas	Indirectas	Total
Estrato 1	72,9%	81,1%	**78,9%**
Estrato 2	22,9%	13,6%	**16,1%**
Estrato 3	4,2%	3,0%	**3,3%**
No sabe	0,0%	2,3%	**1,7%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

La distribución por estrato muestra diferencias importantes entre los dos tipos de contratación (ver Tabla 41). Aunque el estrato 1 presenta la mayor proporción para ambos tipos de operarias, en las indirectas este porcentaje es mayor (81.1% frente a 72.9%). En estrato 2 las directas presentan un mayor porcentaje (22.9% frente a 13.6% en las indirectas), lo mismo que en el estrato 3 (4.2% frente a 3% en las indirectas). Este comportamiento de la estratificación socioeconómica podría estar asociado a dos factores.

El primero tiene que ver con el municipio y la zona de residencia: las indirectas residen solamente en municipios del norte del Cauca, donde no se presenta una compleja estratificación social debido a la presencia de rasgos de ruralidad y a la condición socioeconómica de los habitantes de esta zona. Esto hace que casi todas las personas se ubiquen en estrato 1. De igual forma, las directas residen en lugares como Cali y Jamundí donde hay una estratificación más compleja y por ende presentan mayores porcentajes en los estratos 2 y 3. Sin embargo, el segundo factor, asociado a los ingresos de las operarias, podría ser un factor explicativo más fuerte, puesto que los mejores salarios les permiten a

las operarias directas tener mayores posibilidades de movilidad social y en esa medida, ascender en la estratificación.

Al cruzar el estrato socioeconómico de la vivienda actual con el color de piel de las operarias (ver Tabla 42), se observa que aunque los mayores porcentajes se concentran en el estrato 1 para todos los colores, es más alto el de los colores oscuros (83.5%) y más bajo el de los claros (60.0%). En ese sentido, la población blanca tiene menos presencia en términos de proporción en el estrato 1, en comparación con los otros colores de la escala, y tiene mayor presencia en los estratos 2 (33.3%) y 3 (6.7%). Nuevamente, esto puede asociarse a que las personas de colores claros se encuentran principalmente en las directas, las cuales viven en zonas con una estratificación más compleja. Sin embargo, no se observan grandes diferencias en la estratificación de acuerdo a los colores ya que la mayoría están entre estrato 1 y 2.

Tabla 42. Cruce del estrato de la vivienda y la escala cromática.

Escala cromática	Estrato socioeconómico				Casos válidos
	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Total general	
Colores claros	60.0%	33.3%	6.7%	100.0%	**15**
Colores intermedios	73.9%	21.7%	4.3%	100.0%	**23**
Colores oscuros	83.5%	13.7%	2.9%	100.0%	**139**
Total general	80.2%	16.4%	3.4%	100.0%	**177**

Fuente: el autor

2. Materiales de la vivienda

En relación al material de las paredes de las viviendas de las encuestadas (ver Tabla 43) se observa que el 97.8% tienen viviendas en bloque, ladrillo, material prefabricado o piedra y el 2.2% tienen paredes en tapia pisada, adobe ó bahareque. La proporción de casas en bloque y ladrillo es similar con el caso de Puerto Tejada (96.5%), y un poco mayor al de Villa Rica (93.5%). Ninguna vivienda de las operarias tiene piso de madera burda, tabla ó tablón; guadua, caña ó esterilla; y materiales como zinc, tela, cartón, latas o plásticos, tal como se ve para algunos porcentajes de las viviendas de los municipios en general.

Tabla 43. Cruce del tipo de contratación con los materiales de las paredes de la vivienda operarias (total, directas, indirectas) Villa Rica y Puerto Tejada.

Material paredes de la vivienda	Población Censo 2005		Viviendas Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Bloque, ladrillo, piedra, madera pulida	93,5%	96,5%	100,0%	97,0%	**97,8%**
Tapia pisada, adobe, bahareque	2,2%	2,0%	0,0%	3,0%	**2,2%**
Madera burda, tabla, tablón	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Guadua, caña, esterilla, otros vegetales	3,3%	1,4%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Zinc, tela, cartón, latas, desechos, plásticos	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos (Número de viviendas)	3092	10414	48	132	180

Fuente: el autor

Por otra parte, se puede ver que todas las directas cuentan con paredes de ladrillo, bloque o material prefabricado. Aunque prácticamente todas las indirectas (97%) también cuentan

con este tipo de material en las paredes de sus viviendas, se presentan algunos casos de personas que tienen paredes de bahareque (2.3%) y adobe ó tapia pisada (0.8%).

En el mismo orden de ideas, la distribución del material del piso de la vivienda de las encuestadas (ver Tabla 44) muestra que el 52.8% tienen piso de cemento ó gravilla, el 46.7% tienen piso de baldosa, ladrillo, vinisol u otros materiales sintéticos y tan sólo el 0.6% tiene piso de tierra o arena. En este caso, el piso de mejor calidad sería el de baldosa ó ladrillo, que para el caso de Villa Rica presenta una proporción menor en relación a los hogares de las operarias (23.3%) y en Puerto Tejada es similar (47.2%). En relación al piso de cemento ó gravilla, se observa que el porcentaje de las operarias es menor en comparación con Villa Rica (52.8% frente a 66.7%) y mayor en relación a Puerto Tejada (52.8% frente a 42.9%). Los porcentajes de piso de tierra ó arena son mayores en los dos municipios frente a los hogares de las operarias (0.6% frente a 7.3% en Villa Rica y 4.5% en Puerto Tejada). No hay casos de viviendas con piso de alfombra, mármol ó madera pulida; ni de madera burda, tabla ó tablón. Así pues, en términos generales los hogares de las operarias no tienen condiciones de piso que se consideren como una necesidad básica insatisfecha (NBI). Por otro lado, la cercanía entre los porcentajes de los hogares de las operarias con los de Puerto Tejada, pueden leerse en clave de modernización, puesto que la industria ha modificado las condiciones de vida de las operarias, haciendo que sus hogares se parezcan más a una ciudad más urbanizada como Puerto Tejada en 2005.

Tabla 44. Cruce del tipo de contratación con los materiales del piso de la vivienda operarias (total, directas, indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Material piso de la vivienda	Población Censo 2005		Viviendas Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Alfombra, mármol, parqué, madera pulida	2,7%	5,3%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Baldosa, vinilo, tableta, ladrillo	23,2%	47,2%	72,9%	37,1%	**46,7%**
Cemento, gravilla	66,7%	42,9%	27,1%	62,1%	**52,8%**
Madera burda, tabla, tablón, otro vegetal	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Tierra, arena	7,3%	4,5%	0,0%	0,8%	**0,6%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos (Número de viviendas)	3092	10414	48	132	180

Fuente: el autor

Es interesante observar que se presenta una diferencia estadísticamente significativa entre los dos tipos de operarias en relación a esta variable[35]. Mientras las directas cuentan principalmente con viviendas que tienen piso de baldosín, ladrillo ó vinisol (72.9% frente a 37.1% en las indirectas), las indirectas tienen principalmente pisos de cemento (62.1% frente a 27.1% en las directas). Solamente un 0.8% de las indirectas cuenta con piso de tierra ó arena. Así pues, se muestra que los materiales de la vivienda tienden a ser de mejor calidad en el caso de las directas (en paredes y pisos, pero sobre todo en este último), con lo cual se evidencia unas mejores condiciones materiales en este grupo de operarias.

[35] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable Material piso de la vivienda. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas poseen viviendas con piso de baldosín, ladrillo o vinisol.

3. Servicios públicos de la vivienda

Las tablas 45 y 46 muestran los servicios públicos con que cuentan las viviendas de las operarias de empaque de Consucol y también las viviendas de Villa Rica y Puerto Tejada en general cruzado con la zona de residencia. El 100% de los hogares de las operarias cuenta con energía eléctrica, mientras que en Villa Rica y Puerto Tejada existe un pequeño porcentaje de hogares que aún no cuentan con este servicio tanto para la cabecera como el resto. Para los otros servicios públicos se observa que es mayor la proporción de hogares en la cabecera que cuentan con ellos que en la zona rural para el caso de las operarias, Villa Rica y Puerto Tejada.

Tabla 45. Distribución de los servicios públicos de la vivienda operarias, Villa Rica y Puerto Tejada.

Servicios públicos de la vivienda	Villa Rica (2005)		Puerto Tejada (2005)		Viviendas encuestadas (2013)	
	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto
Energía eléctrica	98,6%	96,0%	99,2%	98,3%	100,0%	100,0%
Gas natural	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	67,9%	5,1%
Alcantarillado	88,6%	8,0%	97,6%	23,5%	95%	21%
Recolección de basuras	92,5%	6,9%	92,2%	20,0%	95,0%	17,9%
Acueducto	87,8%	60,8%	98,7%	75,0%	79,3%	66,7%
Casos válidos	2169	923	9101	1313	39	140

Fuente: el autor

Tabla 46. Cruce del tipo de contratación con los servicios públicos de la vivienda.

Servicios públicos de la vivienda	Población Censo 2005		Viviendas Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Energía eléctrica	98,3%	98,3%	100,0%	100,0%	100,0%
Gas natural	0,0%	0,0%	64,6%	58,3%	60,0%
Alcantarillado	64,5%	88,2%	79,2%	83,3%	82,2%
Recolección de basuras	67,0%	83,1%	79,2%	81,1%	80,6%
Acueducto	79,8%	95,7%	77,1%	78,8%	78,3%
Casos válidos	3092	10414	48	132	180

Fuente: el autor

En relación al servicio de gas natural, se observa que el 60% de las operarias lo tienen, siendo el 67.9% en cabecera y el 5.1% en resto. Para Villa Rica y Puerto Tejada no se presenta ningún caso de viviendas con gas natural y esto puede deberse a que hace 8 años (época en la que se realizó el censo), la región no contaba con cobertura en este servicio público. El servicio de alcantarillado lo tienen el 82.2% de las operarias, porcentaje mayor a Villa Rica (64.5%) y menor a Puerto Tejada (88.2%). Los porcentajes de cabecera y resto para este servicio también presentan una mayor proporción en relación con los dos municipios, pero se observa mayor similitud con Puerto Tejada para la zona resto y una gran diferencia porcentual con Villa Rica (21% en operarias frente a 8%).

El 80.6% de las operarias cuentan con servicio de recolección de basuras en sus viviendas. Estos hogares presentan mayores porcentajes en relación a Villa Rica en total, cabecera y resto; y menores a los de Puerto Tejada para total y resto, puesto que es mayor el porcentaje de operarias en cabecera con este servicio en relación a este municipio (95% frente a 92.2%). El 78.3% de las operarias tienen servicio de acueducto en sus viviendas y

comparados con Villa Rica resulta ser menor en total y cabecera, siendo mayor en resto (66.7% frente 60.8%); y en relación a Puerto Tejada las viviendas de las operarias presentan menores porcentajes frente a la prestación de este servicio público. Así pues, se observa que las viviendas de las operarias cuentan con cobertura total del servicio de energía eléctrica y que presentan mejores porcentajes en servicios como alcantarillado y recolección de basuras en relación a Villa Rica pero, por otro lado, las condiciones de Puerto Tejada en relación a acueducto y recolección de basuras son mejores en comparación con las de las operarias.

En relación al tipo de contratación (ver Tabla 46), se observa que la totalidad de ambos tipos de operarias tiene energía eléctrica. Los hogares de las indirectas presentan mayores porcentajes que las directas en relación a los servicios de alcantarillado (83.3% frente a 79.2%), recolección de basuras (81.1% frente a 79.2%) y acueducto (78.8% frente a 77.1%). Tan sólo en el servicio de gas las directas presentan una mayor proporción que las indirectas (64.6% frente a 58.3%). Así pues, en términos de los servicios públicos con que cuentan las viviendas de las operarias se observa que las indirectas cuentan con mejores condiciones. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la presencia de servicios públicos en estos hogares está más asociado a las condiciones de cobertura que tienen las empresas que prestan estos servicios en la zona, que a una característica propia de las operarias. Es decir, es algo que ellas no pueden controlar debido a que la zona presenta un déficit en la prestación de servicios como acueducto y alcantarillado.

4. Bienes y servicios

Los bienes y servicios con que cuentan los hogares de las operarias han sido organizados de mayor a menor tenencia y se han clasificado en tres grupos: básicos, intermedios y de lujo. Los bienes básicos son aquellos que presentaron valores superiores al 80% (ver Tabla 47). Así, el 98.9% de las operarias cuentan con celular, el 97.8% con televisor, el 97.2% con nevera, el 96.7% con estufa, el 93.9% con licuadora y el 83.3% con bicicleta. Para el caso de bienes como el televisor, la nevera, la licuadora y la bicicleta, los porcentajes son mayores en relación a la tenencia que tienen los hogares de Villa Rica y Puerto Tejada, siendo un poco menor la diferencia con este último. El celular se convierte en el bien con mayor tenencia puesto que es el medio de comunicación más usado en la zona, especialmente porque la mayoría de hogares no cuentan con servicio de telefonía fija, y los habitantes prefieren la telefonía móvil; además, es el canal de comunicación entre patrones y jefes con sus empleadas. La bicicleta se convierte en un bien de tenencia básica, convirtiéndose para muchas operarias en el medio de transporte de su casa hacia el trabajo.

Los bienes intermedios fueron aquellos que presentaron porcentajes entre el 35% y 80%. Mientras los bienes clasificados en el grupo anterior se relacionan directamente con el cumplimiento de las necesidades básicas de cualquier hogar, como la comunicación y la alimentación, los bienes de este grupo no son indispensable para este tipo de necesidades, pero sí suplen otras que se pueden catalogar de segundo orden (como el entretenimiento y la comodidad). Así pues, el 72.2% de los hogares de las operarias tienen parabólica, el 67.8% tienen DVD, el 55% tienen equipo de sonido, el 42.8% tienen motocicleta, el 40% tienen lavadora y el 38.3% tienen ventilador. Para el caso de los últimos cuatro bienes, los porcentajes son mayores en los hogares de las operarias en comparación con el total de

hogares de Villa Rica y Puerto Tejada. Llama la atención la gran diferencia de tenencia entre las operarias y los dos municipios en bienes como motocicleta y lavadora, así como la diferencia con Villa Rica en relación a la tenencia de equipo de sonido y ventilador, los cuales tienden a acercarse más con los porcentajes de tenencia en Puerto Tejada. De este modo, se observa que la motocicleta se convierte en el segundo medio de transporte que poseen los hogares de las operarias después de la bicicleta (el cual usan muchas para ir a su trabajo).

Tabla 47. Distribución de los bienes o servicios del hogar operarias (total, directas e indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Servicios o bienes del hogar	Población Censo 2005		Hogares encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Celular	No informa	No informa	95,8%	100,0%	**98,9%**
Televisor	73,7%	86,1%	97,9%	97,7%	**97,8%**
Nevera	67,9%	82,0%	100,0%	96,2%	**97,2%**
Estufa	No informa	No informa	97,9%	96,2%	**96,7%**
Licuadora	53,7%	70,3%	100,0%	91,7%	**93,9%**
Bicicleta	63,7%	72,2%	81,3%	84,1%	**83,3%**
Parabólica	No informa	No informa	81,3%	68,9%	**72,2%**
DVD	No informa	No informa	77,1%	64,4%	**67,8%**
Equipo de sonido	29,3%	44,5%	66,7%	50,8%	**55,0%**
Motocicleta	7,1%	12,2%	50,0%	40,2%	**42,8%**
Lavadora	4,0%	12,6%	50,0%	36,4%	**40,0%**
Ventilador	14,6%	37,0%	43,8%	36,4%	**38,3%**
Computador	3,9%	7,6%	50,0%	27,3%	**33,3%**
Horno	6,4%	15,1%	39,6%	22,7%	**27,2%**
Internet	No informa	No informa	25,0%	6,8%	**11,7%**
Microondas	2,5%	3,9%	8,3%	10,6%	**10,0%**
Carro	5,0%	5,6%	4,2%	7,6%	**6,7%**
Casa ó finca de recreo	No informa	No informa	6,3%	4,5%	**5,0%**
Teléfono	No informa	No informa	6,3%	2,3%	**3,3%**
Calentador	0,4%	0,3%	2,1%	1,5%	**1,7%**
Aire acondicionado	0,7%	1,1%	0,0%	0,0%	**0,0%**
Casos válidos	3354	11107	48	132	180

Fuente: el autor

Por último, los bienes de lujo fueron considerados como aquellos con un porcentaje de tenencia menor al 35%. No sólo son los de menor tenencia entre las operarias, sino que también son aquellos que requieren de mayores ingresos y estabilidad económica de los miembros del hogar para su consecución, y que su tenencia no tiene que ver con el cumplimiento de las necesidades básicas de un hogar, aunque sí ayuda a complementarlas. En este sentido, el 33.3% de los hogares posee computador, el 27.2% tiene horno, el 11.7% internet, el 10% cuenta con microondas, el 6.7% tiene carro, el 5% casa ó finca de recreo, el 3.3% teléfono fijo y el 1.7% calentador. Todos estos porcentajes de tenencia son mayores en relación a Villa Rica y Puerto Tejada para el caso de computador, horno, microondas y calentador. Los porcentajes de tenencia de carro son muy similares con Villa Rica y Puerto Tejada, mientras que el aire acondicionado es un bien que no tienen las operarias pero sí lo tienen un pequeño porcentaje de los demás hogares de estos municipios. El acceso a estos bienes no es propio de todas las operarias pero sí muestra que algunas de ellas han podido

acceder a bienes tecnológicos que requieren de cierta capacidad económica para conseguirse.

La mayor tenencia de bienes intermedios y de lujo hacen que las operarias se diferencien del resto de la población de los municipios donde residen la mayoría de ellas. Esto está asociado a los ingresos y mejores recursos a los que han tenido acceso estos hogares, por tener al menos un miembro del hogar en la industria, aunque también debe tenerse en cuenta que han pasado ocho años desde la aplicación del censo, por lo que las condiciones de vida de la población de la zona pueden haber cambiado en general en el transcurso de este tiempo, siendo las operarias de Consucol un ejemplo de ello.

No obstante, es pertinente observar la tenencia de bienes y servicios por los tipos de obreras, debido a que se presenta marcadas diferencias. De un total de 20 bienes, las operarias directas presentan mayores porcentajes de tenencia en 16 de ellos a diferencia de las indirectas. En el caso de los bienes que han sido considerados como básicos, las directas tienen mayores porcentajes de tenencia de nevera (100% frente a 96.2%), licuadora (100% frente a 91.7%), televisor (97.9% frente a 97.7%) y estufa (97.9% frente a 96.2%) en comparación con las indirectas. Por su parte, las operarias indirectas tienen mayores porcentajes de tenencia de celular (100% frente a 95.8%) y bicicleta (84.1% frente a 81.3%) en comparación con las directas. Para las indirectas es indispensable el uso del celular, puesto que a través de este medio son localizadas por parte de sus supervisoras para ser llamadas a trabajar. Esto podría ser visto como un medio de control por parte de los patrones, pero también es el mecanismo mediante el cual ellas pueden saber si están programadas para un determinado turno (cuando la producción en las empresas es alta, el medio de comunicación para localizar a las personas es éste). En las directas no se hace necesario el uso del celular en términos laborales, ya que la empresa siempre les garantiza que van a laborar todos los días. Del mismo modo, la tenencia de bicicletas en las indirectas es algo mayor puesto que la utilizan como medio de transporte para ir a trabajar, mientas que las directas no la necesitan porque cuentan con el bus de la empresa.

En el caso de los bienes que han sido denominados como intermedios (entre básicos y de lujo), se observa que en todos ellos los mayores porcentajes de tenencia se dan para las operarias directas. Las mayores diferencias en relación con las indirectas se encuentran en bienes como equipo de sonido (66.7% frente a 50.8%), lavadora (50% frente a 36.4%), DVD (77.1% frente a 64.4%) y parabólica (81.3% frente a 68.9%). Esto puede deberse a la mayor capacidad económica que tienen las operarias directas de adquirir bienes más allá de los considerados como básicos.

En los bienes de lujo se observan una mayor tenencia por parte de las directas de computador (50% frente a 27.3%), horno (39.6% frente a 22.7%) e internet (25% frente a 6.8%), en comparación con las indirectas. La presencia de computador e internet puede ser un índice de modernidad en los hogares de las operarias directas, y al mismo tiempo están asociados a prácticas más urbanas. Para el caso de bienes como carro y microondas son mayores los porcentajes de tenencia en las indirectas. En los demás bienes de lujo (casa ó finca de recreo, teléfono y calentador) las directas tienen mayor porcentaje de tenencia. Así pues, aunque de modo general los hogares de las operarias no poseen grandes proporciones de bienes de lujo e inclusive intermedios, se observa que los hogares de las directas cuentan

con una mayor cantidad de estos bienes, lo que sería un resultado de las mejores condiciones económicas brindadas por los mejores salarios y la estabilidad laboral.

De esta manera, se concluye que los hogares de las operarias denotan una mayor capacidad de consumo de bienes y servicios comparados con el resto de población de estos municipios. Esto, se debe en parte al efecto que tiene la comparación con los datos del censo 2005, por lo que la tenencia de bienes puede estar asociada a una mejoría de las condiciones de toda la población, lo cual podría comprobarse en el siguiente censo. No obstante, en el caso de las directas esta capacidad se hace más notoria, lo cual indica la relación existente entre mejores ingresos y estabilidad laboral para obtener bienes y servicios de lujo e intermedios que permitan suplir las diferentes necesidades del hogar.

5. Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)

El índice de NBI mide algunas dimensiones de la pobreza estructural. Es el porcentaje de personas u hogares que tiene al menos una necesidad básica insatisfecha. Aquellos hogares ó personas que tengan 2 ó más NBI, se consideran en condición de miseria. De acuerdo con el DANE, en Colombia se tienen en cuenta cinco NBI:

1. Personas que habitan en vivienda inadecuada. Incluye aquellas personas que habitan en, viviendas móviles, refugios naturales, bajo puentes, viviendas sin paredes, viviendas con paredes de tela o materiales de desecho y viviendas con pisos de tierra
2. Personas que habitan en viviendas con hacinamiento crítico. Incluye aquellas personas que residen en hogares donde habitan más de 3 personas por cuarto.
3. Personas que habitan en viviendas con servicios inadecuados. Para la zona urbana, incluye las viviendas que carecen de alcantarillado ó acueductoPara la zona rural, incluye las viviendas que carecen de alcantarillado y acueducto
4. Personas en hogares con alta dependencia económica. Incluye aquellas personas que habitan en hogares con más de 3 personas por miembro ocupado y cuyo jefe ha aprobado, como máximo, dos años de educación primaria.
5. Personas con hogares donde niños entre 7 y 11 años no asisten a un centro de educación formal.

La tabla 48 muestra los índices de miseria y pobreza presentes en los hogares de las operarias y el porcentaje de viviendas con necesidades básicas insatisfechas (NBI). De esta manera, se observa que el 73.3% de los hogares tienen satisfechas todas sus necesidades básicas, mientras que el 26.1% se encuentran en condición de pobreza al tener una NBI, y tan sólo un hogar (0.6%) se encuentra en condición de miseria (con 2 ó más NBI). Este porcentaje de hogares con NBI se debe principalmente a los servicios inadecuados. En la tabla 46 se pudo apreciar que alrededor del 20% de los hogares carecen de servicios de acueducto y alcantarillado, condición que no es propia de las operarias de empaque sino de la zona en general al no tener cobertura ni contar con el servicio de agua potable (el cual apenas se está gestando por parte de los gobiernos de los municipios del norte del Cauca). En ese sentido, solamente se presentan casos de un hogar con vivienda inadecuada (que de acuerdo con la tabla 44 sería el hogar con piso de tierra ó arena), un hogar con hacinamiento crítico el cual presenta un índice de hacinamiento es 3.5 y una vivienda con

alta dependencia económica. Todos los niños entre 7 y 11 años asisten a un centro de educación formal, por lo cual no se presenta esta NBI.

Tabla 48. Distribución del índice de pobreza y las NBI de los hogares de las operarias, por tipo de contratación.

Necesidades básicas insatisfechas		Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Índice de pobreza	Sin NBI	63,6%	70,0%	72,9%	73,5%	**73,3%**
	En condición de pobreza (1 NBI)	30,6%	18,0%	27,1%	25,8%	**26,1%**
	En condición de miseria (2 ó más NBI)	5,8%	3,0%	0,0%	0,8%	**0,6%**
	TOTAL			**100%**	**100%**	**100%**
Viviendas con Necesidades básicas insatisfechas	Vivienda inadecuada	5,5%	3,6%	0,0%	0,8%	0,6%
	Vivienda con hacinamiento crítico	14.0%	4,4%	0,0%	0,8%	0,6%
	Viviendas con servicios inadecuados	1,9%	0,9%	27,1%	25,0%	25,6%
	Viviendas con alta dependencia económica	11,4%	11,0%	0,0%	0,8%	0,6%
	Inasistencia escolar	5,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Casos válidos			48	132	180

Fuente: el autor

De la misma manera, se muestra que no existen marcadas diferencias en términos de las NBI para los dos tipos de contratación. El porcentaje de viviendas sin NBI es un poco mayor en las indirectas en comparación con las directas (73.5% frente a 72.9%). Las viviendas en condición de pobreza tienen mayor proporción en las directas (27.1% frente a 25.8%) y las que están en condición de miseria sólo presentan un porcentaje mínimo de 0.8% en las indirectas.

Al observar los tipos de NBI, todos los casos de las directas se deben a viviendas con servicios inadecuados. Esta NBI es igualmente la más alta para las viviendas de las indirectas con un porcentaje del 25%. Para los demás casos, se presenta un porcentaje del 0.8% el cual equivale a una vivienda. En ese sentido, el caso de la vivienda inadecuada se debe a aquella que presentaba piso de tierra ó arena (tabla 44), mientras que las viviendas con hacinamiento crítico y alta dependencia económica se deben a que las indirectas cuentan con las hogares más extensos.

El índice de hacinamiento para los dos tipos de operarias (ver Tabla 49) mostró que en promedio en ninguna se presenta hacinamiento, pero el índice de las indirectas resulta ser mayor al de las directas (1.61 frente a 1.22) lo cual confirma la poca capacidad de dormitorios que tienen los hogares de las indirectas para albergar a todos los miembros del hogar. De hecho, la vivienda con hacinamiento crítico que se presenta en este grupo de operarias presentó un índice de hacinamiento de 3.5, es decir que por cada cuarto de esta vivienda duermen entre 3 y 4 personas.

Tabla 49. Cruce del tipo de contratación con el índice de hacinamiento.

Índice de hacinamiento	Directas	Indirectas	Total
Promedio	1,22	1,61	1,51

Fuente: el autor

b. Caracterización del mercado laboral de los hogares de las operarias

i. Actividades de los miembros del hogar (PET – PEA – PEI)

De las 763 personas que conforman la población total de las encuestadas y sus hogares, 605 se encuentran en edad de trabajar. Es decir, que la Población en Edad de Trabajar (PET) de los hogares de las operarias equivale al 79.3% del total de las personas (Ver Tabla 51)[36]. Al comparar este valor con los municipios donde residen la mayoría de las encuestadas se observa que prácticamente tanto los hogares de las operarias como estos municipios cuentan con la misma proporción de PET (77.1% para Villa Rica y 78.5% para Puerto Tejada).

Tabla 50. Distribución de la actividad realizada por los miembros del hogar la semana anterior a la encuesta para hogares operarias (total, directas e indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

Actividad realizada la semana anterior a la encuesta	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Trabajando	33,3%	37,8%	59,3%	60,0%	**59,8%**
Buscando trabajo	2,8%	3,0%	2,1%	4,8%	**4,1%**
Estudiando	21,9%	23,4%	26,2%	20,7%	**22,0%**
Oficios del hogar	23,8%	21,9%	8,3%	8,7%	**8,6%**
Vive de jubilación ó renta	1,3%	2,5%	1,4%	2,2%	**2,0%**
Incapacitado permanentemente para trabajar	1,5%	1,2%	0,7%	1,5%	**1,3%**
Estuvo en otra situación	14,7%	9,8%	2,1%	2,2%	**2,1%**
No informa	0,8%	0,4%	0,0%	0,0%	**0,0%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	**11072**	**34602**	**145**	**460**	**605**

Fuente: el autor

El 59.8% de los miembros del hogar se encuentra trabajando, mientras que el 4.1% se encuentra buscando trabajo (Ver Tabla 50). Estas 387 personas componen la Población Económicamente Activa (PEA[37]) de los hogares de las operarias, lo que arroja una Tasa Global de Participación (TGP[38]) del 64%. Al comparar con los datos del DANE, se observa que es mayor la proporción de la población que se encuentra trabajando (59.8% frente a 33.3% en Villa Rica y 37.8% en Puerto Tejada), y buscando trabajo (4.1% frente a 2.8% en Villa Rica y 3% en Puerto Tejada). Estas diferencias en la composición de la PEA hace que la Tasa Global de Participación para estos municipios sea menor en relación con los hogares de las operarias (64% frente a 36% en Villa Rica y 40.8% en Puerto Tejada). Lo anterior muestra que en los municipios en general hay una mayor proporción de personas dedicadas a oficios del hogar y otras actividades. Sin embargo, es difícil determinar hasta

[36] El concepto de PET en este trabajo es tomado como el número de personas mayores a 10 años. Este es el rango de edad de referencia que se usa para la zona rural, ya que para la zona urbana se toma a partir de los 12 años. Sin embargo, las preguntas referentes a la actividad de los miembros del hogar fueron realizadas a todos los miembros del hogar con más de 10 años. Esa es la razón por la que se toma ese rango.

[37] La PEA hace referencia a todas las personas que la semana anterior a la encuesta se encontraban trabajando y buscando trabajo.

[38] La TGP es la relación porcentual entre la PEA y la PET. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

qué punto la variable tiempo incida para la gran diferencia de los datos, por lo cual los reducidos porcentajes de personas trabajando en 2005 puedan deberse a la poca generación de empleo en la zona para esa época, que hoy (2013) se ha visto incrementada debido a la presencia de más industrias en la región que están empleando una mayor cantidad de personas oriundas. Si se deja de lado por un momento la variable tiempo, los indicadores revelan una importante participación de las personas en edad de trabajar de los hogares en el mercado laboral, por encima del promedio de la región.

Tabla 51. Indicadores de la población en edad de trabajar para hogares operarias (directas, indirectas y total), Villa Rica y Puerto Tejada.

Indicadores población en edad de trabajar	Población Censo 2005		Hogares Encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
Población en edad de trabajar (10 años y más)	77,1%	78,5%	81,9%	78,5%	79,3%
Tasa Global de Participación	36,0%	40,8%	61,4%	64,8%	64,0%
Tasa de Desempleo	7,7%	7,4%	3,4%	7,4%	6,5%
Tasa de Ocupación	33,3%	37,8%	59,3%	60,0%	59,8%
Tasa de inactividad	63,1%	58,8%	39,2%	36,2%	36,9%

Fuente: el autor

La Tasa de desempleo (TD[39]), para los hogares de las encuestadas es del 6.5%, cifra menor comparada con Villa Rica (7.7%) y Puerto Tejada (7.4%). Por su parte, la Tasa de ocupación (TO[40]) de estos hogares es del 59.8%, mucho mayor que la de Villa Rica (33.3%) y Puerto Tejada (37.8%), lo cual es de esperarse por la reducida proporción de personas que se encuentran trabajando. Aquí es importante tener en cuenta que todos los hogares de la muestra tienen al menos una persona ocupada (la encuestada), lo que puede dar respuesta a este comportamiento.

El resto de miembros del hogar en edad de trabajar se encuentran estudiando (22%), realizando oficios del hogar (8.6%), viven de jubilación, pensión ó renta (2%), están incapacitados permanentemente para trabajar (1.3%) ó estuvieron en otra situación (2.1%). Estas personas conforman la Población Económicamente Inactiva (PEI); y arrojan una Tasa de inactividad (TI[41]) del 36.9%, la cual es menor comparada con Villa Rica (63.1%) y Puerto Tejada (58.8%). El alto porcentaje de personas que realizan oficios del hogar (23.8% en Villa Rica y 21.9% en Puerto Tejada frente a 8.6%) y que se encuentran en otra situación (14.7% en Villa Rica y 9.8% en Puerto Tejada frente a 0.3%) hace que la población económicamente inactiva sea mayor para el total de estos dos municipios.

Aquí cabe llamar la atención sobre los oficios del hogar ya que el porcentaje de personas dedicadas a esta actividad en los hogares de las operarias es bastante reducido frente al general de la población de estos municipios. Esto habla principalmente de un importante grupo de mujeres que en 2013se están empleando como mano de obra en las industrias y que están dejando de dedicarse exclusivamente a ser amas de casa. De hecho, la tabla 52

[39] La TD es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).
[40] La TO es la relación porcentual de la población ocupada (OC), es decir, que se encuentran trabajando y el número de personas que integran la PET.
[41] Tasa de inactividad: relación porcentual entre (PET - PEA) y PET

muestra que el porcentaje de mujeres de estos hogares que se encuentra trabajando es mayor en relación a los hombres (62.9% frente a 54.2%). Sin embargo, también se muestra que el resto de mujeres se encuentran principalmente estudiando (17.9%) ó realizando oficios del hogar (13.3%), mientras que el resto de hombres está estudiando (29.4%) ó buscando trabajo (6.1%). En esa medida, las mujeres son una parte importante de la población económicamente activa de estos hogares.

Tabla 52. Distribución de la actividad realizada por los miembros del hogar la semana anterior a la encuesta por sexo

Actividad realizada la semana anterior a la encuesta	Mujer	Hombre	Total
Trabajando	62,9%	54,2%	**59,8%**
Buscando trabajo	3,1%	6,1%	**4,1%**
Estudiando	17,9%	29,4%	**22,0%**
Oficios del hogar	13,3%	0,0%	**8,6%**
Vive de jubilación ó renta	0,5%	4,7%	**2,0%**
Incapacitado permanentemente para trabajar	1,0%	1,9%	**1,3%**
Estuvo en otra situación	1,3%	3,7%	**2,1%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	**391**	**214**	**605**

Fuente: el autor

Pasando a la caracterización de las actividades de los miembros del hogar por tipo de contratación, se encuentra que la población en edad de trabajar (de 10 años y más) para el caso de las directas equivale al 81.9% de las personas que componen sus hogares, mientras que en las indirectas se trata del 78.5% de los miembros del hogar (ver Tabla 51).

La población económicamente activa (PEA) en el caso de los hogares de las operarias directas está conformada por 89 personas, lo que arroja una Tasa global de participación (TGP) del 61.4%. En el caso de las indirectas, la PEA está conformada por 298 personas, lo cual arroja una TGP de 64.8%. La composición de la PEA en los hogares de las directas muestra que el 59.3% de las personas se encuentran trabajando y el 2.1% buscando trabajo. En el caso de las indirectas los porcentajes son mayores, siendo el 60% la población que trabaja y 4.8% la que busca trabajo.

La tasa de desempleo (ver Tabla 51) para los hogares de las directas es de 3.4%, menor que las indirectas donde tiene un valor de 7.4%. Esto se debe a que la población que está buscando trabajo es mayor en las indirectas. Por otro lado, las tasas de ocupación son casi iguales siendo algo mayor en el caso de las indirectas (60% frente a 59.3% en las directas). En esa medida, la tasa de inactividad resulta ser mayor en el caso de las directas (37.8% frente a 34.2% en las indirectas).

Frente al resto de miembros del hogar se encuentra que las proporciones entre directas e indirectas para las personas que realizan oficios del hogar, viven de jubilación ó renta, incapacitados permanentemente para trabajar y en otra situación son casi iguales entre los dos tipos de operarias, siendo un poco mayores los porcentajes en la indirectas para las tres primeras actividades. Sin embargo, el porcentaje de personas que está estudiando es mayor en los hogares de las directas (26.2% frente a 20.7% en las indirectas). Este indicador demuestra que hay una mayor proporción de personas formándose en el caso de las

directas, y esto puede estar asociado a mejores ingresos para mantener a los hijos en la educación, así como a la adopción de prácticas más urbanas y modernas, donde hay un ideal de educarse para salir adelante y obtener mejores trabajos e ingresos.

ii. Caracterización de la población trabajadora de los hogares

1. Sectores en los que se emplean los miembros del hogar

La Tabla 53 muestra las actividades económicas de las empresas y negocios donde trabajan los miembros del hogar de las encuestadas a partir de las categorías que emplea la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 3.1 adaptada para Colombia (CIIU Rev. 3.1 A.C.). Esta tabla agrupa las actividades económicas en secciones (A, B, C,…), las cuales corresponden a un sector de la economía con características más o menos similares. Aunque en el momento de aplicar la encuesta la información registrada se hizo con un nivel más detallado que contemplaba la especialidad de las actividades económicas utilizando las divisiones (01, 02,…, 99) del CIIU, para efectos de una mejor lectura, agrupación e interpretación estadística de los datos, se decidió trabajar con las secciones.

Los sectores primario[42], secundario[43] y terciario[44] representan el 1.4%, el 76.4% y el 22.2% respectivamente. El mínimo porcentaje de participación del sector primario como sector empleador en esta muestra de hogares, deja entrever lo que la encuesta realizada por Mora y Durán (2006) en los municipios de Caloto, Puerto Tejada y Villa Rica mostraba: un sector en descenso, observable en la comparación entre una participación del 10% como sector generador de empleo en la zona y un 8% como sector objetivo en la búsqueda de empleo para los desempleados.

El sector secundario es el empleador más representativo para el total de los hogares. Éste se compone de la Industria manufacturera (Sección D) con un 70.4% de las personas que se encuentran trabajando, la construcción con un 5.6% y la explotación de minas y canteras con un 0.6%. Esta información contrasta con la encuesta de ICESI, en la que sólo el 24% de los hogares encuestados tenían personas empleadas en este sector. La razón fundamental de esta diferencia es que la Tabla 53 también incluye a las operarias encuestadas, aspecto que incide para que las industrias sean el sector que tenga más peso porcentual en sus hogares, siendo más específicamente aquellas vinculadas a la Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón (División 21), en las que se desempeñan el 56.5% de las personas que se encuentran trabajando en estos hogares (180 encuestadas y otros 23 miembros de los hogares).

A pesar de este sesgo, ya en 2006 Mora y Durán daban cuenta del proceso de industrialización que ha venido dándose en la zona del norte del Cauca desde 1996 a raíz de

[42] Las principales actividades del sector primario son la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la acuicultura, la caza y la pesca.
[43] Compuesto por la artesanía, la industria, la construcción, la minería y la obtención de energía
[44] Compuesto por comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los preste el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), etc.

la Ley Páez, al concluir "[…] que parece haber un exceso de demanda en la industria con respecto al porcentaje de personas empleadas" (Mora y Durán 2006: 8), tras comparar la distribución del empleo y el desempleo en los sectores primario, secundario y terciario. En los siguientes siete años, este exceso de demanda ha sido aprovechado por la industria para aumentar su participación como empleador. Así pues, los hogares de las encuestadas son algunos de los que han sido **absorbidos** por la industria, y han cambiado algunas de sus prácticas **tradicionales** para insertarse en la lógica de la empresa.

Tabla 53. Cruce del tipo de contratación con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las empresas y negocios donde trabajan los miembros del hogar.

Sección	Divisiones	CIIU - Miembros del hogar que se encuentran trabajando	Directas	Indirectas	Total
D	15-37	Industrias manufactureras	73,3%	69,5%	70,4%
F	45	Construcción	2,3%	6,6%	5,6%
P	95-97	Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores	3,5%	5,9%	5,3%
G	50-52	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	4,7%	4,4%	4,5%
I	60-64	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,3%	2,9%	2,8%
K	70-74	Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales	3,5%	2,6%	2,8%
O	90-93	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4,7%	1,5%	2,2%
H	55	Hoteles y restaurantes	3,5%	1,5%	2,0%
A	01, 02	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,0%	1,8%	1,4%
L	75	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	2,3%	0,7%	1,1%
M	80	Educación	0,0%	1,5%	1,1%
C	10-14	Explotación de minas y canteras	0,0%	0,7%	0,6%
N	85	Servicios sociales y de salud	0,0%	0,4%	0,3%
		TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
		Casos válidos	86	273	359

Fuente: el autor

Dado que en los hogares de las encuestadas la industria prácticamente se lleva el protagonismo, se puede pensar en la existencia de un fuerte vínculo con ella, que va más allá del simple hecho de que estas personas se empleen allí, y que tiene que ver con los principios, normas y prácticas que impone el mundo industrial, que de una forma u otra influencian no sólo a las operarias) sino también a sus hogares.

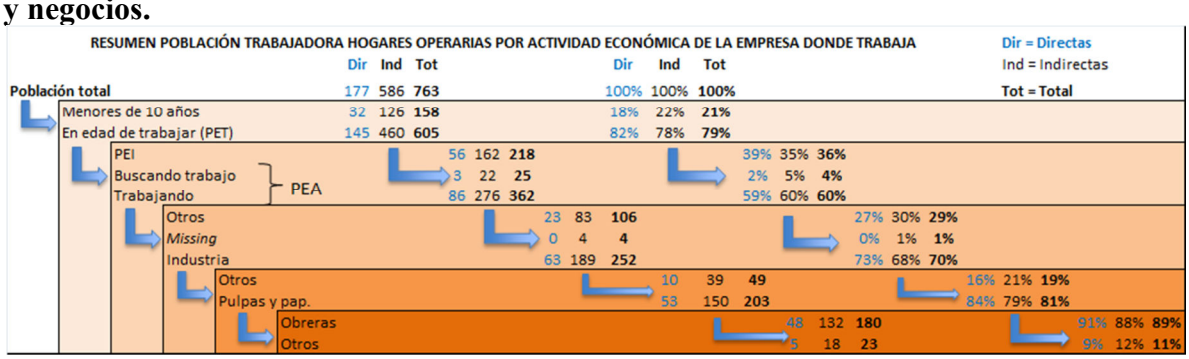
Es importante llamar la atención sobre el 22.2% del sector terciario, pues pese a que no ocupa un espacio tan grande como el sector secundario (industria), se considera relevante para la caracterización de la mano de obra de la zona: de acuerdo con Mora y Durán en 2006, este sector empleaba el 66% de la población, aunque su porcentaje como sector objetivo para los desempleados era ligeramente inferior (65%). La distribución de las secciones para este sector, en los hogares de las encuestadas, es como sigue: las Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores (Sección P) tiene un porcentaje del 5.3% (este valor está dado en su totalidad por la División 95 que corresponde a las Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico); el Comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos (Sección G) representan un 4.5% (la mayor cantidad de este porcentaje la aporta la División 52 que se refiere al Comercio al por menor con un porcentaje de 2.8%); la sección I, los sectores de Transporte, almacenamiento y comunicaciones, representan

otro 2.8%, donde la actividad que representa el porcentaje total es la de Transporte por vía terrestre (División 60); las Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales (Sección K) donde la actividad que representa este porcentaje total son Otras actividades empresariales (División 74).

Al revisar la distribución del CIIU por tipo de contratación, se observa que en los hogares de las directas los sectores de la economía en los que trabajan los miembros de los hogares son el secundario con un porcentaje de 75.6% y el terciario con un 24.5%. Mientras que en las indirectas hay presencia de los tres sectores, siendo más importante el secundario (76.8%), luego el terciario (21.4%) y por último el primario (1.8%). Era de esperarse una importante participación del sector secundario en ambos tipos de operarias, debido a que al menos una persona en el hogar está trabajando en la industria (la encuestada). Por otro lado, llama la atención que no haya presencia de miembros del hogar en el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza, pesca) en los hogares de las directas, lo cual puede significar una transición hacia trabajos mejor remunerados así como un abandono de las actividades tradicionales. En otras palabras, hacia la búsqueda de empleos más modernos.

En el sector secundario se encuentra el 75.6% de los miembros del hogar de las directas y el 76.8% de las indirectas, lo cual no muestra una gran diferencia entre ambos tipos de contratación. Sin embargo, al entrar a mirar las secciones que lo componen, se encuentra una mayor proporción de personas que trabajan en las Industrias manufactureras (Sección D) en las operarias directas en relación a las indirectas (73.3% frente a 69.5%). De esta manera, la presencia de las operarias hace que el sector secundario sea el más importante. Por otro lado, hay una mayor participación en el sector de la construcción (Sección F) para el caso de la indirectas (6.6% frente a 2.3% de las directas). Del mismo modo, en las directas no hay personas que laboren en la Explotación de minas y canteras (Sección C) y sólo lo hacen un 0.7% de los miembros del hogar de las indirectas. Lo anterior, muestra una predominancia de la industria más fuerte en los hogares de las directas, con lo que se podría afirmar que en estos hogares han penetrado de manera más incidente las lógicas industriales, mientras que en los hogares de las indirectas todavía hay un porcentaje de población que hace trabajos pesados y que tal vez no sean tan bien remunerados como lo son la construcción y minería.

Cuadro 1. Distribución de la población total de hogares encuestadas desde la perspectiva del trabajo, específicamente por tipo actividad económica de las empresas y negocios.



Fuente: el autor.

El sector terciario se convierte en el segundo en importancia para los hogares de las operarias y se caracteriza por la variedad de actividades que lo componen. Los hogares de las indirectas se caracterizan por tener presencia en todas las secciones que componen este sector, pero posee mayores proporciones en relación a los hogares de las directas en los siguientes: Actividades de hogares privados (5.9% frente a 3.5%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (2.9% frente a 2.3%); educación (1.5% frente a 0%) y servicios sociales y de salud (0.4% frente a 0%). Por su parte, los hogares de las directas poseen porcentajes más importantes en los siguientes sectores en relación con las indirectas: Comercio al por mayor y al por menor (4.7% frente a 4.4%); Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales (4.7% frente a 1.5%); Actividades inmobiliarios, de alquiler y empresariales (3.5% frente a 2.6%); Hoteles y restaurantes (3.5% frente a 1.5%); y Administración pública y defensa (2.3% frente a 0.7%). Es importante hacer notar la diferencia que hay entre los dos tipos de operarias en relación a las personas que trabajan en hogares privados (como empleadas o niñeras), lo cual puede mostrar un abandono de empleos precarios y que profundizan la brecha de género al mantener el rol reproductivo de la mujer en los hogares de las directas, que tal vez esté vinculado a la mayor independencia de la mujer que se puede ver en estos hogares, así como a la mayor proporción de personas en la industria. Un resumen de la distribución de la población trabajadora de los hogares de las operarias de acuerdo al sector económico donde se emplean se puede ver en el Cuadro 1.

2. Posiciones ocupacionales de la población trabajadora de los hogares

Por posición ocupacional se entiende la relación social del individuo en el empleo u ocupación en el proceso de trabajo. Como puede verse en la Tabla 54, del total de personas que están trabando (362), el 83.1% son empleados de empresa particular, el 10.2% son trabajadores cuenta propia, el 4.7% empleadas domésticas, el 1.1% empleados del gobierno, el 0.6% jornaleros o peones y el 0.3% patrones o empleadores.

Tabla 54. Cruce del tipo de contratación con las posiciones ocupacionales de los miembros del hogar que se encuentran trabajando.

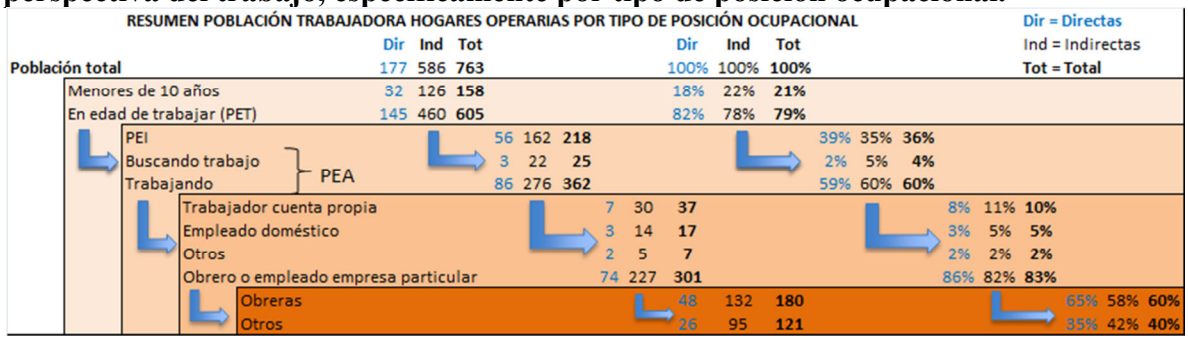
Posiciones ocupacionales de los miembros del hogar	Directas	Indirectas	Total
Obrero o empleado de empresa particular	86,0%	82,2%	**83,1%**
Obrero o empleado del gobierno	2,3%	0,7%	**1,1%**
Empleado doméstico	3,5%	5,1%	**4,7%**
Trabajador por cuenta propia	8,1%	10,9%	**10,2%**
Patrón o empleador	0,0%	0,4%	**0,3%**
Jornalero o peón	0,0%	0,7%	**0,6%**
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Casos válidos	86	276	362

Fuente: el autor

De este modo, se contempla que la principal posición ocupacional es ser obrero o empleado de una empresa, lo cual está asociado, a la gran presencia de industrias en la zona. Son muy pocas las personas de estos hogares que trabajan en el servicio doméstico y también casi inexistentes aquellos que viven de trabajar en el sector agrícola como jornaleros o peones. El porcentaje de trabajadores cuenta propia es la segunda posición ocupacional más importante, y está relacionado a pequeños negocios del sector servicios, sobre todo dedicados al comercio.

Para los dos tipos de operarias se observa que el porcentaje más importante se encuentra en los obreros o empleados de empresa particular, siendo más relevante en el caso de las directas (86% frente a 82.2%). Los porcentajes de trabajadores cuenta propia (11% frente a 8%) y de empleadas domésticas (5% frente a 3%) son mayores en los hogares de las indirectas. Esta distribución de las posiciones ocupacionales podría indicar que en los hogares de las operarias contratadas indirectamente hay mayor presencia de informalidad laboral en los trabajos, mientras que las directas y sus familias han logrado entrar en una dinámica más formal, donde se les garantiza ciertas condiciones y beneficios en sus trabajos. En relación a las otras posiciones ocupacionales, se encuentra una mayor proporción de obreros o empleados del gobierno en las directas (2.3% frente a 0.7%); mientras que los únicos patrones ó empleadores (0.4%) y jornaleros ó peones se encuentran en las indirectas (0.7%). Un resumen de la distribución de la población trabajadora de los hogares de acuerdo a la posición ocupacional puede encontrarse en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Distribución de la población total de hogares encuestadas desde la perspectiva del trabajo, específicamente por tipo de posición ocupacional.



Fuente: el autor.

3. Tipos de ocupaciones de los miembros del hogar

La Tabla 55 ilustra las ocupaciones que tienen los miembros del hogar de las encuestadas a partir de las categorías establecidas en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia (CIUO-88 A.C.). Esta tabla agrupa las ocupaciones en 10 Grandes grupos (nombrados con números del 0 al 9). Cada uno de ellos contiene empleos (entendidos como conjunto de tareas que debe cumplir una misma persona) con competencias (cualificaciones) diferentes, que dependen del nivel (diversidad y complejidad de las tareas) y la especialización (conocimientos exigidos) que se requiera para ejecutarlos. Igual que con el CIIU, en el momento de aplicación del instrumento la información sobre ocupaciones se registró tomando los Subgrupos principales (01,…, 93),

los cuales implican un nivel más detallado. No obstante, para este caso también se utilizará la clasificación más general, es decir, los Grandes grupos.

De esta manera, el 75.3% de los miembros del hogar que se encuentran trabajando se desempeñan como Trabajadores no calificados. Así como en el CIIU, aquí también se incluyen a las operarias encuestadas, lo cual incide para que el porcentaje en esta clasificación sea el más importante. Dentro de este grupo se encuentran los Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte (Subgrupo principal 93) con un porcentaje del 64.4%; y el Personal doméstico, aseadores, lavanderos, planchadores y afines (Subgrupo principal 92) con el 7.5%.

Luego aparecen los Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores con un porcentaje del 6.9%; los Trabajadores de los servicios y vendedores con el 6.4%; y los Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería con un porcentaje del 5.8% como las ocupaciones más relevantes. El 5.6% restante se distribuye en los demás grandes grupos de ocupaciones.

Tabla 55. Cruce del tipo de contratación con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de los miembros del hogar que se encuentran trabajando.

Grandes grupos	Subgrupos principales	CIUO - Miembros del hogar que se encuentran trabajando	Directas	Indirectas	Total
9	91-93	Trabajadores no calificados	77,6%	74,5%	**75,3%**
8	81-83	Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores	4,7%	7,6%	**6,9%**
5	51-53	Trabajadores de los servicios y vendedores	7,1%	6,2%	**6,4%**
7	71-77	Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería	5,9%	5,8%	**5,8%**
6	61-62	Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros	0,0%	2,5%	**1,9%**
1	11-14	Miembros del Poder Ejecutivo, de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	0,0%	1,8%	**1,4%**
0	01-02	Fuerza Pública	2,4%	0,4%	**0,8%**
3	31-34	Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes	1,2%	0,4%	**0,6%**
4	41-42	Empleados de oficina	1,2%	0,4%	**0,6%**
2	21-24	Profesionales universitarios, científicos e intelectuales	0,0%	0,4%	**0,3%**
		TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
		Casos válidos	85	275	360

Fuente: el autor

Así pues, se observa que la gran mayoría de los miembros de los hogares de las encuestadas (casi el 95%) que trabajan, lo hacen en ocupaciones que no requieren un nivel alto de cualificación, es decir, que no necesitan tener avanzados estudios superiores (técnicos, tecnológicos o profesionales) para ejecutar su labor. Se trata de trabajos poco ó nada calificados, en los que no se exigen mayores conocimientos intelectuales, y donde son más importante las cualidades físicas como resistencia, fuerza y destreza.

Al analizar el CIUO por tipo de contratación se contempla que en los hogares de las directas el porcentaje más alto está en el grupo de los Trabajadores no calificados (77.6% frente a 74.5% en las indirectas). Dentro de este grupo se encuentran los Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte con un porcentaje más alto para las directas (67.1% frente a 63.6% en las indirectas), el Personal doméstico, aseadores, lavanderos, planchadores y afines también con una proporción más alta en las directas (8.2% frente a 7.3% en las indirectas).

En el caso de las directas, aparecen en segundo lugar el grupo de los Trabajadores de los servicios y vendedores (7.1% frente a 6.2% en indirectas), luego los Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería (5.9% frente a 5.8% en indirectas), seguido por los Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores (4.7% frente a 7.6% en indirectas). En este último grupo son mayores los porcentajes para el caso de las operarias indirectas.

No obstante, los hogares de las directas se caracterizan por no poseer ningún miembro del hogar en ocupaciones de los grupos de Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros; Miembros del Poder Ejecutivo, de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; y, Profesionales universitarios, científicos e intelectuales. Pese a ello, los porcentajes de personas que están en los siguientes grupos, son mayores en las directas que en las indirectas: Fuerza Pública (2.4% frente a 0.4%); Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes (1.2% frente a 0.4%); y, Empleados de oficina (1.2% frente a 0.4%).

Así pues, si se agrupan los grupos del 4 al 9, que según la CIUO son aquellos que requieren como máximo el segundo nivel de competencia, que se refiere a la formación básica primaria y bachiller, el porcentaje de personas que se encuentran en ellos en los hogares de las directas es de 96.5%, mientras que el de las indirectas es de 97.1%, lo cual mostraría que hay una ligera diferencia que indica que hay una proporción más alta de personas en los hogares de las indirectas ejerciendo ocupaciones poco calificadas. A continuación se muestra un resumen de la distribución de la población de los hogares por tipo de ocupación:

Cuadro 3. Distribución de la población total de hogares encuestadas desde la perspectiva del trabajo, específicamente por tipo de ocupación.

RESUMEN POBLACIÓN TRABAJADORA HOGARES OPERARIAS POR TIPO DE OCUPACIÓN

Dir = Directas
Ind = Indirectas
Tot = Total

	Dir	Ind	Tot	Dir	Ind	Tot
Población total	177	586	**763**	100%	100%	**100%**
Menores de 10 años	32	126	**158**	18%	22%	**21%**
En edad de trabajar (PET)	145	460	**605**	82%	78%	**79%**
PEI	56	162	**218**	39%	35%	**36%**
Buscando trabajo (PEA)	3	22	**25**	2%	5%	**4%**
Trabajando (PEA)	86	276	**362**	59%	60%	**60%**
Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores	4	21	**25**	5%	8%	**7%**
Trabajadores de los servicios y vendedores	6	17	**23**	7%	6%	**6%**
Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la	5	16	**21**	6%	6%	**6%**
Otros	4	16	**20**	5%	6%	**6%**
Missing	1	1	**2**	1%	0%	**1%**
Trabajadores no calificados	66	205	**271**	77%	74%	**75%**
Obreras	48	132	**180**	73%	64%	**66%**
Otros	18	73	**91**	27%	36%	**34%**

Fuente: el autor.

Así pues, se concluye que la fuerza trabajadora de los hogares de las operarias (362 personas) está compuesta principalmente por obreros o empleados (83%) que trabajan en el sector de la industria manufacturera (70%) desempeñándose como trabajadores no calificados (75%).

c. Fuentes de ingresos del hogar

i. Actividad económica en la vivienda

El 19% de los hogares de las operarias realizan alguna actividad económica dentro de la vivienda. En comparación con los porcentajes de Villa Rica (5.8%) y Puerto Tejada (4.1%), resulta ser bastante alta la cantidad de hogares de las operarias que realizan alguna actividad económica, lo cual representa un ingreso adicional además del trabajo de los miembros del hogar. De esos 34 hogares que tienen actividad económica, el 62.5% se trata de negocios comerciales, el 12.5% son de carácter industrial, el 12.5% rentista, el 6.3% es agrícola, el 3.1% pecuario y el 3.1% es artesanal.

En términos de proporción, se realizan más actividades económicas dentro de las viviendas de las operarias directas (ver tabla 56). De estas, el 40% se trata de una actividad comercial, 40% rentista, 10% pecuaria y 10% artesanal. Para el caso de las indirectas casi todas las actividades se centran en el comercio (72.7%), seguido por actividad industrial (18.2%) y por último la actividad agrícola (9.1%). Tal vez el mayor porcentaje de rentistas en las directas pueda estar asociado a una mayor capacidad económica que les permite consolidar un capital para construir cuartos o apartamentos y obtener un ingreso extra de su renta. En cambio, en los hogares de las indirectas se evidencian actividades de corte más informal relacionadas con el comercio, pero al mismo tiempo se ve una presencia de la actividad agrícola que liga a alguno de esos hogares a prácticas más rurales y menos modernas.

Tabla 56. Actividad económica en la vivienda hogares operarias (total, directas e indirectas), Villa Rica y Puerto Tejada.

¿Realiza actividad económica dentro de la vivienda?	Población Censo 2005		Hogares encuestadas 2013		
	Villa Rica	Puerto Tejada	Directas	Indirectas	Total
No Realiza	94,2%	95,9%	79,2%	81,7%	81%
Sí Realiza	5,8%	4,1%	20,8%	18,3%	19%
Casos válidos	**3354**	**11107**	**48**	**132**	**180**
Tipo de actividad económica					
Agrícola	N.I.	N.I.	0,0%	9,1%	6,3%
Pecuaria	N.I.	N.I.	10,0%	0,0%	3,1%
Comercial	N.I.	N.I.	40,0%	72,7%	62,5%
Industrial	N.I.	N.I.	0,0%	18,2%	12,5%
Artesanal	N.I.	N.I.	10,0%	0,0%	3,1%
Rentista	N.I.	N.I.	40,0%	0,0%	12,5%
Casos válidos	**N.I.**	**N.I.**	**10**	**24**	**34**

Fuente: el autor

ii. Otros ingresos del hogar

Con respecto a los ingresos por otros conceptos diferentes al trabajo que tienen los miembros del hogar (ver Tabla 57), el 41.1% de los hogares de las encuestadas reciben pensiones o jubilaciones por vejez, invalidez o sustitución pensional y/o subsidios del gobierno; el 10.6% reciben dinero de arriendos de casas, apartamentos, fincas, lotes, vehículos, equipos, etc.; el 10.1% reciben dinero de otros hogares, personas o instituciones

no gubernamentales y el 10% reciben pensiones alimenticias por paternidad, divorcio o separación.

En relación al tipo de contratación, para los hogares de ambos tipos de operarias el ingreso más importante son las Pensiones o jubilaciones por vejez, invalidez o sustitución pensional y/o subsidios del gobierno, siendo más importante esta proporción en los hogares de las indirectas (44.7% frente a 31.3% de las directas). Luego, en los hogares de las directas aparece como segundo ingreso el Arriendos de casas, apartamentos, fincas, lotes, vehículos, equipos, etc., con un porcentaje del 18.8% de los hogares (frente a 7.6% en las indirectas – el menos importante). En cambio, en el caso de las indirectas son más importantes los ingresos por Otros hogares, personas o instituciones no gubernamentales (10.6% frente a 8.5%) y por Pensión alimenticia por paternidad, divorcio o separación (10.6% frente a 8.3%). Así pues, se puede evidenciar que hay una leve mayoría de otros ingresos en los hogares de las indirectas, siendo el ingreso por arriendos el único que es mayor en las directas, lo cual está asociado al capital pueden invertir para obtener ingresos extra a partir de este negocio.

Tabla 57. Otros ingresos del hogar por tipo de contratación.

Otros ingresos del hogar	Casos afirmativos		
	Directas	Indirectas	Total
Arriendos de casas, apartamentos, fincas, lotes, vehículos, equipos, etc.	18,8%	7,6%	10,6%
Otros hogares, personas o instituciones no gubernamentales	8,5%	10,6%	10,1%
Pensiones o jubilaciones por vejez, invalidez o sustitución pensional y/o subsidios del gobierno.	31,3%	44,7%	41,1%
Pensión alimenticia por paternidad, divorcio o separación	8,3%	10,6%	10,0%
Casos válidos	48	132	180

Fuente: el autor

iii. Ingreso familiar mensual

La Tabla 58 muestra que el 38.1% de las encuestadas viven en hogares con ingresos entre $650.000 y $1.000.000; el 17.9% en hogares con ingresos menores a $650.000; el 17.3% en hogares con ingresos entre $1.000.000 y $1.350.000; el 10.7% en hogares con ingresos entre $1.700.000 y $2.050.000; el 9.5% en hogares con ingresos entre $1.350.000 y $1.700.000; y el resto (6.5%) en hogares con ingresos entre $2.050.000 y $4.500.000.

Al analizar los promedios de ingresos familiares de los hogares, se puede observar que el 80% de ellos, para ambos tipos de operarias, tienen ingresos inferiores a $1.700.000. El promedio de este 80% para los hogares de las directas es de $959.553, mientras que el de las indirectas es menor siendo de $896.475. Esto arroja una diferencia de $63.077 entre ambos tipos de operarias, la cual se reduce al ver la diferencia de los ingresos familiares en total que para las directas son de $1.162.457 y paras las indirectas es de $1.128.339. Así pues, esta diferencia del ingreso familiar no parece ser muy significativa, pero hay que tener en cuenta que los hogares de las indirectas se caracterizan por ser más grandes, lo cual hace que el porcentaje que corresponde para los gastos de cada persona, incluyendo los del

hogar en total, es menor, a diferencia de los hogares de las directas en donde el ingreso mensual puede ser mejor distribuido (es decir, que a cada persona del hogar le corresponde una mayor parte del ingreso general), al ser hogares conformados por una menor cantidad de personas.

Tabla 58. Ingreso familiar mensual por tipo de contratación.

Ingreso familiar mensual	Directas	Indirectas	Total
Menos de $ 650.000	6,5%	22,1%	17,9%
Entre $ 650.000 y $ 1.000.000	47,8%	34,4%	38,1%
Entre $ 1.000.000 y $ 1.350.000	17,4%	17,2%	17,3%
Entre $ 1.350.000 y $ 1.700.000	10,9%	9,0%	9,5%
Entre $ 1.700.000 y $ 2.400.000	13,0%	12,3%	12,5%
Entre $ 2.400.000 y $ 3.100.000	2,2%	3,3%	3,0%
Entre $ 3.100.000 y $ 4.500.000	2,2%	1,6%	1,8%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**
Ingreso Familiar Promedio General	$ 1.162.457	$ 1.128.339	$ 1.137.571
Ingresos Familiar Promedio 80% Pareto	$ 959.553	$ 896.475	$ 913.719
Casos válidos	46	122	168

Fuente: el autor

Al momento de observar los ingresos familiares por rangos, se observa que en el primero, equivalente a ingresos de menos de $650.000, es mayor el porcentaje de operarias indirectas. Prácticamente esto equivale a decir que son las operarias quienes sostienen el hogar, al ser las únicas que aportan, debido a que este es un rango que está más o menos alrededor de lo que ellas se ganan. Para el rango entre $650.000 y $1.000.000 aparece el mayor porcentaje para ambos tipos de operarias, pero es más alto en las directas (47.8% frente a 34.4%). Casi el 50% de las directas tienen ingresos familiares en este rango, lo cual también es muy probable que sean ellas las únicas que aporten debido a que su salario se encuentra más o menos en este rango. El alto porcentaje de las indirectas puede deberse a que hayan más personas que aporten al hogar. Para el resto de rangos, las directas presentan porcentajes mayores a excepción del rango entre $2.400.000 y $3.100.000. Así pues, los ingresos familiares de las operarias no sobrepasan los $4.500.000 al mes.

d. Nivel de dependencia económica de la operaria

Como una medida del nivel de dependencia que tiene el hogar de los ingresos de las encuestadas, se calculó un porcentaje consistente en dividir el ingreso neto mensual promedio de las encuestadas entre el ingreso familiar promedio (ver Tabla 59). Los resultados arrojan que en promedio, el ingreso de las familias depende en un 65% del ingreso de las operarias (75% para las directas y 63% para las indirectas); el cálculo con los ingresos familiares Pareto arroja un indicador aún más alto (81% total, 91% directas y 79% indirectas). Esta información permitiría concluir que la industria manufacturera, factor común entre las encuestadas, en promedio ofrece mejores salarios que el resto de los empleadores de los miembros de sus hogares.

Tabla 59. Ingreso familiar mensual por tipo de contratación.

	Consucol	Indirectas	Total
Devengo neto/operaria*mes	$876,225	$706,444	$743,319
Ingreso Familiar Promedio General	$1,162,457	$1,128,339	$1,137,571
Dependencia de la operaria (promedio)	75%	63%	65%
Ingresos Familiar Promedio 80% Pareto	$959,553	$896,475	$913,719
Dependencia de la operaria (Pareto)	91%	79%	81%

Fuente: el autor

3. Conclusiones

La caracterización socio-demográfica y socioeconómica de las operarias de empaque de Consucol realizada a lo largo de este capítulo muestran dos grandes hallazgos de la investigación.

El primero, es que la inserción laboral de este grupo de mujeres en la industria manufacturera ha generado cambios a nivel socio-demográfico y socio-económico respecto a las características generales de la población, palpables al comparar las cifras obtenidas en esta investigación con las del Censo 2005 y la encuesta CIENFI 2006. Se observan los siguientes aspectos que dan cuenta de una transición a razón de la inserción laboral en la industria manufacturera.

- En primer lugar, el nivel educativo de las encuestadas muestra que se encuentran entre las mujeres (de 19 años y más) más estudiadas de la zona: el 99% cuentan con estudios de bachillerato y superiores, en comparación con el 32% de las mujeres de Villa Rica y el 41% de las de Puerto Tejada. En otras palabras, están dentro de la población con más nivel educativo de la zona.

- En segundo lugar, hay diferencias en cuanto a la estructura poblacional y los indicadores demográficos. Los hogares de las obreras de Consucol presentan un patrón de transición demográfica más moderno que los de Villa Rica y Puerto Tejada, al reducirse la población dependiente y aumentar los grupos etarios de la Población en Edad de Trabajar, principalmente con población femenina. Como consecuencia, las obreras de Consucol tienen patrones socio-demográficos más modernos: las relaciones de dependencia total y niños-mujer son menores en relación a las de Villa Rica y Puerto Tejada 2005. También cuentan con una mayor presencia femenina: el índice de masculinidad es menor para los hogares de las obreras en comparación con Villa Rica y Puerto Tejada 2005. Además, presentan altos niveles de mujeres jefes de hogar.

- En tercer lugar hay mejores niveles de educación en los hogares de las operarias: hay mejores condiciones de alfabetismo en relación con los municipios donde residen la mayoría de las operarias, a excepción del grupo de 5 a 9 años. También, al comparar los niveles educativos de los hogares de las operarias con los del Censo

2005 para Villa Rica y Puerto Tejada, se concluye que los primeros presentan una formación educativa más alta en comparación con los demás hogares de los dos municipios. En cierta medida, esta diferencia puede deberse a la limitación temporal que se tiene al usar los datos de 2005 y compararlos con 2013 ya que es probable que en 8 años haya aumentado la cobertura educativa en la región.

- En cuarto lugar, el material de las paredes y de los pisos de las viviendas de las obreras de Consucol tienen un patrón más parecido a los datos de Puerto Tejada 2005 que a los de Villa Rica, lo que da idea de una transición hacia un patrón de vivienda más urbano, recordando que Puerto Tejada es el sexto centro urbano más importante de la región norte del Cauca y sur del Valle definida por Urrea (2010).

- En quinto lugar, al revisar los bienes y servicios de los hogares de las operarias, se concluye que denotan mayor capacidad de consumo comparados con el resto de población de Villa Rica y Puerto Tejada 2005.

- En sexto lugar, respecto a la inserción de los miembros del hogar en el mercado laboral, los hogares de las encuestadas presentan una Tasa Global de Participación (TGP) del 64%, la cual es mayor comparada con los datos del DANE 2005 (36% en Villa Rica y 40.8% en Puerto Tejada), es decir, que en los hogares de las operarias hay una mayor proporción de población que se encuentra trabajando y buscando trabajo. No obstante, es difícil determinar la incidencia de la variable tiempo para la gran diferencia de los datos. Los reducidos porcentajes de personas trabajando en 2005 pueden deberse a la poca generación de empleo en la zona para esa época, que hoy se ha visto incrementada debido a la presencia de más industrias en la región que están empleando una mayor cantidad de personas oriundas. Dejando de lado la variable tiempo, los indicadores revelan la importante participación que tienen los hogares de las operarias en el mercado laboral, al poseer una proporción más grande de personas económicamente activas. La composición de la Población Económicamente Activa (PEA) trae implicaciones sobre el resto de indicadores: la Tasa de desempleo para los hogares de las encuestadas es menor comparada con Villa Rica y Puerto Tejada, mientras que la Tasa de ocupación de estos hogares es mucho mayor que la de Villa Rica y Puerto Tejada.

- Por último, se determinó que, en promedio, el ingreso de las familias depende en un 65% del ingreso de las operarias. Esta información permitiría afirmar que la industria manufacturera, factor común entre las encuestadas, ofrece mejores salarios que el resto de empleadores de otros sectores donde se encuentran los demás miembros del hogar.

Sería importante que futuras investigaciones corroborasen los cambios observados en los hogares de estas mujeres obreras, contra fuentes más cercanas en el tiempo como puede ser el Censo 2015, para resolver la duda de si el caso de las obreras de Consucol está reflejando la generalidad de Villa Rica y Puerto Tejada ó las convierte en un grupo con características diferenciadas del resto de la población, asociado al hecho de que sus hogares están proletarizados. No obstante, si se tiene en cuenta los trabajos intercensales realizados por Urrea (2010), la tendencia de la zona norte del Cauca ha sido entrar en un patrón de

modernización asociado a la transición demográfica. Basándose en ello, el caso de las obreras de Consucol podría ser un ejemplo de los cambios vividos por las comunidad nortecaucana en estos ocho años.

El segundo hallazgo muestra que al revisar los datos por tipo de contratación, existen diferencias claras entre directas e indirectas, que trascienden los límites de la empresa, tal como se mostrará en el capítulo de condiciones laborales. En otras palabras, se observa que la flexibilización laboral se refleja en las condiciones socio-demográficas y socio-económicas de las obreras. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no todas las diferencias se asocian estrictamente al tipo de contratación, sino también a la variable edad. En ese sentido, las diferencias en aspectos como la jefatura y tipo de hogar, ingresos, estado civil y pertenencia de la vivienda, están influidas por el hecho de que las indirectas son más jóvenes que las directas. Tales diferencias se pueden encontrar en los siguientes aspectos:

- En relación a la edad de las operarias la mayoría de las directas (60%) se ubican principalmente en las edades mayores a 30 años, mientras que la mayoría de las indirectas (65%) se encuentran en las edades menores a 30 años. Esta distribución etaria se debe a que Consucol prefiere contratar personas con experiencia en empresas industriales o que hayan trabajado antes con alguna empresa maquiladora, dando prioridad a las personas más antiguas. Por otro lado, los contratistas prefieren contratar mano de obra joven.

- En cuanto al nivel educativo de las operarias, se observa una mayor proporción de operarias directas con estudios técnicos y tecnológicos. Esto posiblemente esté asociado a que tienen más oportunidades de estudiar debido a la estabilidad de sus horarios, sus mejores ingresos y la menor responsabilidad familiar (en términos de que tienen menos hijos).

- Respecto al nivel de feminización de los hogares de las encuestadas, se presenta un índice de masculinidad en las directas de 51% y el de las indirectas de 65%. Es decir, que en los hogares de las directas la población de mujeres es prácticamente el doble de la población de hombres. Esta composición puede leerse en clave de una mayor independencia del género masculino. Pero también puede ser producto de la estrategia de agrupamiento con otras mujeres para el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

- El porcentaje de jefatura femenina es mucho más alto en los hogares de las directas, con un porcentaje del 75% en relación al de las indirectas donde es del 65%. En ese sentido, no sólo el peso numérico de la mujer en los hogares de las directas incide en este comportamiento, así como la mejor condición laboral que tienen las operarias en estos hogares.

- El parentesco de todos los miembros con el jefe del hogar muestra que en el caso de las directas es más alto tanto el porcentaje de jefes de hogar mujeres (31% frente 24% en las indirectas) como el porcentaje de otros parientes y no parientes (21% frente a 13% en las indirectas). Este último es un indicador de la importante presencia de hogares compuestos en las directas. Además, se confirma que la

estrategia de agrupación para el cumplimiento de las responsabilidades familiares en el caso de las directas, se realiza principalmente con otras mujeres del hogar (24% frente a 11% en indirectas).

- En las indirectas se observa un mayor porcentaje de cónyuges, específicamente mujeres, lo cual se asocia con una mayor presencia de hogares completos para este tipo de contratación. Del mismo modo, la proporción de hijos y nietos en las indirectas es más alto en comparación con las directas (53% frente a 43%), lo cual concuerda con el importante porcentaje de familias extensas en el caso de las indirectas.

- Deteniéndonos en el parentesco que tiene la encuestada con el jefe del hogar, se encuentra que el 60% de las directas son jefes de hogar, mientras que las indirectas son apenas el 37%. Esto indica que la jefatura del hogar en el caso de las directas no sólo está asociada a su mayor edad, sino también a sus mejores condiciones laborales, que les permiten aportar de manera significativa a los ingresos familiares, dándoles la facultad para tomar las decisiones en el hogar. Sin embargo, el porcentaje de indirectas que son jefes de hogar también es muy importante. Es muy probable que se trate de las más antiguas en la empresa maquiladora, quienes han consolidado una relación más sólida con sus patrones, llegando a ser líderes de línea. Ellas harían parte del personal que es llamado constantemente a trabajar porque muestran la mayor disponibilidad y son las más hábiles. Por otra parte, las indirectas son principalmente hijas ó nietas del jefe del hogar con un porcentaje del 42% frente al 23% de las directas. En esa medida, las indirectas están más caracterizadas por su condición de hijas que por ser jefes de hogar.

- En cuanto al tipo de hogares, el hogar extenso en las indirectas duplica el porcentaje respecto a las directas y el porcentaje de hogares compuestos es mayor en las directas que en las indirectas. Así las cosas, en los hogares de las indirectas hay una mayor presencia de hijos y nietos mientras que en los de las directas hay una mayor presencia de otros parientes o no parientes que, como se dijo anteriormente, es muy probable que sean otras mujeres con las cuales se agrupan para cumplir con las responsabilidades familiares. Por su parte, en las directas es mayor el peso de los hogares incompletos, lo cual habla de una ausencia del cónyuge del jefe del hogar.

- También, es muy diciente el promedio de personas por hogar, ya que para las directas se trata de 3.8 personas y para las indirectas de 4.4. Esto indica una menor responsabilidad familiar para las primeras y también está asociado a un patrón de modernización.

- Los resultados de pertenencia de la vivienda revelan que la vivienda propia es una condición de tenencia con mayor presencia entre las empleadas directas que en las indirectas. No obstante, para ambos tipos de operarias la moda se encuentra en la vivienda de la familia de origen, la cual es una condición de mayor presencia en las operarias indirectas (56% frente a 48% en las directas). Lo anterior podría deberse a que las indirectas son más jóvenes y por lo tanto muchas de ellas todavía residen en la vivienda materna ó paterna.

- En relación al material del piso de la vivienda, es interesante observar que mientras las directas cuentan principalmente con viviendas que tienen piso de baldosín, ladrillo ó vinisol (73%), las indirectas tienen principalmente pisos de cemento (62%). Solamente un 0.8% de las indirectas cuenta con piso de tierra ó arena. Lo anterior indica que los materiales de la vivienda tienden a ser de mejor calidad en el caso de las directas, lo cual es evidencia de unas mejores condiciones de vida.

- También se presentan marcadas diferencias en la tenencia de bienes y servicios. De un total de 21 bienes, las operarias directas presentan mayores porcentajes de tenencia en 16 de ellos en relación con las indirectas. Esto es un reflejo de la relación existente entre mejores ingresos y estabilidad laboral para obtener bienes y servicios de lujo e intermedios que permitan suplir diferentes necesidades del hogar.

- El índice de hacinamiento de las indirectas resulta ser mayor al de las directas (1.6 frente a 1.2) lo cual confirma la poca capacidad de dormitorios que tienen los hogares de las indirectas para albergar a todos los miembros del hogar.

- Frente al nivel de dependencia económica de la operaria, los resultados arrojan que en promedio, el ingreso de las familias de las indirectas depende en un 63% del ingreso de las operarias, versus un 75% de las directas; sin embargo, dado que los hogares de las indirectas son más grandes y que estas tienen un menor salario, su ingreso per cápita es menor.

IV. Trayectorias laborales

Este capítulo presenta el recorrido laboral de las encuestadas, recogido mediante un instrumento diseñado para captar cada una de las experiencias su duración, CIIU al que pertenecía la empresa o negocio en el que se desempeño, posición ocupacional, el tipo de ocupación (CIUO), el nivel de informalidad del trabajo (medido mediante la existencia de contrato de trabajo y si este era verbal o no), la estabilidad del contrato laboral (en términos del tipo de contrato y de la duración del mismo), la intermediación laboral en caso de existir y el nivel de cumplimiento de reglamentación laboral y de seguridad social.

1. Edad de inserción en el mercado laboral

Las operarias se insertan al mercado laboral de la siguiente manera (ver Tabla 60): el 25% de las encuestadas comenzó a trabajar antes de los 16 años (un 8.3% entre los 8 y 13 años, y un 16.7% entre los 14 y 16 años), el 38.9% lo hizo entre los 17 y 19 años, el 28.9% entre los 20 y 25 años; y finalmente, un 7.2% comenzó a trabajar después de los 25 años. El ingreso temprano a la vida laboral (25% antes de los 16 años) corresponde más a una sociedad rural en la que no existen requisitos en el perfil educativo para acceder a las labores propias del campo. Este perfil tiene efectos en la asistencia escolar de los jóvenes; sin embargo, dado que en los hogares de las encuestadas no se presenta ningún hogar con NBI debido a que haya alguna persona entre 7 y 11 años que no asista a un centro de educación formal, se puede decir que este perfil de ingreso temprano a la vida laboral que presentan las encuestadas no se está perpetuando en sus hogares. De otra parte, como se vio en el capítulo de caracterización socio-demográfica, los hogares de las encuestadas presentan un mayor porcentaje de personas entre los 13 y 18 años con estudios de secundaria completa (15.6%) e incompleta (78.9%) que los datos del Censo 2005 para Puerto Tejada (9.8% secundaria completa y 66.2% secundaria incompleta) y Villa Rica (9.3% secundaria completa y 67.9% secundaria incompleta). Este perfil puede corresponder a las operarias de mayor edad[45].

Tabla 60 . Distribución de las operarias de acuerdo a los rangos de edad a los que empezaron a trabajar, por directas e indirectas

Edad en la que comenzó a laborar	Directas	Indirectas	Total general
[8-13]	12.5%	6.8%	8.3%
(13-16]	16.7%	16.7%	16.7%
(16-19]	39.6%	38.6%	38.9%
(19-21]	27.1%	29.5%	28.9%
Mayor a 25 años	4.2%	8.3%	7.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

[45] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable edad de inserción al mercado laboral. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas y las indirectas ingresan al mercado laboral a una edad similar.

2. Antigüedad en el mercado laboral

Respecto a la antigüedad en el mercado laboral de la encuestadas, la Tabla 61 muestra que el 13.3% de las encuestadas tienen menos de un año de experiencia laboral, el 15.6% tiene entre uno y tres años, el 12.2% tiene entre tres y cinco años, el 25.6% tiene entre cinco y 10 años, el 18.3% entre 10 y 15 años y el 15% más de 15 años de experiencia.

Al comparar la antigüedad laboral en años de las obreras directas con la de las indirectas, se observa que existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un historial de experiencia laboral mayor que el de las indirectas[46]: las directas tienen en promedio 5 años más de antigüedad en el mercado laboral que las indirectas.

Tabla 61. Antigüedad de las operarias en el mercado laboral, por directas e indirectas

Antigüedad laboral en años	Directas	Indirectas	Total general
Menos de 1 año	0.0%	18.2%	13.3%
Entre 1 y 3 años	4.2%	19.7%	15.6%
Entre 3 y 5 años	6.3%	14.4%	12.2%
Entre 5 y 10 años	27.1%	25.0%	25.6%
Entre 10 y 15 años	41.7%	9.8%	18.3%
Más de 15 años	20.8%	12.9%	15.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

Este resultado era de esperarse dada la menor edad cronológica promedio de las indirectas. En la Tabla 62 puede observarse la distribución por antigüedad laboral según la edad de la trabajadora.

3. Sectores en los que ha trabajado - CIIU

Tabla 62. Distribución por antigüedad laboral según la edad de la encuestada.

	Edad en Años						
Antigüedad laboral en años	25 años o menos	[26 - 30]	[31 - 35]	[36 - 40]	[41 - 45]	[46 - 50]	Total general
1-[0 - 1]	27.9%	8.1%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
2-(1 - 3]	32.4%	16.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.6%
3-(3 - 5]	19.1%	16.2%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.2%
4-(5 - 10]	16.2%	40.5%	32.6%	21.7%	0.0%	0.0%	25.6%
5-(10 - 15]	2.9%	10.8%	41.3%	21.7%	60.0%	0.0%	18.3%
6-(15 - Más]	1.5%	8.1%	15.2%	56.5%	40.0%	100.0%	15.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Casos validos	68	37	46	23	5	1	180

Fuente: el autor

[46] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable antigüedad en el mercado laboral de las encuestadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen más experiencia laboral.

Respecto a los sectores de los negocios y empresas en los que han trabajado las encuestadas en toda su vida laboral, se construyó la Tabla 63 que presenta tanto la distribución de los años invertidos en cada uno de los códigos CIIU como el conteo de las experiencias de trabajo (sin importar su duración) en cada CIIU. Se observa que las operarias de Consucol han invertido el 61% de los años de su historia laboral en la industria manufacturera, el 14.8% en el comercio al por mayor y al por menor, y el 11.1% al servicio doméstico principalmente.

Tabla 63. Distribución del tiempo total en años de la historia laboral de las encuestadas y las experiencias de trabajo, en las actividades económicas de las empresas y negocios en los que trabajó.

	Experiencia Lab		
Código agrupación CIIU	Tiempo Total en años	% tiempo en años	% de experiencias
Consucol	578.2	61.0%	35.4%
D-Industrias manufactureras	363.8		
G-Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	228.0	14.8%	19.9%
P-Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores	170.9	11.1%	20.3%
O-Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	66.3	4.3%	5.7%
A-Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	48.1	3.1%	4.9%
H-Hoteles y restaurantes	47.8	3.1%	6.0%
N-Servicios sociales y de salud	16.9	1.1%	2.0%
I-Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.2	0.4%	2.6%
L-Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5.3	0.3%	1.3%
M-Educación	5.0	0.3%	0.2%
F-Construcción	3.8	0.2%	0.7%
K-Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales	2.8	0.2%	0.5%
J-Intermediación financiera	1.3	0.1%	0.4%
C-Explotación de minas y canteras	1.0	0.1%	0.2%
Q- Organizaciones y órganos extraterritoriales	0.0	0.0%	0.0%
Total Tiempo Laboral	**1545.2**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: el autor

La distribución del número de experiencias laborales por los códigos CIIU arroja resultados similares: las operarias de Consucol han tenido experiencias sobre todo en la industria

manufacturera (35.4% de las experiencias que reportan), las actividades en hogares privados como empleadores (20.3%) y el comercio al por mayor y al por menor (19.9%).

Con base en el Total Tiempo Laboral que arroja la Tabla 63 puede calcularse el tiempo promedio de la historia laboral de las operarias de Consucol: 1545.2/180 = 8.58 años.

Tabla 64. Distribución las experiencias de trabajo de las operarias durante su vida laboral, en las actividades económicas de las empresas y negocios en los que han trabajado, por directas e indirectas.

Codigo CIIU (Sección)	Directas	Indirectas	Total general
D-Industrias manufactureras	48.1%	30.4%	35.4%
P-Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores	11.5%	23.7%	20.3%
G-Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	16.0%	21.4%	19.9%
H-Hoteles y restaurantes	5.8%	6.1%	6.0%
O-Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5.8%	5.6%	5.7%
A-Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7.1%	4.1%	4.9%
I-Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.3%	3.1%	2.6%
N-Servicios sociales y de salud	1.3%	2.3%	2.0%
L-Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1.3%	1.3%	1.3%
F-Construcción	1.3%	0.5%	0.7%
K-Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales	0.6%	0.5%	0.5%
J-Intermediación financiera	0.0%	0.5%	0.4%
C-Explotación de minas y canteras	0.0%	0.3%	0.2%
M-Educación	0.0%	0.3%	0.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos (Referencias CIIU)	**156**	**392**	**548**

Fuente: el autor

La Tabla 64 presenta la distribución de las experiencias laborales en las actividades económicas de las empresas y negocios en los que trabajó, dividida además por directas e indirectas. Con base en ella, no hay evidencia estadística de que hayan diferencias significativas entre los sectores de la economía en los que han tenido experiencias de trabajo las directas y las indirectas[47].

[47] La prueba de hipótesis Chi-cuadrado para homogeneidad de frecuencias muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable códigos CIIU en los que han tenido experiencias trabajo las encuestadas durante su vida laboral. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que

Al comparar la información de las Tablas 63 y 64[48] con las actividades económicas de las empresas y negocios en los que trabajan los miembros de los hogares de las encuestadas[49] al momento de la encuesta (ver capítulo de caracterización de los hogares de las encuestadas), la única diferencia apreciable en el Pareto de actividades es la construcción, que claramente es una actividad eminentemente masculina: 70.2% de los miembros del hogar trabajan en industrias manufactureras, el 5.6% en la construcción, el 5.3% en actividades en hogares privados como empleadores y un 4.5% en comercio al por mayor y al por menor.

Tabla 65. Cruce de trayectoria laboral en años con porcentaje de tiempo de la historia laboral dedicado a la actividad "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura".

Codígo CIIU: A — Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (Divisiones 01 y 02)

	Trayectoria total laboral en años							
Porcentaje relativo (%)	(0-1]	(1-3]	(3-5]	(5-8]	(8-12]	(12-15]	>15	Total general
0	100.0%	93.5%	100.0%	93.8%	87.1%	95.0%	81.3%	91.7%
(0 - 25]	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	9.7%	5.0%	15.6%	6.1%
(25 - 50]	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	3.2%	0.0%	0.0%	1.1%
(75 - 99,9]	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	3.1%	1.1%
Total general	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(0 - 99,9]	0.0%	6.5%	0.0%	6.3%	12.9%	5.0%	18.8%	
Casos válidos	**16**	**31**	**18**	**32**	**31**	**20**	**32**	**180**

Fuente: el autor

De otra parte, al cruzar la duración, en años, de la trayectoria laboral de la encuestada (por rangos) con el porcentaje de tiempo de la historia laboral dedicado a una actividad económica particular, para cada una de las actividades económicas de las empresas y negocios en las que han trabajado las encuestadas a lo largo de su vida laboral, se observan algunos hallazgos particulares: el porcentaje de encuestadas que ha pasado por la agricultura en su historia laboral es mayor (el doble o el triple) en las mujeres con una trayectoria laboral mayor (entre 8 y 12 años o mayor a 15 años), lo que ilustra el proceso de transición de la zona de la agricultura a la industria (ver Tabla 65).

Tabla 66. Cruce de trayectoria laboral en años con porcentaje de tiempo de la historia laboral dedicado a la actividad "Comercio al por mayor y al por menor".

Codígo CIIU: G — Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos (Divisiones 50 a 52)

	Trayectoria total laboral en años							
Porcentaje relativo (%)	(0-1]	(1-3]	(3-5]	(5-8]	(8-12]	(12-15]	>15	Total general
0	81.3%	80.6%	77.8%	68.8%	61.3%	75.0%	46.9%	68.3%
(0 - 25]	0.0%	6.5%	11.1%	12.5%	12.9%	20.0%	21.9%	12.8%
(25 - 50]	18.8%	3.2%	11.1%	9.4%	19.4%	5.0%	15.6%	11.7%
(50 - 75]	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	2.8%
(75 - 99,9]	0.0%	6.5%	0.0%	9.4%	6.5%	0.0%	3.1%	4.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(0 -99,9]	18.8%	19.4%	22.2%	31.3%	38.7%	25.0%	53.1%	
Casos válidos	**16**	**31**	**18**	**32**	**31**	**20**	**32**	**180**

Fuente: el autor

las trabajadoras directas e indirectas han tenido experiencias de trabajo con una participación similar en los diferentes CIIU durante su historia laboral.

[48] De corte longitudinal dado que corresponde a la historia laboral de las encuestadas.

[49] Incluyéndolas a ellas

El porcentaje de encuestadas que han pasado por el comercio en el transcurso de su historia laboral es mayor (el doble en algunos casos) en las mujeres con una trayectoria laboral mayor (entre 5 y 12 años o mayor a 15), lo que puede asociarse a que la industria manufacturera se ha convertido en una alternativa que sustituye al comercio como actividad económica para las mujeres, sobre todo las ubicadas en la cabecera (ver Tabla 66).

El porcentaje de encuestadas que ha sido empleada doméstica en el transcurso de su historia laboral puede ser dividido en muy bajo (entre 0% y 12.9%), lo cual ocurre en las trayectorias laborales cortas (hasta 3 años), medio (entre 29% y 33.3%) para las trayectorias laborales medias (entre 3 y 15 años) y alto (62.5%) para las personas con trayectorias laborales de más de 15 años. Este comportamiento ilustra la pérdida de protagonismo de esta actividad económica que trae implícito un traslado físico por fuera del departamento del Cauca, debido probablemente a la aparición de nuevas fuentes de trabajo ubicadas en la misma región (ver Tabla 67).

Tabla 67. Cruce de trayectoria laboral en años con porcentaje de tiempo de la historia laboral dedicado a la actividad "Actividades de hogares privados como empleadores".

Codígo CIIU: P	Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores (Divisiones 95 a 97)							
	Trayectoria total laboral en años							
Porcentaje relativo (%)	(0-1]	(1-3]	(3-5]	(5-8]	(8-12]	(12-15]	>15	Total general
0	100.0%	87.1%	66.7%	71.9%	71.0%	65.0%	37.5%	69.4%
(0 - 25]	0.0%	6.5%	5.6%	18.8%	16.1%	25.0%	34.4%	16.7%
(25 - 50]	0.0%	3.2%	5.6%	3.1%	9.7%	10.0%	18.8%	7.8%
(50 - 75]	0.0%	0.0%	11.1%	6.3%	3.2%	0.0%	6.3%	3.9%
(75 - 99,9]	0.0%	3.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	2.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(0 - 99,9]	0.0%	12.9%	33.3%	28.1%	29.0%	35.0%	62.5%	
Casos válidos	**16**	**31**	**18**	**32**	**31**	**20**	**32**	**180**

Fuente: el autor

4. Posiciones ocupacionales de la encuestada en su trayectoria laboral

Las posiciones ocupacionales o mezclas de posiciones ocupacionales más comunes (suman el 91.1%) en las historias laborales de las encuestadas son empleado de empresa particular (50.0%), empleado de empresa particular y empleada doméstica (19.4%), empleado de empresa particular y trabajador cuenta propia (13.3%), empleado de empresa particular, empleado doméstico y trabajador por cuenta propia (8.3%) (ver Tabla 68). Llama la atención el porcentaje tan alto de empleadas de empresa particular y empleado doméstico que se presenta en las indirectas 23.5% versus un 8.3% de las directas.

Tabla 68. Posiciones ocupacionales ocupadas durante la historia laboral de las encuestadas, por directas e indirectas.

Posición ocupacional	Directas	Indirectas	Total general
Empleado empresa particular	60.4%	46.2%	50.0%
Empleado empresa particular, Empleado Doméstico	8.3%	23.5%	19.4%
Empleado empresa particular, Trabajador por cuenta propia	14.6%	12.9%	13.3%
Emplado de empresa paticular, empleado doméstico , trabajador por cuenta propia	6.3%	9.1%	8.3%
Empleado empresa particular, Otro	6.3%	1.5%	2.8%
Empleado de empresa particular, empleado del obierno	0.0%	1.5%	1.1%
Empleado de empresa particular, empleado	0.0%	1.5%	1.1%
Emplado de empresa paticular, trabajador familiar sin remuneración	2.1%	0.8%	1.1%
Empleado de empresa particular, empleado del obierno, empleado doméstico, trabajador	0.0%	0.8%	0.6%
Empleado de empresa particular, empleado del obierno, Otro	0.0%	0.8%	0.6%
Empleado de empresa particular, trabajador por cuenta propia, Otro	2.1%	0.0%	0.6%
Empleado de empresa particular, empleado del obierno, empleado doméstico	0.0%	0.8%	0.6%
Empleado de empresa particular, empleado del obierno, trabajador por cuenta propia	0.0%	0.8%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

5. Tipos de ocupaciones (CIUO) que la encuestada ha ocupado en su trayectoria laboral

Para analizar los tipos de ocupaciones que las encuestadas han tenido en su historia laboral, la Tabla 69 muestra tanto la distribución de los años invertidos en cada uno de los códigos CIUO como el conteo de las experiencias de trabajo (sin importar su duración) en cada CIUO. Se observa que las operarias de Consucol han invertido el 63.7% de los años de su historia laboral como trabajadoras no calificadas, el 23.3% como trabajadoras de los servicios y vendedoras, y el 3.6% como operadoras de instalaciones, de máquinas y ensambladores principalmente.

La distribución del número de experiencias laborales por los códigos CIUO arroja resultados similares: las operarias de Consucol han tenido experiencias sobre todo como trabajadoras no calificadas (44.5% de las experiencias que reportan), como trabajadoras de los servicios y vendedoras (35.9%) y como operadoras de instalaciones, de máquinas y ensambladores (2.9%).

Tabla 69. Distribución del tiempo total en años de la historia laboral de las encuestadas y las experiencias de trabajo, en los tipos de ocupaciones en los que trabajó.

	Experiencia Lab		
Código agrupación CIUO	Tiempo Total en años	% tiempo en años	% de experiencias
Consucol	578.2	63.7%	44.5%
9-Trabajadores no calificados	410.2		
5-Trabajadores de los servicios y vendedores	361.3	23.3%	35.9%
8-Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores	55.4	3.6%	2.9%
6-Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros	46.8	3.0%	5.1%
4-Empleados de oficina	41.3	2.7%	5.5%
3-Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes	26.5	1.7%	2.7%
7-Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería	23.6	1.5%	2.7%
0-Fuerza Pública	4.7	0.3%	0.4%
1-Miembros del Poder Ejecutivo, de los cuerpos legislativos y personal directivo de la	2.6	0.2%	0.2%
2-Profesionlaes universitarios, científicos e	0.0	0.0%	0.0%
Total Tiempo Laboral	**1550.3**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: el autor

La Tabla 70 presenta la distribución de las experiencias laborales por los códigos CIUO, dividida además por directas e indirectas. Con base en ella, no hay evidencia estadística de que hayan diferencias significativas entre los tipos de ocupaciones que han tenido las directas y las indirectas[50].

[50] La prueba de hipótesis Chi-cuadrado para homogeneidad de frecuencias muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable códigos CIIU en los que han participado las encuestadas durante su vida laboral. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas e indirectas han tenido una particpación similar en los diferentes CIIU durante su historia laboral.

Tabla 70. Distribución los tipos de ocupaciones de las operarias durante su vida laboral, por directas e indirectas.

Codigo CIUO (Grandes grupos)	Directas	Indirectas	Total general
9-Trabajadores no calificados	48.1%	43.1%	44.5%
5-Trabajadores de los servicios y vendedores	25.6%	40.1%	35.9%
4-Empleados de oficina	8.3%	4.3%	5.5%
6-Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros	8.3%	3.8%	5.1%
8-Operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores	5.1%	2.0%	2.9%
3-Técnicos, postsecundarios no universitarios y asistentes	1.3%	3.3%	2.7%
7-Oficiales, operarios, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera, de la construcción y de la minería	2.6%	2.8%	2.7%
0-Fuerza Pública	0.6%	0.3%	0.4%
1-Miembros del Poder Ejecutivo, de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	0.0%	0.3%	0.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**156**	**392**	**548**

Fuente: el autor

Al comparar la información de las Tablas 69 y 70[51] con los tipos de ocupaciones en los que trabajan los miembros de los hogares de las encuestadas[52] al momento de la encuesta (ver capítulo de caracterización de los hogares de las encuestadas), hay coincidencia en el Pareto: 75.3% de los miembros del hogar se ocupan como trabajadores no calificados, el 6.9% como operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores y el 6.4% como trabajadores de los servicios y vendedores.

De otra parte, al cruzar la duración, en años, de la trayectoria laboral de la encuestada (por rangos) con el porcentaje de tiempo de la historia laboral dedicado a un tipo de ocupación particular, para cada una de las ocupaciones posibles que han tenido las encuestadas a lo largo de su vida laboral, se observa un hallazgo particular: el porcentaje de encuestadas que ha sido agricultora, trabajadora y obrera agropecuaria, forestal y pesquera en su historia laboral puede ser dividido en muy bajo (entre 0% y 6.5%), lo cual ocurre en las trayectorias laborales cortas e intermedias (hasta 8 años), bajo (entre 9.4% y 9.7%) para las trayectorias laborales más largas (entre 8 y 15 años) y medio (18.8%) para las personas con trayectorias laborales de más de 15 años. Esta comportamiento ilustra el proceso de transición de la zona de la agricultura a la industria (ver Tabla 71).

[51] De corte longitudinal dado que corresponde a la historia laboral de las encuestadas.
[52] Incluyéndolas a ellas

Tabla 71. Distribución los tipos de ocupaciones de las operarias durante su vida laboral, por directas e indirectas.

Codígo CIUO: 6 Agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros

	Trayectoria total laboral en años							
Porcentaje relativo (%)	(0-1]	(1-3]	(3-5]	(5-8]	(8-12]	(12-15]	>15	Total general
0	100.0%	95.0%	93.5%	100.0%	90.6%	90.3%	81.3%	91.7%
(0 - 25]	0.0%	5.0%	6.5%	0.0%	3.1%	6.5%	15.6%	6.1%
(25 - 50]	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	3.2%	0.0%	1.1%
(75 - 99,9]	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	3.1%	1.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(0 - 99,9]	**0.0%**	**5.0%**	**6.5%**	**0.0%**	**9.4%**	**9.7%**	**18.8%**	**8.3%**
Casos válidos	**16**	**31**	**18**	**32**	**31**	**20**	**32**	**180**

Fuente: el autor

6. Formalidad y estabilidad de su historia laboral: tipo de contrato

Para medir el nivel de formalidad de la historia laboral de las encuestadas, se analizará si trabajaron con contrato o no, si el contrato que sostuvieron fue verbal o escrito y si fue comercial o laboral. Para medir el nivel de estabilidad, se analizará qué tipo de contrato laboral sostuvieron (por obra o labor contratada, a término fijo, indefinido) y la duración de los contratos a término fijo.

En la Tabla 72, se observa que alrededor del 70% de las encuestadas han trabajado toda su vida laboral con contrato de trabajo, lo cual da cuenta de una inserción al mercado de trabajo desde la formalidad.

Tabla 72. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron sin contrato de trabajo en su historia laboral.

No veces que el encuestados trabajo sin contrato	Directas	Indirectas	Total general
Siempre trabajó con contrato	72.9%	72.7%	72.8%
1 Vez	22.9%	18.2%	19.4%
2 Veces	4.2%	6.8%	6.1%
3 Veces	0.0%	2.3%	1.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

Se observa que no existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un nivel de informalidad diferente a las indirectas debido a la ausencia de contrato de trabajo en su historia laboral[53].

En la Tabla 73, se observa que aproximadamente un 44% de las operarias han trabajado toda su vida laboral con contrato escrito. No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un nivel de informalidad diferente a las indirectas debido a la presencia

[53] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó sin contrato. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen un nivel de formalidad similar asociado a esta variable.

de contratos verbales en su historia laboral[54]. Este porcentaje tan bajo respecto al 70% de existencia de contrato da cuenta del tipo de empresas en las que han trabajado, además de la industria manufacturera: un 20.3% de sus experiencias han sido como empleadas domésticas y un 19.9% en el comercio al por mayor y al por menor, sectores en los que el contrato verbal es muy común (ver Tabla 64).

Tabla 73. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron sin contrato de trabajo en su historia laboral.

No. contratos verbales	Directas	Indirectas	Total general
Siempre trabajó con contrato escrito (No verbal)	56.3%	39.4%	43.9%
1	25.0%	25.8%	25.6%
2	12.5%	22.0%	19.4%
3	0.0%	8.3%	6.1%
4	2.1%	3.0%	2.8%
5	2.1%	1.5%	1.7%
6	2.1%	0.0%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

En la Tabla 74, se observa que casi ninguna de las operarias refiere haber trabajado con contrato comercial.

Tabla 74. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron con contrato comercial en su vida laboral.

No contratos comerciales en su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
0	100.0%	97.0%	97.8%
1	0.0%	3.0%	2.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un nivel de informalidad diferente a las indirectas debido a la presencia de contratos comerciales en su historia laboral[55].

[54] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato verbal. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen un nivel de formalidad similar asociado a esta variable.

[55] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato comercial. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen un nivel de formalidad similar asociado a esta variable.

En la Tabla 75, se observa que casi un 70% de las operarias refiere nunca haber trabajado con contrato por obra o labor terminada, contrato empleado por uno de los dos contratistas presentes actualmente en Consucol y que facilita al empleador la remoción de personal en cualquier momento sin mediar indemnización, pues el empleador alega terminación de la obra contratada. No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un nivel de estabilidad diferente a las indirectas debido a la presencia de contratos por obra o labor terminada en su historia laboral[56].

Tabla 75. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron con contrato por obra o labor terminada.

No de veces en contrato por obra o labor terminada	Directas	Indirectas	Total general
0	75.0%	67.4%	69.4%
1	18.8%	21.2%	20.6%
2	6.3%	8.3%	7.8%
3	0.0%	3.0%	2.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

Tabla 76. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron con contrato a término fijo.

No de veces en contrato fijo	Directas	Indirectas	Total general
0	35.4%	39.4%	38.3%
1	41.7%	40.2%	40.6%
2	18.8%	14.4%	15.6%
3	4.2%	5.3%	5.0%
4	0.0%	0.8%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

En la Tabla 76, se observa que aproximadamente un 38% de las operarias refiere nunca haber trabajado con contrato a término fijo, que es el tipo de contrato con el mínimo de estabilidad asociada: cualquier despido intempestivo sin haberse cumplido el tiempo originalmente pactado implica una indemnización por el valor de los salarios restantes para cumplir con el plazo del contrato original. No existe evidencia estadística para afirmar que

[56] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato por obra o labor terminada. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen un nivel de estabilidad similar asociado a esta variable.

las directas tienen nivel de estabilidad diferente a las indirectas debido a la presencia de contratos a término fijo en su historia laboral[57].

Tabla 77. Distribución de las encuestadas por la duración del contrato a término fijo.

Duración de los contratos en su trayectoeía laboral (en meses)	Directas	Indirectas	Total general
[1-6]	20.0%	12.9%	18.0%
[6-12)	13.8%	3.2%	10.8%
[6-12) y >=12	2.5%	9.7%	4.5%
[1-6] y [6-12)	1.3%	0.0%	0.9%
[1-6) y >= 12	7.5%	6.5%	7.2%
[1-6] y [6-12] y >=12	1.3%	0.0%	0.9%
>= 12	53.8%	67.7%	57.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**31**	**80**	**111**
Casos Excluidos	**17**	**52**	**69**

Fuente: el autor

En la Tabla 77, se observa que casi un 58% de las operarias refiere haber trabajado sólo con contrato a término fijo mayor o igual a un año. No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen nivel de estabilidad diferente a las indirectas debido a la duración de los contratos a término fijo en su historia laboral[58].

En la Tabla 78, se observa que casi un 24% de las encuestadas nunca han trabajado con contrato a término indefinido en su vida laboral; sin embargo, este dato está altamente afectado por el porcentaje de indirectas que cumplen con esta misma condición, que totaliza un 31.8%. Se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen niveles de estabilidad mayores que las indirectas debido al mayor porcentaje de operarias con mayor número de contratos a término indefinido en su historia laboral[59].

[57] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato a término fijo. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de las trabajadoras tienen un nivel de estabilidad similar asociado a esta variable.

[58] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato comercial. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen un nivel de estabilidad similar asociado a esta variable.

[59] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada trabajó con contrato a término indefinido. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen un nivel de estabilidad mayor a las indirectas asociado a esta variable.

Tabla 78. Distribución de las encuestadas por el número de veces que trabajaron con contrato a término indefinido en su vida laboral.

No de veces en contrato indefinido	Directas	Indirectas	Total general
0	2.1%	31.8%	23.9%
1	50.0%	24.2%	31.1%
2	25.0%	27.3%	26.7%
3	14.6%	8.3%	10.0%
4	6.3%	6.1%	6.1%
5	0.0%	0.8%	0.6%
6	0.0%	0.8%	0.6%
7	2.1%	0.8%	1.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

7. Intermediación laboral

La Tabla 79 muestra que la mayoría de las encuestadas, aproximadamente el 93%, ha tenido por lo menos uno de sus contratos intermediado laboralmente; tan sólo un 27.1% de las obreras directas han tenido solamente contratos directos con las empresas donde han trabajado. Esta condición habla de lo instauradas que están las prácticas de intermediación laboral en la zona. No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen un nivel de intermediación laboral diferente a las indirectas debido al número de veces que ha sido contratista en su historia laboral[60].

Tabla 79. Distribución de las encuestadas por el número de veces que ha sido contratista en su vida laboral.

No de veces que ha sido contratista	Directas	Indirectas	Total general
He trabajado solo con la empresa de forma directa	27.1%	0.0%	7.2%
1 vez	50.0%	61.4%	58.3%
2 veces	18.8%	25.8%	23.9%
3 veces	2.1%	9.1%	7.2%
4 veces	2.1%	3.8%	3.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

La Tabla 80 muestra que aproximadamente el 77% de las encuestadas que han tenido contratos laborales intermediados, lo han sido por medio de contratistas independientes

[60] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada ha sido contrratista. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen el mismo nivel de intermediación laboral.

exclusivamente. No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tengan intermediarios diferentes a los de las indirectas[61].

Tabla 80. Distribución de las encuestadas por el tipo de intermediario laboral que han tenido en su vida laboral.

Tipo de intermediación laboral en su trayectoria laboral	Directas	Indirectas	Total general
Contratista independiente	81.8%	76.1%	77.3%
Contratista independiente - Cooperativa de trabajo asociado	0.0%	0.9%	0.7%
Contratista independiente - Empresa de servicios temporales	3.0%	7.7%	6.7%
Contratista independiente - Persona Natural	3.0%	3.4%	3.3%
Cooperativa de trabajo asociado	0.0%	2.6%	2.0%
Cooperativa de trabajo asociado - Persona natural	0.0%	0.9%	0.7%
Empresa de servicios temporales	9.1%	6.8%	7.3%
Empresa de servicios temporales - Persona natural	0.0%	0.9%	0.7%
Persona Natural	3.0%	0.9%	1.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	33	117	150
Casos Excluidos	15	15	30

Fuente: el autor

8. Cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social en su historia laboral

En la Tabla 81 se aprecia que el 15.6% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca pago de horas extras. Es importante aclarar que Maquila del Cauca tiene una modalidad de pago por unidades producidas, al destajo, que implica que la persona no recibe recargo en su pago por ningún evento (trabajo nocturno, hora extra o festivo), sino que depende exclusivamente de su productividad; este tipo de pago puede ser una de las explicaciones del porcentaje, adicionalmente que los tipos de empresas que predominan en su historia laboral (empleadas domésticas y comercio) se caracterizan por este tipo de remuneración. Existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de menos personas que no han recibido pago por horas extras en su historia laboral[62].

[61] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable tipo de intermediación laboral en su trayectoria de trabajo. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen el mismo tipo de intermediación laboral.

[62] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada recibió pago por horas extras. Por

Tabla 81. Distribución de las encuestadas por el número veces que han recibido horas extras en su vida laboral.

No de veces en que ha recibido horas extras según su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
0	4.2%	19.7%	15.6%
1	35.4%	47.7%	44.4%
2	8.3%	9.1%	8.9%
3	37.5%	18.9%	23.9%
4	10.4%	3.0%	5.0%
5	4.2%	0.8%	1.7%
6	0.0%	0.8%	0.6%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

En la Tabla 82 se aprecia que aproximadamente el 24% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca vacaciones pagadas. Una posible explicación a este hecho, además de un incumplimiento de la legislación laboral por parte de sus empleadores, puede ser que dado el tipo de contrato a término fijo o por obra o labor terminada que tienen la mayoría de las empleadas indirectas, al finalizar el período, por lo general de un año, las empleadas sean liquidadas y dentro de la liquidación se les remuneren las vacaciones, las cuales no disfruta trabajando, por lo cual hay una percepción de que no se ha disfrutado del beneficio. Existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de menos personas que no han recibido vacaciones pagadas en su historia laboral[63].

Tabla 82. Distribución de las encuestadas por el número veces que han recibido vacaciones pagadas en su vida laboral.

No de veces en que ha recibido vacaciones pagadas en su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
0	0.0%	32.6%	23.9%
1	43.8%	37.1%	38.9%
2	6.3%	9.1%	8.3%
3	37.5%	13.6%	20.0%
4	10.4%	5.3%	6.7%
5	2.1%	2.3%	2.2%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen un nivel de cumplimineto de la normatividad laboral y de seguridad social mayor a las indirectas asociado a esta variable.

[63] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada recibió vacaciones pagadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen un nivel de cumplimineto de la normatividad laboral y de seguridad social mayor a las indirectas asociado a esta variable.

En la Tabla 83 se aprecia que aproximadamente el 52% de las encuestadas reportan haber recibido una vez prima de servicios. Existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de más personas que han recibido prima de servicios en su historia laboral[64].

Tabla 83. Distribución de las encuestadas por el número veces que han recibido prima de servicios en su vida laboral.

No de veces en que ha recibido prima de servicios según su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
1	27.1%	60.6%	51.7%
2	2.1%	8.3%	6.7%
3	52.1%	23.5%	31.1%
4	14.6%	4.5%	7.2%
5	4.2%	3.0%	3.3%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

En la Tabla 84 se aprecia que aproximadamente el 8% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca cesantías. Existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de menos personas que nunca han recibido cesantías en su historia laboral[65].

Tabla 84. Distribución de las encuestadas por el número veces que han recibido cesantías en su vida laboral.

No de veces en que ha recibido cesantías según su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
0	0.0%	11.4%	8.3%
1	37.5%	50.8%	47.2%
2	2.1%	9.1%	7.2%
3	41.7%	22.0%	27.2%
4	14.6%	4.5%	7.2%
5	4.2%	2.3%	2.8%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

En la Tabla 85 se aprecia que casi ninguna de las encuestadas reporta nunca haber cotizado a salud y pensiones, lo cual coincide con las prácticas del tipo de negocios o empresas en

[64] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada recibió prima de servicios. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen un nivel de cumplimineto de la normatividad laboral y de seguridad social mayor a las indirectas asociado a esta variable.

[65] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada recibió cesantías. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen un nivel de cumplimineto de la normatividad laboral y de seguridad social mayor a las indirectas asociado a esta variable.

las que han trabajado además de la industria manufacturera (empleadas domésticas y comercio). No existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de menos personas que nunca han cotizado a salud y pensiones en su historia laboral[66].

Tabla 85. Distribución de las encuestadas por el número veces que han recibido cotización a salud y pensiones en su vida laboral.

No de veces en que ha recibido cotización a salud y pensiones según su trayectoría laboral	Directas	Indirectas	Total general
0	0.0%	0.8%	0.6%
1	22.9%	56.1%	47.2%
2	2.1%	8.3%	6.7%
3	54.2%	26.5%	33.9%
4	16.7%	6.1%	8.9%
5	4.2%	2.3%	2.8%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

9. Antigüedad en la industria manufacturera

Un 50.6% de las encuestadas tienen menos de tres años inclusive en la industria (incluyendo su experiencia en Consucol), un 17.8% tienen entre 3 y 6 años inclusive, un 12.8% tienen entre 6 y 9 años inclusive, un 10% tienen entre 9 y 12 años inclusive, un 8.3% tienen entre 12 y 15 años inclusive y un 0.6% tienen más de 15 años (ver Tabla 86).

Tabla 86. Antigüedad en la industria manufacturera.

No de años en la industria manufacturera	Directas	Indirectas	Total general
(0-3]	10.4%	65.2%	50.6%
(3-6]	18.8%	17.4%	17.8%
(6-9]	20.8%	9.8%	12.8%
(9-12]	20.8%	6.1%	10.0%
(12-15]	27.1%	1.5%	8.3%
>15	2.1%	0.0%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

Al comparar la antigüedad en la industria manufacturera en años de las obreras directas con la de las indirectas, se observa que existe evidencia estadística para afirmar que las directas tienen una mayor experiencia laboral en la industria manufacturera que la de las

[66] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que no existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable número de veces que la encuestada cotizó a salud y pensiones. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que los dos tipos de trabajadoras tienen el mismo nivel de cumplimineto de la normatividad laboral y de seguridad social asociado a esta variable.

indirectas[67]: las directas tienen antigüedades en el mercado laboral mayores a 5 años proporcionalmente mayores a las de las indirectas.

10. Antigüedad en Consucol

Es importante conocer la antigüedad de las encuestadas no solamente en el mercado laboral y en la industria manufacturera, sino el tiempo trabajando en Consucol, independientemente del tipo de contratación. Como puede verse en la Tabla 87, independientemente de la empresa con quien sostiene el contrato actual, el 37.2% de las encuestadas tienen menos de un año de experiencia acumulada[68] de trabajar en Consucol, el 14.4% tiene entre uno y tres años, el 9.4% tiene entre tres y cinco años, el 25.6% entre cinco y 10 años, el 12.8% entre 10 y 15 años y el 0.6% más de 15 años.

Tabla 87. Distribución por antigüedad en Consucol, por directas e indirectas.

Antigüedad laboral en TQ	Directas	Indirectas	Total general
1-[0 - 1]	4.2%	49.2%	37.2%
2-(1 - 3]	8.3%	16.7%	14.4%
3-(3 - 5]	6.3%	10.6%	9.4%
4-(5 - 10]	45.8%	18.2%	25.6%
5-(10 - 15]	33.3%	5.3%	12.8%
6-(15 - Más]	2.1%	0.0%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

Existe soporte estadístico para afirmar que las trabajadoras contratadas directamente tienen mayor antigüedad acumulada trabajando en Consucol que las indirectas[69]. Adicionalmente, del Grupo Focal de Consucol puede concluirse que la gran cantera de operarias de empaque para contrataciones directas de Consucol son las contratistas:

> *Investigador*: "Pasando ya al tema de la selección y contratación de las operarias de empaque, ¿cuál sería el proceso que se hace para contratarlas?, ¿qué requisitos cumplen?, ¿qué documentos tienen que traer?, ¿cómo es el procedimiento?"
> *Entrevistado*: "Listo, primero que todo se exige que el operario de empaque sea bachiller, ese es el primer filtro, eh, nosotros en esta planta le damos prioridad al contratista, o sea, para mí la primera localización de hojas de vida o búsqueda es el contratista, no significa que yo descarte el de afuera porque también ellos, uno saca de toda esa cantidad de hojas de vida que llegan, de los que recomiendan los mismos trabajadores, de ahí también sacamos pero nuestra primera fuente de localización debe ser el contratista. Entonces 1: que sea bachiller, 2: que venga de una empresa

[67] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable antigüedad en la industria manufacturera de las encuestadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen más experiencia laboral en la industria manufacturera.
[68] Sumando todos los períodos que la persona haya trabajado en Consucol a pesar de no ser consecutivos.
[69] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre los tipos de contratación para la variable experiencia acumulada en Consucol de las encuestadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras directas tienen más experiencia en Consucol.

contratista, y tratamos que lleve un año esa empresa contratista, no el que lleva dos meses, o tres meses, sino el que lleva más de un año, eh, nosotros cuando tomamos un contratista, en el caso del contratista le pedimos referenciación de una vez, al supervisor de ellos o coordinador de Consucol, porque son los que saben de su gestión; usualmente deberían de contratar esta operaria, este muchacho es muy bueno; entonces ahí es donde empezamos […].”[70]

De hecho, a la fecha aproximadamente el 90% de las operarias de empaque contratadas directamente por Consucol fueron previamente contratistas en la planta, según la Tabla 88.

Tabla 88. Distribución de las obreras directas de empaque de acuerdo a si fueron o no contratistas previamente en la planta.

Indicadores	Trabajó antes como contratista en Consucol	Nunca trabajó como contratista en Consucol	Total
No. de operarias directas	42	6	48
Porcentaje del Total	87.5%	12.5%	100.0%

Fuente: el autor

Esta información la corroboran las directivas de Consucol en el Grupo Focal, en el que dicen que aproximadamente el 80% de las operarias directas[71] de Consucol han sido contratistas que han trabajando previamente en la misma planta:

Investigador: “¿Podrías decir en estos momentos que cuántas de las operarias […] que están hoy fueron contratistas? ¿Pueden decir eso?, o sea, un promedio.”
Entrevistado: “De esas 76 digamos, yo creo que por ahí 40 fueron contratistas… por ahí 50. Y el resto por recomendados, por ellos, por las mismas personas de acá, trabajadores y ya.”
Investigador: “¿Y con experiencia?”
Entrevistado: “Sí, yo te digo que serían más, por ahí unas 60 personas vienen de empresas contratistas.”[72]

Por otra parte, una vez se contratan directamente por Consucol el período de prueba al interior de la empresa continúa:

Investigador: “¿Cuál es el tipo de contrato que manejan para las operarias de empaque?”
Entrevistado: “Entran siempre con contrato a término fijo con 4 meses, hasta completar un año y allí dependiendo de los resultados pasan a indefinido, pero dentro de cada cambio de contrato se hace una evaluación.”[73]

Desde el punto de vista de las operarias, se observa además un deseo por pertenecer a la empresa tan fuerte que les mantiene viva la esperanza de ser contratadas directamente a pesar de que las evidencias[74] muestran una franca reducción de esta posibilidad:

Investigador: “Y usted, ¿trabaja por contratista?”
Entrevistada: “Sí, yo trabajo por contratista y estoy aspirando a entrar por la empresa. Hace 8 días presenté las pruebas… no sé si las gané, porque no he averiguado.”

[70] Grupo Focal Consucol, septiembre de 2013
[71] Incluye no sólo las que trabajan en operaciones de empaque.
[72] Grupo Focal Consucol, septiembre de 2013.
[73] Grupo Focal Consucol, septiembre de 2013.
[74] Haber perdido dos veces las pruebas psicotécnicas.

Investigador: "¿Pero allá cómo hacen? Les dicen 'bueno, vamos a contratar a alguien, preséntese', ¿o cómo es la dinámica? ¿Cómo […] hacen [ustedes] para aspirar [al cargo]?"
Entrevistada: "cada año hay…o cuando hay vacantes, por lo menos el Psicólogo nos dijo que había 4 vacantes, entonces casi siempre lo tienen en cuenta a uno como contratista y lo llaman. Pues yo ya la he presentado 2 veces, con esta 3, las otras 2 veces las he perdido."
Investigador: "Pero las has perdido o es que no" (interrumpe)
Entrevistada: "Pues uno va y pregunta… y las perdió."
Investigador: "¿Pero ahí las llaman, digamos a todas? o ¿las llaman por la antigüedad que tienen? O sea digamos, a las otras compañeras que llaman ¿tienen la misma antigüedad suya? O eso es así como…" (Interrumpe)
Entrevistada: "Eso es como cuestión de suerte..." (Repite)[75]

Toda esta información ilustra lo planteado por Bermúdez (2008:250) acerca del "largo período de prueba" al que se ven sometidas las indirectas para aspirar a un cargo en Consucol contratadas directamente y con contrato a término indefinido.

Respecto a las operarias indirectas que tienen más de 5 años de antigüedad en Consucol (23.5% del total), parecieran existir dos razones para continuar en ese trabajo: un deseo inquebrantable por ser contratadas directamente por la empresa o tener los beneficios de pertenecer a la primera capa de flexibilización de las personas contratadas indirectamente que se expondrá en el capítulo de condiciones laborales.

11. Conclusiones

- Las encuestadas se insertaron al mercado laboral antes de los 20 años en su mayoría, sin existir diferencias entre directas e indirectas. El ingreso temprano de algunas de ellas al mercado laboral, propio de zonas rurales, no parece ser el patrón que presentan actualmente los miembros jóvenes de sus hogares, dada la evidencia con que se cuenta. Respecto a la antigüedad en el mismo, se observa que las directas tienen un historial de experiencia laboral mayor que el de las indirectas: las directas tienen en promedio 5 años más de antigüedad en el mercado laboral que las indirectas.
- El tiempo promedio de la historia laboral de las operarias de Consucol es de 8.58 años de trabajo/persona, y este tiempo lo han invertido en un 61% en la industria manufacturera, un 14.8% en el comercio al por mayor y al por menor, y un 11.1% en el servicio doméstico principalmente. Este comportamiento es similar entre las directas y las indirectas.
- Las áreas en las que se han desempeñado históricamente las operarias son similares a aquellas en las que trabajan hoy los miembros de sus hogares, incluidas ellas: industrias manufactureras, , actividades en hogares privados como empleadores y comercio al por mayor y al por menor, excepto la construcción, que claramente es una actividad eminentemente masculina.
- Se percibe un proceso de desestímulo de ciertas áreas productivas, evidenciado en la diferencia de participación de estas en la historia de las encuestadas: con más altos porcentajes en las mayores y menor en las más jóvenes. Las áreas son la agricultura, el comercio y el servicio doméstico, concluyendo que la industria manufacturera se ha convertido en una alternativa sustituta de estas áreas.

[75] Entrevista No. 3, 10 de noviembre de 2013.

- Se observa que las operarias de Consucol han invertido el 63.7% de los años de su historia laboral como trabajadoras no calificadas, el 23.3% como trabajadoras de los servicios y vendedoras, y el 3.6% como operadoras de instalaciones, de máquinas y ensambladores principalmente, sin haber diferencia entre directas e indirectas. Estos tipos de ocupaciones históricas de las operarias coinciden con el Pareto actual de los miembros trabajadores de sus hogares: trabajadores no calificados, operadores de instalaciones, de máquinas y ensambladores y trabajadores de los servicios y vendedores.
- Desde esta perspectiva se evidencia también el desestímulo de la ocupación "agricultora, trabajadora y obrera agropecuaria, forestal y pesquera", coincidente con el hallazgo de las áreas productivas y que ilustra el proceso de transición de la zona de la agricultura a la industria.
- Respecto a la formalidad de la relación laboral, alrededor del 70% de las encuestadas han trabajado toda su vida laboral con contrato de trabajo, lo cual da cuenta de una inserción al mercado de trabajo desde la formalidad. Además, aproximadamente para un 44% de las operarias que han trabajado con contrato de trabajo, éste ha sido escrito, lo que puede tener su explicación en el tipo de empresas en las que han trabajado, además de la industria manufacturera: como empleadas domésticas y el comercio al por mayor y al por menor, sectores en los que el contrato verbal es común. De otra parte, casi ninguna de las operarias refiere haber trabajado con contrato comercial. Este comportamiento es igual para indirectas que para directas.
- Al indagar por estabilidad laboral, casi un 70% de las operarias refiere nunca haber trabajado con contrato por obra o labor terminada, el cual facilita al empleador la remoción de personal en cualquier momento sin mediar indemnización, pues el empleador alega terminación de la obra contratada. Un 38% de las operarias refiere nunca haber trabajado con contrato a término fijo, que es el tipo de contrato con el mínimo de estabilidad asociada: cualquier despido intempestivo sin haberse cumplido el tiempo originalmente pactado implica una indemnización por el valor de los salarios restantes para cumplir con el plazo del contrato original; de las que sí, casi un 58% refiere haber trabajado sólo con contrato a término fijo mayor o igual a un año. Este comportamiento es igual para indirectas que para directas. Por último, se observa que casi un 31.8% de las encuestadas indirectas nunca han trabajado con contrato a término indefinido en su vida laboral versus un 2.1% de las directas, lo que permite afirmar que existen diferencias significativas entre ambas.
- Aproximadamente el 93% de las encuestadas ha tenido por lo menos uno de sus contratos intermediado laboralmente; tan sólo un 27.1% de las obreras directas han tenido solamente contratos directos con las empresas donde han trabajado. Esta condición habla de lo instauradas que están las prácticas de intermediación laboral en la zona. Esta intermediación ha sido principalmente con contratistas independientes. El comportamiento es similar para las directas y las indirectas.
- En cuanto al cumplimiento de la legislación laboral: el 15.6% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca pago de horas extras; aproximadamente el 24% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca vacaciones pagadas; aproximadamente el 52% de las encuestadas reportan haber recibido una vez prima de servicios; aproximadamente el 8% de las encuestadas reportan no haber recibido nunca cesantías.

Las directas presentan menos incumplimiento a la normatividad laboral que las indirectas en su historia laboral.

- En cuanto al cumplimiento de la legislación en salud y pensiones: casi ninguna de las encuestadas reporta nunca haber cotizado a salud y pensiones. Este comportamiento es el mismo para indirectas que para directas.
- Más de la mitad de las operarias tienen menos de tres años inclusive en la industria (incluyendo su experiencia en Consucol) y un poco más del 40% tienen entre 3 y 12 años; además, las obreras directas tienen una mayor experiencia laboral en la industria manufacturera que las indirectas.
- Con la información acerca de la antigüedad en Consucol se ilustra el "largo período de prueba" del que habla Bermúdez (2008:250) y al que se ven sometidas las indirectas para aspirar a un cargo con contrato directo e indefinido por Consucol. Respecto a las operarias indirectas que tienen más de 5 años de antigüedad en Consucol (23.5% del total), parecieran existir dos razones para continuar en ese trabajo: un deseo inquebrantable por ser contratadas directamente por la empresa o tener los beneficios de pertenecer a la primera capa de flexibilización de las personas contratadas indirectamente que se expondrá en el capítulo de condiciones laborales.

Por último, es importante decir que este capítulo contribuye a los dos hallazgos esbozados en el capítulo anterior. En relación con el primer hallazgo que señala las diferencias de las obreras con el resto de la población, las trayectorias laborales de las operarias muestran que el porcentaje de encuestadas que ha pasado por trabajos en la agricultura en su historia laboral es mayor en las mujeres con trayectorias laborales más largas, lo que ilustra el proceso de transición que ha vivido la zona de la agricultura a la industria. Lo mismo sucede con el comercio, lo cual puede asociarse a que la industria manufacturera se ha convertido en una alternativa que lo sustituye como actividad económica para las mujeres. Por último, el empleo como empleada doméstica, que trae implícito un traslado físico por fuera del departamento del Cauca, ha perdido protagonismo, probablemente por la aparición de nuevas formas de trabajo en la zona.

En relación al segundo hallazgo que resalta las diferencias socio-demográficas y socio-económicas como efectos de la flexiblización laboral, se observan los siguientes aspectos de las trayectorias laborales que contribuyen a evidenciar una distinción entre directas e indirectas (de igual manera, aquí influye la variable edad):

- Al observar la antigüedad de las operarias en el mercado laboral, las directas tienen un historial de experiencia laboral 5 años mayor que el de las indirectas. Este comportamiento se replica para la antigüedad en la industria manufacturera. También existe soporte estadístico para afirmar que las trabajadoras contratadas directamente tienen mayor antigüedad acumulada trabajando en Consucol que las indirectas.

- Entrando al tema de las posiciones ocupacionales de la historia laboral de las encuestadas, llama la atención el porcentaje tan alto de empleadas de empresa particular y empleada doméstico que se presenta en las indirectas 24% frente a 8% de las directas.

- En relación con el número de veces que las encuestadas trabajaron con contrato a término indefinido en su vida laboral, se concluye que las directas tienen niveles de estabilidad mayores que las indirectas debido a una proporción más alta de personas con más número de contratos a término indefinido en su historia laboral.

- Por último, se aprecia que las directas tienen mayores niveles de cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social que las indirectas debido a la presencia de menos personas que no han recibido en su historia laboral pago por horas extras, vacaciones pagadas, prima de servicios y cesantías.

V. Condiciones laborales de las obreras de Consucol a partir de la forma de contratación

Este capítulo describe las condiciones laborales de las operarias de empaque de Consucol (dimensión instrumental del sentido del trabajo), prestando atención principalmente a la manera en que la flexibilidad laboral opera y haciendo la diferenciación entre las operarias que están contratadas directamente por la empresa Consucol y las que trabajan con contratistas.

1. Reestructuración del capital, teoría de la subcontratación y flexibilización laboral

Para Harvey la reestructuración del capital ha evolucionado a lo que denomina acumulación flexible: un régimen de acumulación basado en los cambios de la organización de la producción conocida como postfordismo, que "apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo. Se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa". (Harvey, 1998:170-171). Dicha flexibilidad se hace tangible tanto en lo referente al proceso de transformación tecnológica y organizativa de la producción industrial, como en lo que atañe al conjunto de las relaciones sociales; para el autor, trae consecuencias negativas para las condiciones laborales y de vida de los obreros.

Por su parte, para Boltanski y Chiapello (2002) la flexibilidad tiene dos facetas: la flexibilidad interna, que concierne a la organización interna de las empresas y las técnicas empleadas (polivalencia obrera, autocontrol, etc.); y flexibilidad externa, determinada por una organización en red, en la cual las empresas-matriz encuentran en las subcontrataciones los recursos de los que carecen (Boltanski y Chiapello, 2002: 300). Una estrategia de la flexibilidad externa es la subcontratación, en la cual la empresa matriz "confía la realización a un tercero de todo o parte de un producto que él mismo venderá y del cual determina las características" (Boltanski y Chiapello, 2002: 304), con el fin de reducir los costos laborales de producción para el incremento de la rentabilidad. La subcontratación, caracterizada por los horarios flexibles, genera nuevos tipos de empleo como los precarios, interinos y trabajadores temporales e independientes, y redefine los lugares de trabajo, salarios, y las formas del trabajo. Para Boltanski y Chiapello (2002) el sector de la subcontratación ha crecido en parte, gracias a dos procesos de externalización: el de las funciones de ejecución y servicios (ensamblado, empaque, limpieza o vigilancia), y el de la contratación de la mano de obra, conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de la responsabilidad de pagar salarios y garantizar derechos laborales a las obreras u obreros subcontratados. En Colombia, el primero de ellos se concretiza en las maquilas o contratistas independientes y el segundo en las Empresas de Servicios Temporales (EST).

El fenómeno de la maquila a nivel mundial se consolida en la década del setenta, y generalmente se ha estudiado como una red global construida a partir de numerosas empresas subcontratistas que se dividen el trabajo, en las que se destaca el uso intensivo de

fuerza laboral pagada con salarios bajos; es representada como una gran pirámide coronada por las empresas matrices, por lo general multinacionales, que subcontratan a otras empresas, y estas últimas a otras, y así sucesivamente hasta llegar a la base de la pirámide en donde se ubican los pequeños talleres o casas familiares, bajo el modelo del trabajo domiciliario, con trabajadores/as sin contrato formal, trabajando a destajo.

En Colombia, la maquila o contratistas independientes ha obedecido más a una relación productiva de carácter local en la que las unidades no tienen relación de propiedad entre sí. Las empresas que contratan a los contratistas independientes buscan no sólo disminuir costos o valores agregados de los productos, sino además disminuir vulnerabilidades: en primer lugar, en el sentido en que hace difícil la organización laboral sindical, y en segundo lugar porque permite el justo a tiempo japonés al organizar la producción de acuerdo a la demanda del mercado: la maquila contrata o despide fuerza de trabajo a merced de los requerimientos del contratantes.

Boltanski y Chiapello (2002) señalan que la flexibilidad laboral ha producido un proceso de feminización de la fuerza de trabajo. Harvey anota que "la transición a la acumulación flexible ha estado marcada por una revolución (en modo alguno progresista) en el rol de las mujeres en el mercado de trabajo y en los procesos de trabajo" (Harvey, 1998: 178). Por su parte, Sennett (2000) señala que el horario flexible surge con la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, porque aparentemente este horario le permite a la mujer ejercer su rol en el hogar, y al mismo tiempo trabajar, cuando en realidad el trabajo flexible no hace más que reforzar el papel de subordinación de la mujer porque sigue siendo madre de tiempo completo (Sennett, 1998: 59). Para el caso de la industria manufacturera de México, De La Garza, et. al. (2001) sostienen que es en las empresas más feminizadas en donde se aplica con mayor énfasis los principios tayloristas-fordistas de la organización del proceso productivo; estos autores han encontrado que la flexibilidad funcional basada en la polivalencia obrera, o flexibilidad interna para Boltanski y Chiapello (2002), típica del modelo onhista japonés, se ha concentrado en las ramas punta del uso de tecnología, es decir en los sectores más masculinizados, y poco se han aplicado en los sectores de organización simple del trabajo que son los más feminizados. En este sentido, los beneficios de la flexibilidad son visibles principalmente en las empresas matriz (masculinizadas), mientras que las desventajas de la flexibilidad se encuentra en las empresas subcontratistas (feminizadas), es decir en las plantas maquiladoras. Para Cuero (2012), la flexibilidad vía subcontratación ha generado para las obreras afrodescendientes de Villa Rica contratadas por la maquila una precarización de sus condiciones laborales que se manifiesta principalmente en la pérdida de garantías sociales y en bajos salarios, viviendo una situación social precaria tanto en el espacio de trabajo como en su vida cotidiana. Sin embargo, también deben reconocerse los efectos positivos que la proletarización industrial bajo el modelo de maquila ha tenido sobre las subjetividades de las mujeres afrocolombianas de Villa Rica, principalmente con respecto a procesos reflexivos que comienzan a experimentar frente a las relaciones desiguales de género en las que están inscritas.

Como lo expresan Boltanski y Chiapello (2002) y Harvey (1998), la flexibilidad trae consecuencias negativas para las condiciones laborales y de vida de los obreros, por cuanto hace difícil la organización laboral sindical y permite el justo a tiempo japonés al organizar la producción de acuerdo a la demanda del mercado: la maquila contrata o despide fuerza

de trabajo a merced de los requerimientos de los contratantes, afectando la estabilidad de los empleados. Adicionalmente, la flexibilidad se expresa de diferentes maneras, no sólo a través de la forma de contratación, sino también en otros elementos al interior de la empresa, en las relaciones laborales, en los beneficios que reciben, entre otros.

La manera como están organizadas las capas de empleados en Consucol[76] ejemplifica la reestructuración del mercado de trabajo propuesta por Harvey (1990), y coincidente con Boltanski y Chiapello (2002), como representativa de la época del capitalismo denominada *acumulación flexible*, caracterizada por altos niveles de desempleo estructural y rápida calificación, descalificación de la fuerza de trabajo y reducción de la estabilidad de los contratos (pasando de contratos a término indefinido a contratos a término fijo de corta duración):

> "Dicha reestructuración se caracteriza: 1- Por la existencia de un núcleo duro de la fuerza de trabajo cada vez más reducido vinculado bajo antiguas normas de contratación que implicaban empleo de por vida, prestaciones sociales y derechos de jubilación y compuesto por trabajadores altamente calificados y por empleados de nivel ejecutivo. 2 – Una periferia que abarca dos subgrupos, uno de ellos conformado por empleados dotados de capacidades fácilmente utilizables en el mercado de trabajo, de escasa capacitación, funciones de secretaría y trabajadores manuales poco capacitados lo que facilita su rotación y recorte; el otro subgrupo se compone de empleados a medio tiempo, temporales, contratados a término fijo, subcontratados, aprendices subsidiados con dineros públicos y pertenecientes a programas de becarios; todos ellos bajo normas de menor seguridad laboral que el anterior segmento". Mejía (2002: 320).

Las operarias de empaque que trabajan en Consucol se encuentran en la periferia de esta nueva estructura y no pertenecen exclusivamente a uno de los dos subgrupos periféricos, sino que se ubican en ambos, dependiendo de la empresa que la contrate: las contratadas directamente por Consucol, o directas, pertenecen al primer subgrupo, y las contratadas por un contratista independiente al que Consucol paga por cada unidad de trabajo que le encarga (unidad empacada, unidad revisada, unidad escogida, etc.), o indirectas, pertenecen al segundo subgrupo.

2. Cuatro variables que reflejan las condiciones de flexibilidad

a. Contratación

Tipo de contrato

El contrato que opera para el caso de las operarias directas es indefinido. Sin embargo, cuando están en periodo de prueba, Consucol las contrata con contrato a término fijo. Por otro lado, las operarias indirectas se encuentran bajo dos tipos de contratación: aquellas que están contratadas por Maquila del Cauca tienen contrato a término fijo y las que laboran en Empacauca cuentan con un contrato por obra o labor contratada. Siguiendo este orden de ideas, el 40% de las operarias tienen contrato a término fijo, el 33% están bajo un contrato por obra o labor contratada y el 27% posee contrato a término indefinido.

[76] De acuerdo al Grupo Focal de Consucol, septiembre de 2013.

Vale la pena llamar la atención que la información reportada por las operarias en la encuesta tuvo algunas divergencias con las proporciones establecidas en el párrafo anterior puesto que el 44.4% de ellas afirmaron tener contrato a término indefinido, el 36.7% reportaron estar contratadas a término fijo, un 16.7% dijeron que contaban con un contrato por obra ó labor contratada y un 2.2% expresaron contar con un contrato por comisión únicamente, pese a que ninguno de los empleadores reporta tener este tipo de contrato comercial (ver Tabla 89).

Tabla 89. Distribución de las operarias por tipo de contrato, por tipo de fuente de la información.

Tipo de contrato de trabajo actual	Reportado por empleadores	Reportado por encuestadas
Contrato a término indefinido	26.7%	44.4%
Contrato a término fijo	40.0%	36.7%
Contrato por obra o labor	33.3%	16.7%
Contrato por comisión únicamente	0.0%	2.2%
Total	100.0%	100.0%
Casos validos	180	180

Fuente: el autor

Con base en la tabla anterior, existe soporte estadístico para afirmar que el tipo de contrato reportado por los empleadores difiere del reportado por las empleadas[77]. Al cruzar el tipo de contratación expresado por las operarias con cada una de las empresas que las contratan (ver Tabla 90), se observa que el 97.9% de las directas expresa tener contrato a término indefinido, lo cual se corresponde a su realidad contractual, mientras que un 2.1% de ellas dijeron tener un contrato a término fijo, que haría referencia a quienes se encuentran en contrato de prueba. Por su parte, el 55.6% de las operarias de Maquila del Cauca expresaron tener el contrato que maneja esta contratista (a término fijo), por lo que el 44.5% erran al decir que tienen un contrato a término indefinido (22.2%), por obra o labor contratada (16.7%), o por comisión únicamente (5.6%). En el caso de las operarias de Empacauca, se encontró que el 30% de ellas coincide con el contrato por obra ó labor contratada que maneja esta empresa, mientras que el 70% se equivoca al decir que tienen contrato a término fijo (41.7%) o a término indefinido (28.3%).

Lo que sucede es que por un lado hay una confusión entra la obra o labor y el contrato indefinido y por el otro lado hay una confusión entre el tipo de contrato y la forma de pago.

Este desacierto entre el tipo de contrato que realmente tienen las operarias y lo que ellas expresaron tener se explica en que el contrato por obra o labor contratada no tiene una fecha de terminación explícita, su finalización se da en el momento que se termina la obra ó labor por la que se contrató. Sin embargo, normalmente culminan al finalizar el año, cuando las empresas realizan el cierre general de producción. En el momento que se hace el

[77] La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones muestra que existen diferencias significativas entre las fuentes de la información para la variable tipo de contratación de las encuestadas. Por lo tanto, se puede concluir con un 95% de confianza que lo reportado por los empleadores es diferente de lo reportado por la empleadas.

cierre de producción, se toma como si fuera el final de la obra ó labor por la que fueron contratadas, por lo cual muchas perciben esto como si fuera un contrato a término fijo, porque saben que es un contrato que tiene término. Del mismo modo, al no explicitar la fecha de terminación pueden tomarlo como si fuera un contrato a término indefinido.

Tabla 90. Distribución de las operarias por tipo de contrato que ellas reportan tener por empresa que las contrata.

Tipo de contrato de trabajo actual	Directas	Indirectas	
		Maquila del Cauca	Empacauca
Contrato o término indefinido	97.9%	22.2%	28.3%
Contrato a término fijo	2.1%	55.6%	41.7%
Contrato por obra o labor contratada	0.0%	16.7%	30.0%
Contrato por comisión únicamente	0.0%	5.6%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**48**	**72**	**60**

Fuente: el autor

Como se verá más adelante la información que tienen las operarias, no sólo acerca del tipo de contrato, sino también acerca de la duración de los contratos diferentes a los indefinidos, las prestaciones que reciben, pago de horas extras y, en general, lo asociado a la relación contractual no es completamente coincidente con lo que reportan las empresas que las contratan.

Al comparar esta realidad acerca de la estabilidad de los contratos con la realidad de la zona con base en la Encuesta CIENFI[78] en Mora (2006), se observa un deterioro real[79] de la estabilidad, pues para 2006 las personas encuestadas reportaron contratos de carácter permanente en un 51% de los casos, mientras que la población encuestada tiene contratos de carácter permanente en un 26.7% (ver Tabla 89); sin embargo, este deterioro no es tan pronunciado entre 2006 y 2013 si la comparación se basa en el autorreporte: 51% para 2006 y 44.4% para 2013. Pudiera pensarse que el sesgo en el autorreporte detectado en esta encuesta afectó los resultados de la encuesta CIENFI de 2006.

Duración del contrato (exceptuando los contratos a término indefinido)

En cuanto a los contratos a término fijo, Consucol maneja contratos de cuatro meses renovables dos veces (para un total de un año a término fijo) para las empleadas nuevas. Maquila del Cauca reporta contratos a término fijo con una duración máxima de un año, con un contrato de prueba previo que dura 2 meses. Por su parte, Empacauca maneja un

[78] En la encuesta se le preguntaba al individuo si su trabajo es permanente o temporal, entendiendo por trabajo permanente "Aquel que se deriva de un acuerdo definitivo para la realización de un trabajo en forma regular, cuando la persona es asalariada o cuando teniendo un trabajo por ganancia lo ejerce un forma regular y continua" (DANE, manual de conceptos básicos Encuesta Nacional de Hogares) y por trabajo temporal "Cuando una persona ejerce su trabajo en forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos, o cuando tiene un contrato de trabajo hasta por un (1) año" (DANE, manual de conceptos básicos Encuesta Nacional de Hogares).

[79] En términos de ser lo reportado por los empleadores

contrato por obra o labor contratada con una duración aproximada de 1 año, puesto que al finalizar el año se acaba la obra por la cual se contrató.

En la tabla 91 , se observa que lo que reportan las encuestadas Directas e Indirectas de Maquila del Cauca coincide con la manera de operar de las empresas; las Indirectas de Empacauca que reportaron tener contrato a término fijo, a pesar de estar erradas en el tipo de contrato, aciertan con la duración del mismo pues tienen claro que éste se les renueva cada 12 meses.

Tabla 91. Distribución de las operarias por la duración del contrato a término indefinido que ellas reportan tener por empresa que las contrata.

Duración del contrato en meses	Directas	Indirectas	
		Maquila del Cauca	Empacauca
[1-6)	100.0%	20.0%	8.0%
[6-12)	0.0%	17.5%	8.0%
>=12	0.0%	60.0%	84.0%
No sabe	0.0%	2.5%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**1**	**40**	**25**

Fuente: el autor

b. Salario

La Tabla 92 resume el análisis de los salarios para cada uno de los contratantes. Como puede verse, se logró reconstruir para períodos diferentes (en Consucol se obtuvieron datos de junio a septiembre, en Maquila del Cauca los datos de octubre y en Empacauca los datos de mayo) dadas ciertas restricciones en las fuentes para entregar la información en las condiciones que se solicitaron; a pesar de ello, la comparación de los promedios de los salarios, los días y número de horas trabajadas arrojan hallazgos acerca de tendencias del manejo del recurso humano.

En primera instancia es importante entender la manera como pagan los diferentes contratantes. De acuerdo al Grupo Focal de Consucol (septiembre de 2013) esta empresa paga salarios fijos mensuales con los recargos de ley (nocturno, extras diurnos, extras nocturnos y festivos). En el Grupo Focal de Maquila del Cauca (septiembre de 2013), los directivos explican que el pago es quincenal y puede darse de dos maneras diferentes, pudiendo coexistir ambos tipos de pago en una misma persona: por unidades producidas, es decir, que las personas reciben su remuneración con base en el número de productos empacados teniendo en cuenta una tarifa fija para el empaque de cada producto, en cuyo caso no se pagan recargos por trabajo de noche, ni por horarios extendidos, ni por días festivos, y donde cualquier factor exógeno a su propio esfuerzo que reduzca la productividad del proceso (paradas inherentes a la máquina, escasez de algún insumo, etc.) es asumido por las operarias en su pago (este tipo de pago conocido como al destajo); y por horas trabajadas, es decir, que a las operarias se les paga por la dedicación en tiempo a las

actividades para las cuales "se les llamó" a trabajar sin importar su productividad, con los respectivos recargos legales. Por último, de acuerdo al Grupo Focal de Empacauca (septiembre de 2013), esta empresa le paga a sus empleadas quincenalmente por horas trabajadas con los recargos de ley a los que tienen derecho. En este sentido, el único tipo de pago diferente será el que hace Maquila del Cauca por unidades empacadas.

Este entrevistado deja clara la diferencia entre pago por horas trabajadas y pago por unidades producidas:

> *Entrevistado*: "[…] A uno le pagan lo que uno haga, ¿ya? […] se llama producción. Hay una vaina que llama... […] si usted va tienen que pagarle así no trabaje."
> *Investigador*: "En la que es […] [por] horas, si llegas a las ocho de la mañana y te vas a las seis de la tarde, pero hubo sólo cuatro horas de trabajo, ¿te pagan de ocho a seis?"
> *Entrevistado*: "Eso"
> *Investigador*: "En la que es de horas"
>
> (Entrevista Vicente, 24 de octubre de 2013)

Por unidad empacada:

> *Entrevistado*: "[…] Pero por producción si es lo que uno haga"
> *Investigador*: "[…]"
> *Entrevistado*: Eso, uno trabaja allá los tres turnos. Allá hay una vaina que es irregular, todo […] [producto] que sale en una caja, eso es por producción, y hay otra cosa que se llama línea que es de 18 x 10"
> *Investigador*: "¿Y esa cuál es esa?"
> *Entrevistado*: "Esa más bien la hacen en la noche"
> *Investigador*: "¿Y esa cuál es? ¿Están pegadas a una máquina? ¿O arman ofertas?
> *Entrevistado*: "Ellas tienen unas mesas donde entran diez […] [productos], a veces 18 y a veces 16. Pero más que todo las hacen por 16 y 10. La muchacha tiene que ir encintando el […] [producto] rápido y ran. Esa es la línea"
> *Investigador*: "[…]"
> *Entrevistado*: "Esa es por producción"
> *Investigador*: "También"
> *Investigador*: "[…]"
> *Entrevistado*: "La máquina te bota el […] [producto], uno lo recibe y se lo pasa a la muchacha. Pero esas mujeres ya están entrenadas en eso. Eso es… Usted viera pues, una elegancia."
> *Investigador*: "Esas dos son por producción […]"
>
> (Entrevista Vicente, 24 de octubre de 2013)

Por hora trabajada:

> *Investigador*: "[…] ¿Y cuáles son por hora?"
> *Entrevistado*: "Por hora es cuando uno está en la máquina empacando. Esa si es por hora."
> *Investigador*: "¿Reemplazando a la gente de Consucol?"
> *Entrevistado*: "Exactamente. Cuando hay una persona incapacitada o está incapacitada. Mandan un contratista y eso es por hora".
>
> (Entrevista Vicente, 24 de octubre de 2013)

Tabla 92. Análisis de la nómina de las tres empresas contratantes de las operarias de empaque de Consucol.

			Consucol (junio - septiembre)		Maquila del Cauca (octubre)		Empacauca (mayo)	
					Total		Total	
Pago por hora trabajada	DATOS GENERALES	# **personas** en nómina	48		100		73	
		Días hábiles/mes	26		27		27	
		Devengo bruto/persona*mes	$1,037,917		$443,450		$810,610	
		Devengo neto/persona*mes	$876,225		N.D.		$686,404	
		Deducciones/persona*mes	$161,692		N.D.		$124,206	
		% deducido	15.6%		N.D.		15.3%	
	OCUPACIÓN	# horas/persona*mes	212		127		231	
		Promedio de **personas**/día	48.0	**100.0%**	53.0	**53%**	60.7	**83%**
		Promedio **días** trabajados/persona	25.5	**100%**	14.5	**54%**	22.6	**84%**
	< 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de < 8 horas	0	**0%**	92	**92%**	64	**88%**
		Promedio de **personas**/día < 8 horas	0.0	**0%**	17.1	**32%**	6.5	**11%**
		Promedio de **días** de < 8 horas/persona	0.0	**0%**	4.7	**32%**	2.8	**12%**
	> 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 8 horas	48	**100%**	92	**92%**	73	**100%**
		Promedio de **personas**/día > 8 horas	N.D.	N.D.	32.5	**61%**	50.3	**83%**
		Promedio de **días** de > 8 horas/persona	1.1	**4%**	8.8	**61%**	19.1	**85%**
	> 10 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 10 horas	23	**49%**	79	**79%**	72	**99%**
		Promedio de **personas**/día > 10 horas	N.D.	**N.D.**	13.1	**25%**	37.6	**62%**
		Promedio de **días** de > 10 horas/persona	0.5	**2%**	3.5	**24%**	14.1	**62%**
Pago por unidad	DATOS GENERALES	# **personas** que trabajaron en pago por unidad			97			
		Devengo bruto ESTIMADO/persona*mes **			$335,775			
	OCUPACIÓN	Promedio de **personas**/día			40.3	**42%**		
		Promedio **días** trabajados/persona			12.0	**44%**		
Total	DATOS GENERALES	Devengo bruto/persona*mes	$1,037,917		$779,225		$810,610	
		Devengo neto/persona*mes	$876,225		$721,073		$686,404	
		Deducciones/persona*mes	$161,692		$58,152		$124,206	
		% deducido	15.6%		7.5%		15.3%	
	OCUPACIÓN	Promedio **días** trabajados/persona	25.5	**100%**	26.5	**98%**	22.6	**84%**

* Multiplicando las horas/persona*mes por el SMHLV

** De la resta del devengo estimado por pago por hora trabajada al devengo bruto

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por las empresas.

A este respecto, normalmente Consucol contrata unidades procesadas al contratista, pero en algunos casos completa sus líneas de empaque (conformadas por operarias directas) con personas del contratista (indirectas), pagándole al contratista por hora trabajada del empelado en misión, a pesar de que el decreto 4369 de 2006 reglamentó que este tipo de

intermediación laboral sólo estaría permitida a las Empresas de Servicios Temporales (EST)[80]. En este caso, los contratistas independientes están cumpliendo funciones para los dos procesos de externalización de las que habla Boltanski y Chiapello (2002): el de las funciones de ejecución y servicios (ensamblado, empaque, limpieza o vigilancia), y el de la contratación de la mano de obra, conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de la responsabilidad de pagar salarios y garantizar derechos laborales a las obreras u obreros subcontratados.

El número de personas analizadas en Consucol fue de 48 para los cuatro meses de los que se pudo obtener información, y se consideró un promedio de 26 días hábiles por mes. En el caso de Maquila del Cauca, para el mes de octubre hubo 100 personas en nómina y un mes de 27 días hábiles. Por último, en Empacauca el mes de mayo tuvo una total de 73 personas en nómina y 27 días hábiles.

Análisis por empresa contratante

Salario devengado

Dado que Maquila del Cauca tiene dos maneras de pagarle a sus empleados, la Tabla 92 se divide en tres secciones, el "Pago por hora trabajada", en el cual se analizan datos de todas las empresas, el "Pago por unidad", en el cual solamente se encuentran datos para Maquila del Cauca y el "Total", que recoge el mismo dato del apartado del "Pago por hora trabajada" de Consucol y Empacauca y la suma de los dos primeros apartados para Maquila del Cauca. Analizando el "Total", y tomando el salario neto por persona por mes de Consucol como el 100%, se observa que el salario devengado promedio neto por persona por mes de Maquila del Cauca es un 82.3%[81] del de una persona de Consucol y el de Empacauca es un 78.3%[82] del de una persona de Consucol, habidas cuentas que los períodos son diferentes. De otra parte, llama la atención que el porcentaje de las deducciones es la mitad para las personas de Maquila del Cauca, posiblemente debido a que parte de su ingreso es por pago al destajo; valdría la pena confirmar si el pago de las prestaciones sociales se hace solamente sobre el valor devengado por horas trabajadas. De cualquier manera, este hallazgo confirma las conclusiones de Bermúdez (2008:250) acerca de que los empleados contratados por maquilas reciben un salario menor que el de los indirectos (25% menos).

Respecto a los ingresos de las personas de Maquila del Cauca divididos por "Pago por hora trabajada" y "Pago por unidad", los valores consignados son una estimación, pues la empresa no suministró el detalle de las horas trabajadas por cada persona por día en su oficio pagado por unidad producida. Lo que se hizo fue multiplicar las horas trabajadas en el pago por hora trabajada por un valor promedio de $3,500/hora (asimilado al valor promedio de la hora en Empacauca, que es $3,507.6/hora) y restarlo del salario total

[80] EST: definidas en el decreto 4369 de 2006 como "[…] aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador".
[81] ($721,073/$876,225) * 100%
[82] ($686,404/$876,225) * 100%

devengado para estimar el valor del salario devengado por unidad producida. Es importante anotar que el valor de $3,500/hora contrasta con el de la hora del salario mínimo legal vigente de $2,977.27 ($589,500/mes dividido entre 198 horas/mes, que se obtiene de 48horas/semana * 4.125 semanas/mes[83]), debido a los recargos que se pagan en Empacauca (por trabajo de noche, por horarios extendidos y por días festivos) y que obviamente no están incluidos en el valor de la hora de salario mínimo. Con esta estimación, se concluye que, en promedio, las personas de Maquila del Cauca reciben un poco más de la mitad (56.9%, fruto de $443,450/$779,225) de su salario devengado por horas trabajadas y el resto por pago al destajo.

Ocupación

Hace referencia el número de días que la persona trabaja en un período particular, en este caso el mes bajo análisis. Analizando la ocupación de las personas, las 48 personas de Consucol que están en nómina trabajaron durante todos los 26 días hábiles del mes analizado; respecto a Maquila del Cauca, en total las personas en nómina trabajaron el 98% de los días hábiles del mes (54% siendo pagados por hora trabajada y 44% siendo pagados por unidad producida); por último, las personas de Empacauca trabajaron en promedio el 84% de los días hábiles del mes, lo que implica que hayan personas que no trabajaron durante algunos días del mes, rasgo que caracteriza la flexibilización laboral según el cual no se garantiza que todos los días haya trabajo que realizar, con implicaciones obvias sobre el ingreso.

Intensidad

Se entenderá por intensidad, qué tantas horas por día trabaja cada persona, desde la perspectiva de que la persona puede estar trabajando días por debajo de la jornada diaria normal (días de menos de ocho horas laboradas), por encima de la jornada diaria normal (días de más de ocho horas laboradas) y por encima de la jornada diaria máxima legal (días de más de diez horas laboradas)[84]. Los resultados son los siguientes: en promedio las personas de Consucol no trabajan días de menos de ocho horas, todas (100%) trabajan 11 días de más de 8 horas en promedio y la mitad (49%) trabajaron en promedio 1 día de más de 10 horas; de los días que las personas de Maquila del Cauca trabajan por horas[85], el 92% de las personas trabajan 5.1 días de menos de 8 horas en promedio, el 92% de las personas trabajan 9.5 días de más de 8 horas en promedio y el 79% de las personas trabajan 4.4 días de más de 10 horas en promedio; para Empacauca, el 88% de las personas trabajan 3.2 días de menos de 8 horas en promedio, el 100% de las personas trabajan 19.1 días de más de 8 horas en promedio y el 99% de las personas trabajan 14.2 días de más de 10 horas en promedio.

[83] Las 4.125 semanas promedio por mes resulta de tomar 52 semanas que tiene un año y restarle 2.5 semanas de vacaciones al año y dividir este resultado entre 12.
[84] Estos días contravienen el Código Sustantivo del Trabajo.
[85] Para los días que las operarias trabajan por unidad no es posible hacer este análisis pues el contratista no controla las horas trabajadas por este tipo de pago y, por consiguiente, no existe registro de las horas trabajadas por día (Grupo Focal de Maquila del Cauca, septiembre de 2013).

Se concluye que en promedio, es evidente que las personas de Empacauca tienen jornadas más intensivas comparadas con la de las personas de Consucol y con los días que las personas de Maquila del Cauca trabajan por hora trabajada (no se sabe si cuando estas mismas personas trabajan por unidad producida llegan a tener el mismo nivel de intensidad en la jornada diaria o mayor).

Análisis por capas de flexibilización

Para ahondar en el análisis de la ocupación de las personas, y por consiguiente de su ingreso, se procede a dividir a las personas de los contratistas[86] en tres "capas" de flexibilización: una primera capa compuesta por las personas que trabajan 21 días o más de los 27 hábiles (igual o más del 77.8% de ocupación); una segunda capa compuesta por aquellas que trabajan 11 días o más y menos de 21 (ocupación igual o mayor al 40.7% y menor del 77.8%); por último, una tercera capa que trabaja menos de 11 días (ocupación menor al 40.7%).

Empacauca

Empezando por Empacauca, vale la pena preguntarse quiénes son las personas que no trabajan todos los días: ¿en general todas las personas trabajan en promedio 16% menos días o hay grupos de personas que trabajan el 100% y otros trabajan muy pocos días lo que en promedio resulta en una ocupación del 84%? En la Tabla 93: puede observarse la división hecha por capas: en la primera capa se sitúan 52 de las 73 personas (71.2% de la población), en la segunda 20 de las 73 personas (27.4% de la población) y en la tercera 1 persona (1.4% de la población); esta composición proporcional de las capas, hace de la primera capa la predominante. Las personas ubicadas en la primera capa trabajan en promedio el 93% de los 27 días, las de la segunda el 63% de los días hábiles y la persona de la tercera capa trabaja el 33% de los días hábiles del mes. Esta clara diferenciación en la ocupación pareciera representar una subdivisión de la segunda periferia, previamente nombrada al principio de este capítulo, de la que hablan Harvey (1990) en su modelo de acumulación flexible y Boltanski y Chiapello (2002): un núcleo duro compuesto por trabajadores altamente calificados y por empleados de nivel ejecutivo, con pocos ocupantes y contratados con los beneficios del trabajo de por vida; una primera periferia compuesta por empleados de fácil remoción y de escasa capacitación (en la que se encontrarían las obreras de empaque contratadas directamente por Consucol); una segunda periferia en la que se encuentran los empleados de medio tiempo, los contratados a término fijo y los subcontratados (donde encajan las obreras de Maquila del Cauca y Empacauca). De acuerdo a lo que se observa en la Tabla 93, esta segunda periferia pareciera contener unas personas más flexibilizadas (segunda y tercera capa) que otras (primera capa) desde el punto de vista de estabilidad del trabajo.

Algunos entrevistados refieren que sienten estabilidad en su trabajo, dando la impresión de que pertenecen a la primera capa:

[86] Se exceptúan a las personas directas contratadas por Consucol dado que todas asisten todos los días a trabajar, no como las indirectas que "son llamadas a trabajar" cada día, es decir, no tienen seguridad de cuándo habrá o no trabajo.

Investigador: "Y cuando tú me dices estabilidad… es ¿por qué ya llevas todo ese tiempo trabajando?"
Entrevistada: "Si… y siempre es constante, o sea hay tiempos que merma o que baja la producción… pero yo siempre he estado trabajando… siempre he estado ahí."
Investigador: "Pero hay otras personas que cuando merma no las llaman."
Entrevistada: "Si cuando merman, o hay veces toca hacer recorte o algo."

(Entrevista Vanessa, 10 de noviembre de 2013)

Las implicaciones en el salariodevengado de las personas de acuerdo a la capa en la que se ubique no se hacen esperar: el devengo neto de las personas de la primera capa es de $757,665, mientras que el de las de la segunda capa corresponde al 68.7% de este valor y el de la de la tercera capa es el 39.7%. Respecto al devengo neto promedio de las personas ubicadas en cada una de estas capas versus el promedio del de las personas de Consucol ($876,225), el salario de las de la primera capa corresponde a un 86.5%, el salario de la segunda capa corresponde a un 59.4% y el de la tercera capa corresponde a un 34.3%. Esta mirada revela una problemática más profunda que la presentada previamente.

Respecto a la intensidad de la jornada diaria, se observan diferencias entre las capas para los días de más de 8 horas, pues aunque todas las personas de todas las capas los trabajaron, los de la primera capa trabajaron 21.2 días de este tipo, de la segunda 14.3 días y de la tercera 8 días. Así mismo, para los días de más de 10 horas, todos los de la primera capa trabajaron 16 días de este tipo, el 95% de los de la segunda capa trabajaron 10.4 días de más de 10 horas en promedio y de la tercera capa todos trabajaron 5 días de más de 10 horas en promedio.

Maquila del Cauca

La categorización de las personas de Maquila del Cauca por capas, ver Tabla 94, puede hacerse tanto para la ocupación referente al pago que reciben por hora trabajada como para el pago que reciben por unidad producida. Los resultados por hora trabajada son: en la primera capa se sitúan 32 de las 100 personas (32% de la población), en la segunda 28 de las 100 personas (28% de la población) y en la tercera 40 personas (40% de la población). Las personas ubicadas en la primera capa trabajan en promedio el 90% de los 27 días, las de la segunda el 54% de los días hábiles y las de la tercera capa trabajan el 24% de los días hábiles del mes. Estos resultados contrastan con los del tipo de pago por unidad producida: las personas ubicadas en la primera capa trabajan en promedio el 10% de los 27 días, las de la segunda el 42% de los días hábiles y las de la tercera capa trabajan el 73% de los días hábiles del mes. Lo que se concluye es que los dos tipos de pago son complementarios para dar una ocupación casi completa de la mano de obra de Maquila del Cauca en cuanto a días trabajados: las personas de la primera capa trabajan en una composición de días pagados por hora trabajada versus días pagados por unidad producida en proporción de 90% versus 10%, la segunda capa en una proporción de 54% versus 42% y la tercera capa 24% versus 73%.

Es importante recordar que los datos analizados corresponden a un mes en particular; en el transcurso del año podrían presentarse meses de baja ocupación en los que no sea tan fácil

asegurarle ocupación constante durante el mes a todas las personas, como lo deja ver uno de los entrevistados que aparentemente pertenece a la primera capa:

> *Entrevistado*: "Por Maquila del Cauca era difícil, eso no era un trabajo constante, eso era por horas cuando hubiera. Yo siempre estaba ahí constante, porque yo era buen trabajador y me mantenían ahí. Y eso cuando no hay producción o… , no lo llaman a uno […]."
>
> (Entrevista Vicente, 24 de octubre de 2013)

Tabla 93. Subdivisión de las personas de Empacauca en tres grupos de acuerdo a su nivel de ocupación.

			Empacauca (mayo)						Empacauca (mayo)	
			1a capa >=21 días		2a capa < 21 y >= 11 días		3a capa <11 días		Total	
Pago por hora trabajada	DATOS GENERALES	# **personas** en nómina	52	71%	20	27%	1	1%	73	
		Días hábiles/mes	27		27		27		27	
		Devengo bruto/persona*mes	$897,221		$604,360		$431,881		$810,610	
		Devengo neto/persona*mes	$757,665		$520,403		$300,798		$686,404	
		Deducciones/persona*mes	$139,556		$83,957		$131,083		$124,206	
		% deducido	15.6%		13.9%		30.4%		15.3%	
	OCUPACIÓN	# horas/persona*mes	256		173		89		231	
		Promedio de **personas**/día	46.2	**89%**	12	**60%**	0.3	**30%**	60.7	**83%**
		Promedio **días** trabajados/persona	25.0	**93%**	17.1	**63%**	9.0	**33%**	22.6	**84%**
	< 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de < 8 horas	47	**90%**	16	**80%**	1	**100%**	64	**88%**
		Promedio de **personas**/día < 8 horas	5.2	**11%**	1.3	**11%**	0.0	**0%**	6.5	**11%**
		Promedio de **días** de < 8 horas/persona	3.1	**12%**	2.3	**13%**	1.0	**11%**	2.8	**12%**
	> 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 8 horas	52	**100%**	20	**100%**	1	**100%**	73	**100%**
		Promedio de **personas**/día > 8 horas	39.7	**86%**	10.3	**86%**	0.3	**100%**	50.3	**83%**
		Promedio de **días** de > 8 horas/persona	21.2	**85%**	14.3	**84%**	8.0	**89%**	19.1	**85%**
	> 10 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 10 horas	52	**100%**	19	**95%**	1	**100%**	72	**99%**
		Promedio de **personas**/día > 10 horas	30.1	**65%**	7.3	**61%**	0.2	**67%**	37.6	**62%**
		Promedio de **días** de > 10 horas/persona	16.0	**64%**	9.9	**58%**	5.0	**56%**	14.1	**62%**
Pago por unidad	DATOS GENERALES	# **personas** que trabajaron en pago por unidad								
		Devengo bruto ESTIMADO/persona*mes **								
	OCUPACIÓN	Promedio de **personas**/día								
		Promedio **días** trabajados/persona								
Total	DATOS GENERALES	Devengo bruto/persona*mes	$897,221		$604,360		$431,881		$810,610	
		Devengo neto/persona*mes	$757,665		$520,403		$300,798		$686,404	
		Deducciones/persona*mes	$139,556		$83,957		$131,083		$124,206	
		% deducido	15.6%		13.9%		30.4%		15.3%	
	OCUPACIÓN	Promedio **días** trabajados/persona	25.0	**93%**	17.1	**63%**	9.0	**33%**	22.6	**84%**

* Multiplicando las horas/persona*mes por el SMHLV

** De la resta del devengo estimado por pago por hora trabajada al devengo bruto

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por las empresas

Tabla 94. Subdivisión de las personas de Maquila del Cauca en tres grupos de acuerdo a su nivel de ocupación.

			Maquila del Cauca (octubre)						Maquila del Cauca (octubre)	
			1a capa >=21 días		2a capa < 21 y >= 11 días		3a capa <11 días		Total	
Pago por hora trabajada	DATOS GENERALES	# **personas** en nómina	32	32%	28	28%	40	40%	100	
		Días hábiles/mes	27		27		27		27	
		Devengo bruto/persona*mes	$773,500		$436,800		$183,750		$443,450	
		Devengo neto/persona*mes	N.D.		N.D.		N.D.		N.D.	
		Deducciones/persona*mes	N.D.		N.D.		N.D.		N.D.	
		% deducido	N.D.		N.D.		N.D.		N.D.	
	OCUPACIÓN	# horas/persona*mes	221		125		53		127	
		Promedio de **personas**/día	28.4	**89%**	15.1	**54%**	9.4	**24%**	53.0	**53%**
		Promedio **días** trabajados/persona	24.4	**90%**	14.6	**54%**	6.4	**24%**	14.5	**54%**
	< 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de < 8 horas	29	**91%**	28	**100%**	35	**88%**	92	**92%**
		Promedio de **personas**/día < 8 horas	7.3	**26%**	6.3	**42%**	3.5	**37%**	17.1	**32%**
		Promedio de **días** de < 8 horas/persona	6.3	**26%**	6.1	**42%**	2.4	**38%**	4.7	**32%**
	> 8 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 8 horas	31	**97%**	28	**100%**	33	**83%**	92	**92%**
		Promedio de **personas**/día > 8 horas	19.4	**68%**	8.3	**55%**	4.7	**50%**	32.5	**61%**
		Promedio de **días** de > 8 horas/persona	16.4	**67%**	8.0	**55%**	3.2	**50%**	8.8	**61%**
	> 10 HORAS	# **personas** que trabajaron al menos 1 día de > 10 horas	26	**81%**	27	**96%**	26	**65%**	79	**79%**
		Promedio de **personas**/día > 10 horas	6.8	**24%**	4.1	**27%**	2.2	**23%**	13.1	**25%**
		Promedio de **días** de > 10 horas/persona	5.7	**23%**	4.0	**27%**	1.5	**23%**	3.5	**24%**
Pago por unidad	DATOS GENERALES	# **personas** que trabajaron en pago por unidad	29		28		40		97	
		Devengo bruto ESTIMADO/persona*mes **	$10,537		$329,007		$601,258		$335,775	
	OCUPACIÓN	Promedio de **personas**/día	3.0	**10%**	10.9	**39%**	26.3	**66%**	40.3	**42%**
		Promedio **días** trabajados/persona	2.8	**10%**	11.4	**42%**	19.7	**73%**	12.0	**44%**
Total	DATOS GENERALES	Devengo bruto/persona*mes	$784,037		$765,807		$785,008		$779,225	
		Devengo neto/persona*mes	724,039		705,625		729,662		$721,073	
		Deducciones/persona*mes	59,998		60,182		55,346		$58,152	
		% deducido	7.7%		7.9%		7.1%		7.5%	
	OCUPACIÓN	Promedio **días** trabajados/persona	27.2	**101%**	26.0	**96%**	26.1	**97%**	26.5	**98%**

* Multiplicando las horas/persona*mes por el SMHLV

** De la resta del devengo estimado por pago por hora trabajada al devengo bruto

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por las empresas

El hallazgo anterior se confirma al analizar el devengo neto total (tanto por horas trabajadas como por unidades producidas): el devengo neto de las personas de la primera capa es de $724,039, mientras que el de las de la segunda capa corresponde al 97.5% de este valor y el de la de la tercera capa es el 100.8%. La composición del devengo bruto entre lo que reciben por hora trabajada versus lo que reciben por unidad producida[87] es: en la primera capa el devengo se divide en un 98.7% pagado por hora trabajada versus un 1.3% recibido

[87] Cálculos basados en la estimación del ingreso bruto por horas trabajadas tomando como valor de la hora en Maquila del Cauca, el valor promedio de la hora trabajada en Empacauca. Para estimar el ingreso bruto por unidad es producidas, se restó del devengo bruto total el devengo bruto estimado por hora trabajada.

por unidades producidas, en la segunda capa las proporciones son del orden de 57.0% a 43.0% y en la tercera capa del 23.4% al 76.6%., valores todos muy cercanos a la composición por días de ocupación, dado que se estima con base en la misma.

Respecto a la intensidad en Maquila del Cauca, para los días trabajados por hora, las diferencias para los días de menos de 8 horas son las siguientes: en la primera capa el 91% de las personas trabajan 6.9 días de menos de 8 horas, en la segunda todos trabajan 6.1 de estos días y el tercera el 88% trabajan 27 días de menos de 8 horas. Para los días de más de 8 horas: en la primera capa el 97% trabajan 16.9 de estos días, en la segunda capa todos trabajan 8 de estos días y en la tercera capa el 83% trabajan 3.8 días de más de 8 horas. Para los días de más de 10 horas: en la primera capa el 81% trabajan 7 días de este tipo, en la segunda capa el 96% trabajan 4.2 días de más de 10 horas y en la tercera capa el 65% trabajan 2.3 días de más de 10 horas.

Conclusiones generales del salario (sin dividir por capas).

- Las personas indirectas ganan menos que las contratadas directamente por Consucol, siendo el salario neto por persona por mes de Consucol un 100%, el de Maquila del Cauca un 82.3% y el de Empacauca un 78.3%.
- Las personas de Empacauca tienen una ocupación de días trabajados del 84% versus la ocupación casi total de las otras dos contratantes.
- La ocupación de Maquila del Cauca la logra por la complementariedad entre los dos tipos de pago.
- Las personas de Maquila del Cauca reciben un poco más de la mitad (56.9%, fruto de $443,450/$779,225) de su devengo por horas trabajadas y el resto por pago al destajo.
- Las jornadas de las personas de Empacauca son más intensas (extensas) que las de Consucol y las de los días que trabajan por hora trabajada a las de Maquila del Cauca.

Conclusiones generales del salario (al dividir por capas).

Maquila del Cauca

- Las personas de todas las capas tienen una ocupación cercana al 100%.
- Las personas de la primera capa trabajan sobre todo por hora trabajadas, las de la segunda capa trabajan a mitades y las de la tercera capa trabajan un 26% por horas trabajadas y la mayoría de los días por unidades producidas. Esta composición es equivalente a la del devengo, dado que es una construcción del autor con base en la ocupación.
- El salario devengado es parejo para todas las capas.
- La primera capa es más intensiva que las otras en jornadas extensas.

Empacauca

- Las personas de la primera capa trabajan casi todos los días del mes, las de la segunda el 60% aproximadamente y las de la tercera una tercera parte.

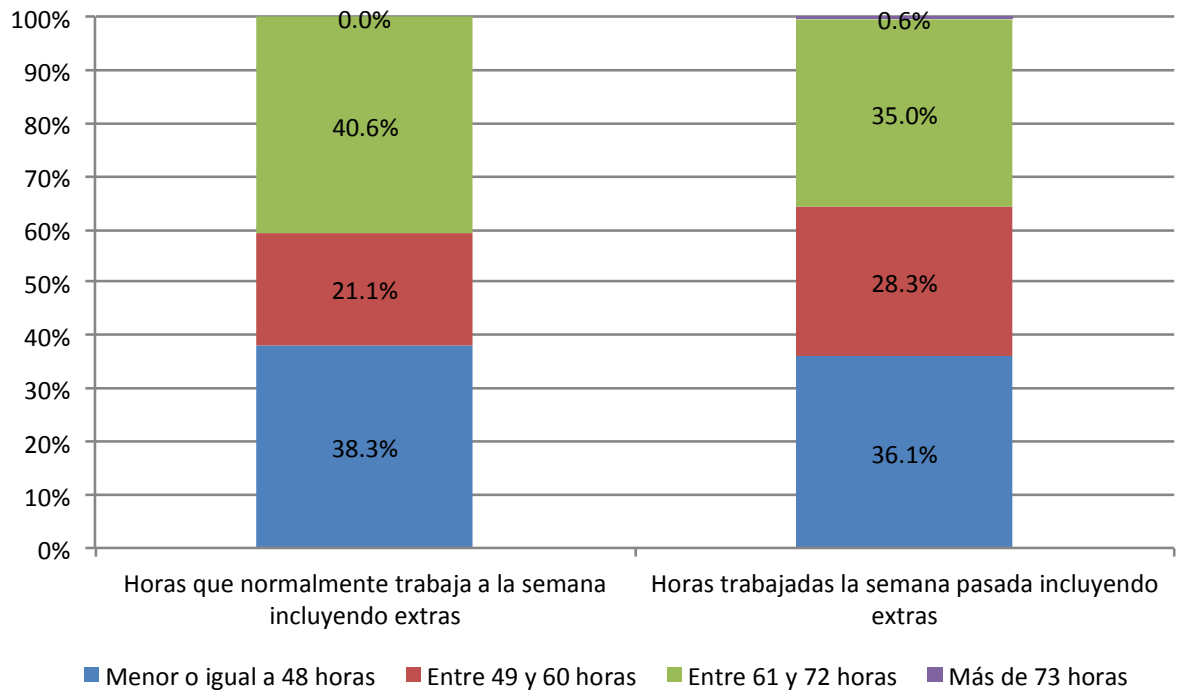
- Siendo el salario de las personas de Consucol el 100%, el de los de la primera capa de Empacauca es un 86.5%, el de los de la segunda un 59.4% y el de los de la tercera un 34.3% del mismo referente
- La intensidad de las jornadas es superior para las de la primera capa, seguida de los de la segunda capa, para todas las categorías de días.

c. Jornadas laborales y horarios

Horarios extendidos por encima de las 8 horas diarias

De acuerdo a lo que las encuestadas informan, el promedio de horas a la semana que trabajan normalmente, incluyendo tiempo extra, es de 57.7 horas[88]. El 40.6% trabaja más de 60 horas (por encima de lo permitido por ley), 21.1% entre 49 y 60 horas semanalmente (con recargos por horas extras) y el 38.3% trabaja menos de 48 horas (ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Distribución de las horas trabajadas (normalmente y la semana pasada) incluyendo extras, reportadas por las encuestadas.



Fuente: el autor

El promedio de horas que reportan las encuestadas que trabajaron la semana anterior a la aplicación de la encuesta fue de 56.5 horas. El 0.6% más de 73 horas (por encima de lo permitido por ley), , el 35% entre 61 y 72 horas (por encima de lo permitido por ley), , el

[88] El código sustantivo del trabajo regula de forma muy precisa la jornada de trabajo máxima que debe cumplir un trabajador: 8 horas diarias y 48 semanales sin recargos; 10 horas diarias y 60 horas semanales con recargos por horas extras.

28.3% entre 49 y 60 horas (con recargos por horas extras) y el 36.1% trabajó menos de 48 horas.

El promedio de horas extras remuneradas que trabajaron las encuestadas la semana anterior a la aplicación de la encuesta fue de 17.2 horas.

Al desagregar esta información suministrada por las encuestadas en Indirectas y Directas respecto a las horas normalmente trabajadas (ver Tabla 95), se observa que las Directas prácticamente no laboran horas extras (93.8% trabajan hasta 48 horas semanales), es decir, sus horarios son jornadas de ocho horas diarias, mientras que solamente el 18.2% de las Indirectas no labora horas extras[89]. Esta información coincide con la reportada por los contratantes, que aunque para períodos de análisis diferentes[90], da una idea del comportamiento promedio: las directas no trabajan casi horas extras, mientras que para las contratistas este es el normal trascurrir de su jornada.

Tabla 95. Distribución de las horas normalmente trabajadas incluyendo extras reportadas por las encuestadas, por Directas e Indirectas.

No horas	Directas	Indirectas	Total general
(0-48]	93.8%	18.2%	38.3%
(48-60]	6.3%	26.5%	21.1%
(60-72]	0.0%	55.3%	40.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor.

Tabla 96. Distribución de las horas trabajadas durante la semana anterior a la encuesta reportadas por las encuestadas incluyendo extras, por Directas e Indirectas.

No horas	Directas	Indirectas	Total general
(0-48]	66.7%	25.0%	36.1%
(48-60]	33.3%	26.5%	28.3%
(60-72]	0.0%	47.7%	35.0%
>72	0.0%	0.8%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor.

[89] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras Indirectas reportan que normalmente trabajan más de 48 horas semanales con mayor frecuencia que las directas.
[90] Datos de la encuesta de junio 2013, datos reportados por los contratantes: Consucol junio septiembre 2013, Maquila del Cauca octubre 2013 y Empacauca mayo 2013.

Adicionalmente, esta información es corroborada por la diferencia estadísticamente significativa que se halla al distribuir los valores reportados por las encuestas por Directas e Indirectas (ver Tabla 96), respecto a las horas extras trabajadas durante la semana anterior a la fecha de la encuesta[91].

Variabilidad de los horarios

El 84.4% de las encuestadas tienen turnos que normalmente cambian con frecuencia. Al desagregar esta información suministrada por las encuestadas en Indirectas y Directas (ver Tabla 97), se observa que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre las respuestas de ambos grupos en lo concerniente a la variabilidad de los turnos[92]. Esto se debe principalmente a que los turnos para las Directas están organizados sistemáticamente de tal forma que cada semana le cambie el turno asignado a la operaria y se cumplan las horas sin extras:

> *Investigador*: "[…] ¿cómo son las jornadas de las operarias?, ¿cómo son los turnos? y ¿cada cuánto rotan?
> *Consucol*: "Tenemos turnos de 8 horas, pero debido a la posición, digamos de Consucol, la compañía decidió que el turno 1 iba de 6:30 AM a 2:30 PM, el turno 2 era de 7 horas, de 2:30 PM a 9:30 PM, y el turno 3 que era de 9 horas, que es de 9:30 PM a 6:30 AM.
> *Investigador*: "¿para que no lleguen tan tarde o qué?"
> *Consucol*: "Sí, […] por seguridad. Ellos cada semana rotan de turno, entonces los que están en turno 1, en la próxima semana arrancan en trasnocho, los que tenían el trasnocho van a turno 2 y los que tenían turno 2 van a turno 1, para evitar pues…"
> *Investigador*: "¿Y la planta trabaja 24 horas al día todos los días de la semana?".
> *Consucol*: "No, nosotros paramos el domingo a las 6 de la mañana para que la gente tenga el domingo completo 24 horas y arrancamos el lunes a las 6 y media de la mañana".
>
> (Grupo focal Consucol, 13 de septiembre de 2013)

Tabla 97. Distribución de la respuesta de las encuestadas respecto a la variabilidad de los turnos el empleo actual, por Directas e Indirectas.

Trabaja en turnos que cambian con frecuencia	Directas	Indirectas	Total general
Si	93.8%	81.1%	84.4%
No	6.3%	18.9%	15.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

Lo que reportan los contratistas es que se acogen a los turnos de Consucol (tanto en los horarios de entrada y salida como en la variación semanal), con el agravante de que por ser labores complementarias que no necesariamente siguen el ritmo preciso de la máquina

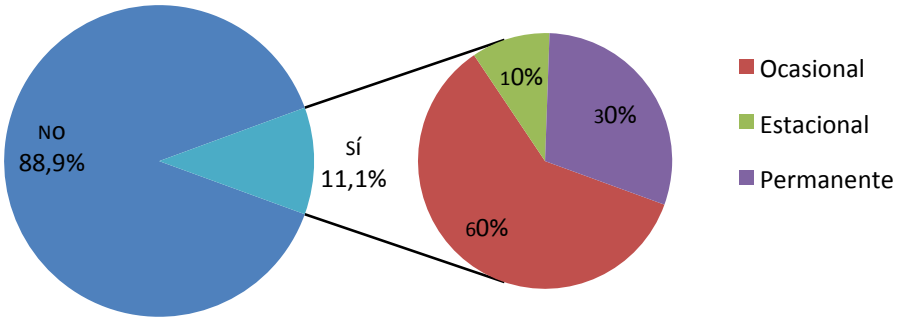
[91] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que las trabajadoras Indirectas trabajaron la semana anterior a la aplicación de la encuesta más de 48 horas con mayor frecuencia que las directas.
[92] La prueba de diferencia de proporciones muestra que no existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que ambos tipos de trabajadoras reportan el mismo nivel de variabilidad de los turnos que trabajan.

(armado de ofertas, pegado de *stickers*, embolsado, revisión y descarte del producto) aumentan los factores que afectan la variabilidad de los turnos.

Otro trabajo

El 88.9% de las encuestadas no tienen otro negocio o trabajo por el que reciben ingresos (ver Gráfico 7), adicional a la ocupación principal actual. Para el 11% que sí lo tiene, el 60% de estos trabajos o negocios son ocasionales, el 30% son permanentes y el 10% son estacionales; para ese mismo 11% que si lo tiene, el 78.9% le dedican menos de 10 horas semanales a ese otro trabajo o negocio, el 10.5% le dedica entre 10 y 20 horas y otro 10.5% le dedica más de 20 horas.

Gráfico 7. Porcentaje de encuestadas que tienen o no otro trabajo además del de Consucol y tipo de frecuencia.



Fuente: el autor.

Al abrir la respuesta respecto a si tienen otro trabajo o no, entre directas e indirectas (ver Tabla 98), no existe una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados[93].

Tabla 98. Distribución de la respuesta de las encuestadas respecto a tener o no otro trabajo, por Directas e Indirectas.

Actualmente, ¿tiene otro trabajo?	Directas	Indirectas	Total general
Si	12.5%	10.6%	11.1%
No	87.5%	89.4%	88.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor.

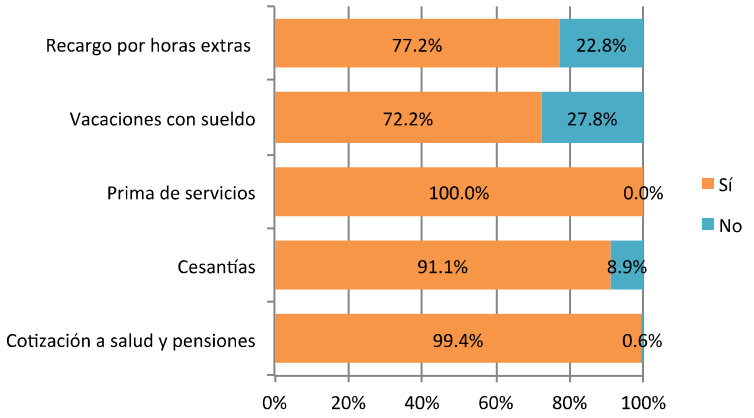
[93] La prueba de diferencia de proporciones muestra que no existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que ambos tipos de trabajadoras reportan el mismo comportamiento frente a tener otro trabajo.

d. Prestaciones sociales y beneficios

Respecto a la respuesta de las encuestadas al preguntárseles si reciben o no pago de prestaciones sociales en su trabajo actual, el 100% refiere recibir prima de servicios, el 94.4% responde que sí cotiza a salud y pensiones, el 91.1% responde recibir cesantías, el 77.2% recargo por horas extras y el 72.2% vacaciones con sueldo (ver Gráfico 8).

Al desagregar esta información suministrada por las encuestadas en Indirectas y Directas (ver Tabla 99), se observa que existe una diferencia estadísticamente significativa entre las respuestas de ambos grupos en lo concerniente a horas extras[94], vacaciones[95] y cesantías[96]. No existe una diferencia estadísticamente significativa en las respuestas entre directas e indirectas en cuanto a cotización a salud.

Gráfico 8. Distribución de la respuesta de las encuestadas respecto al pago o no de prestaciones sociales.



Fuente: el autor.

Los contratistas refieren que ellos pagan todas las prestaciones sociales de ley, incluso teniendo que asegurar con pólizas el pago de las mismas a Consucol para reducir el riesgo de responsabilidad solidaria:

> *Investigador*: "¿Cuáles son las prestaciones que les garantizan a las operarias?"
> *Maquila del Cauca*: "Todas las prestaciones de ley, primas, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, todos los recargos de ley"
> *Investigador*: "¿Cómo es el contrato [con Consucol, j.g.] y la subcontratación? […]"
> *Maquila del Cauca*: "[…] nosotros […] respaldamos todo, todos los bienes, todo lo habido y por haber al grupo Consucol, o sea, yo me equivoco, daño una materia prima o algo, yo tengo que

[94] Al hacer la prueba de hipótesis de la diferencia de proporciones, existe evidencia estadística para concluir con un 95% de confianza que las directas reportan que reciben pago por horas extras en un porcentaje mayor que las indirectas.
[95] Al hacer la prueba de hipótesis de la diferencia de proporciones, existe evidencia estadística para concluir con un 95% de confianza que las directas reportan que disfrutan de vacaciones pagadas en un porcentaje mayor que las indirectas.
[96] Al hacer la prueba de hipótesis de la diferencia de proporciones, existe evidencia estadística para concluir con un 95% de confianza que las directas reportan que reciben pago de cesantías en un porcentaje mayor que las indirectas.

pagarla, yo dejo de pagarle prestaciones o vacaciones a alguien y yo tengo que responder, o sea, todos esos contratos están blindados […]. Los contratos [están, j.g.] amparados con las pólizas. Siempre van unas pólizas, que amparan las prestaciones, todo".

(Grupo focal Maquila del Cauca, 14 de septiembre de 2013)

Investigador: "¿Cuáles son las exigencias que a ustedes les hacen?"
Empacauca: "En esos contratos que nosotros firmamos con Consucol, son rigurosos. Son especialistas en blindarse, están bien blindados. Todo lo ganan en Consucol. Todo se lo lleva Consucol, me imagino y me da a pensar que es la experiencia que han tenido en el transcurso de todos esos años con maquiladores, yo creo que eso los ha hecho… yo creo que las otras compañías no han tenido esa experiencia, pero el contrato es bien exigente. Exige pólizas de cumplimiento de prestaciones sociales […]".

(Grupo focal Empacauca, 2 de septiembre de 2013)

Tabla 99. Distribución de la respuesta de las encuestadas respecto al pago o no de prestaciones sociales en el empleo actual, por Directas e Indirectas.

	Directas	Indirectas	Total general
Horas Extras			
Si	89.6%	72.7%	77.2%
No	10.4%	27.3%	22.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Vacaciones			
Si	100.0%	62.1%	72.2%
No	0.0%	37.9%	27.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Cesantias			
Si	100.0%	87.9%	91.1%
No	0.0%	12.1%	8.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Cotización Salud			
Si	100.0%	99.2%	99.4%
No	0.0%	0.8%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor.

Algunas razones que los contratistas argumentan para que su personal refiera esas respuestas es que como las vacaciones les son incluidas en la liquidación anual, ellas no perciben que tengan 15 días de descanso remunerado.

3. Condiciones laborales

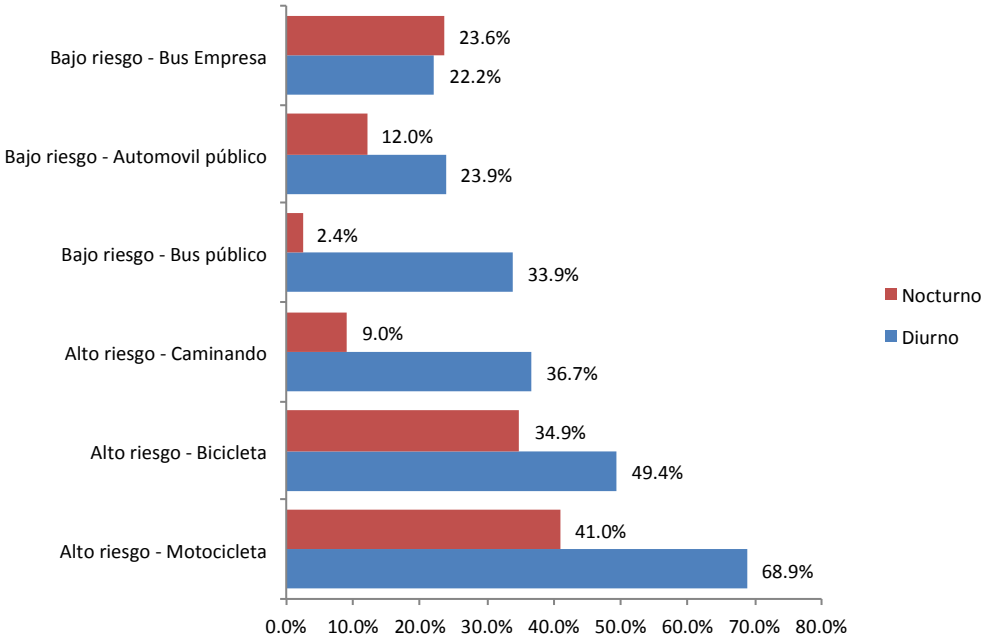
e. Trayecto casa-empresa

Medios de transporte

Dado que la carretera por la que tienen que transitar las obreras para llegar a la planta es intermunicipal y, por lo tanto, pasan automóviles, buses y trenes cañeros a altas velocidades, los medios de transporte que emplean para llegar al trabajo y para devolverse a la casa pueden ser clasificados como de alto riesgo (bicicleta, motocicleta privada y pública

y caminar) o bajo riesgo (automóvil público y bus público o de la empresa)[97]. Como puede verse en la Gráfico 9, los tres medios más usados en los horarios diurnos son de alto riesgo: motocicleta (68.9%), bicicleta (49.4%) y caminando (36.7%); en el horario nocturno de los tres más usados, dos son de alto riesgo: motocicleta (41.0%) y bicicleta (34.9%), y uno de bajo riesgo pero exclusivo de las Directas, el bus de la empresa (23.6%).

Gráfico 9. Medios de transporte empleados para ir al trabajo y regresar a la casa, por horarios diurnos o nocturnos.



Fuente: el autor.

Tabla 100. Distribución de los medios para ir al trabajo en horarios diurnos, por Directas e Indirectas.

Medios de transporte para ir a trabajar en horarios DIURNOS	Directas	Indirectas	Total general
Alto riesgo - Motocicleta	47.9%	76.5%	68.9%
Alto riesgo - Bicicleta	6.3%	65.2%	49.4%
Alto riesgo - Caminando	14.6%	44.7%	36.7%
Bajo riesgo - Bus Público	14.6%	40.9%	33.9%
Bajo riesgo - Automovil Público	6.3%	30.3%	23.9%
Bajo riesgo - Bus Empresa	83.3%	0.0%	22.2%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor.

[97] En el mes de junio fueron atropelladas por un bus de un ingenio azucarero que transportaba empleados a las 6:30 AM un sábado, dos mujeres que se dirigían a trabajar a una empresa cercana a Consucol. Información recibida tanto de las encuestadas en la semana en la que se aplicaron las encuestas como durante el grupo focal con los directivos de Consucol (13 septiembre de 2013).

Tabla 101. Distribución de los medios para ir al trabajo en horarios nocturnos, por Directas e Indirectas.

Medios de transporte para ir a trabajar en horarios NOCTURNOS	Directas	Indirectas	Total general
Alto riesgo - Motocicleta	25.5%	47.1%	41.0%
Alto riesgo - Bicicleta	0.0%	48.7%	34.9%
Bajo riesgo - Bus Empresa	83.0%	0.0%	23.6%
Bajo riesgo - Automovil Públ.	0.0%	16.8%	12.0%
Alto riesgo - Caminando	2.1%	11.8%	9.0%
Bajo riesgo - Bus Público	0.0%	3.4%	2.4%
Casos Validos	47	119	166

Fuente: el autor.

Al distribuir las respuestas por Directas e Indirectas y aplicar la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones, se concluye que solamente existen diferencias estadísticamente significativas para el medio de transporte bus de la empresa para ambos horarios; el resto de medios no presentan diferencias estadísticamente significativas.

Percepción de seguridad del trayecto vivienda-trabajo

La percepción que tienen las encuestadas respecto a las condiciones de seguridad del trayecto entre su vivienda y el sitio de trabajo puede verse en la Tabla 102 y los resultados son los siguientes: la mayoría (74.4%) piensa que es un trayecto inseguro (29.4% muy inseguro y 45.0% ligeramente inseguro); solamente un 25.6% percibe que es un trayecto seguro (23.9% seguro y 1.7% muy seguro).

Al distribuir entre la opinión de las Directas y las Indirectas, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las opiniones de los dos grupos de encuestadas, y las indirectas percibe el trayecto como inseguro en una mayor proporción[98].

Tabla 102. Percepción de seguridad en el trayecto al trabajo, por Directas e Indirectas.

Percepción de seguridad en el trayecto al trabajo	Directas	Indirectas	Total general
Es un trayecto muy seguro o seguro	54.2%	15.2%	25.6%
Es un trayecto muy inseguro o ligeramente inseguro	45.8%	84.8%	74.4%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor.

[98] Al hacer la prueba de hipótesis de la diferencia de proporciones, existe evidencia estadística para concluir con un 95% de confianza que las indirectas perciben que el trayecto es inseguro en mayor proporción que las directas.

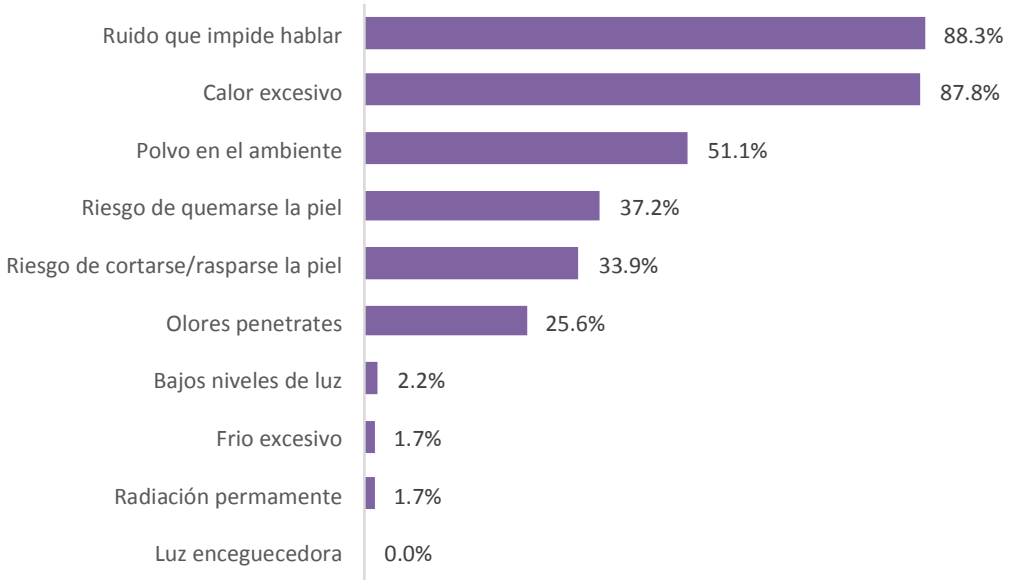
f. El ambiente laboral al interior de la planta

Afectación del cuerpo

- *Higiene industrial*
  - *Exposición a riesgos*

En el sitio donde realizan su labor, las encuestadas manifestaron que se ven expuestas principalmente a 2 factores de riesgo: ruido que les impide hablar normalmente (88.3%) y calor excesivo (87.8%). La mitad de las encuestadas (51.1%) manifestó que otro factor al que se exponen es el polvo en el ambiente. En menor medida, aunque también aparecen como factores de riesgo en la empresa, están el riesgo de cortarse o rasparse la piel (33.9%), el riesgo de quemarse la piel (37.2%) y olores penetrantes (25.6%). Ver Gráfico 10.

Gráfico 10. Factores de riesgo a los que se ven expuestas las encuestadas.



Fuente: el autor.

Al distribuir las respuestas de las encuestadas por Directas e Indirectas (ver Tabla 103), y aplicar la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones a cada uno de los riesgos, se obtiene que hay evidencia para asegurar que existe diferencia estadísticamente significativa en la percepción de riesgo entre las directas y las indirectas, para los factores polvo en el ambiente, olores penetrantes y riesgo de cortarse/rasparse la piel, siendo mayor en las directas; la razón para los dos primeros factores es la mayor exposición que tienen las directas debido a que su sitio de trabajo es al final de la máquina, zona con alto polvo y olores penetrantes, a diferencia de las indirectas, mayoritariamente ubicadas en otra zona. Respecto al riesgo de cortarse/rasparse la piel, las directas trabajan al lado de la máquina que tiene piezas en movimiento, mientras que las contratistas no.

Tabla 103. Distribución de los factores de riesgo a los que se ven expuestas las encuestadas, por Directas e Indirectas.

Tipos de Exposición/Riesgo	Directas	Indirectas	Total general
Ruido que impide hablar	93.8%	86.4%	88.3%
Calor excesivo	93.8%	85.6%	87.8%
Polvo en el ambiente	70.8%	43.9%	51.1%
Riesgo de quemarse la piel	31.3%	39.4%	37.2%
Riesgo de cortarse/rasparse la piel	50.0%	28.0%	33.9%
Olores penetrates	43.8%	18.9%	25.6%
Bajos niveles de luz	0.0%	3.0%	2.2%
Frio excesivo	0.0%	2.3%	1.7%
Radiación permamente	2.1%	1.5%	1.7%
Luz enceguecedora	0.0%	0.0%	0.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: autor.

- *Equipos de protección personal y/o elementos para reducción de riesgos*

El 99.4% de quienes contestaron estar expuestas a ruido que les impide hablar normalmente, tienen protectores auditivos; el 96.8% de quienes contestaron estar expuestas a calor excesivo afirmó que se les proporciona fuentes de hidratación; el 73.1% de las personas que están expuestas al riesgo de quemarse la piel dijo que se les proporciona un uniforme adecuado (guantes); el 72,1% de quienes dijeron estar expuestas al riesgo de cortarse o rasparse la piel, afirmó que la empresa les proporciona un uniforme adecuado; el 63% de las personas que están expuestas a polvo en el ambiente dijeron que la empresa les proporciona máscaras para respirar y gafas; y, por último, el 58.7% de las personas que contestaron estar expuestas a olores penetrantes manifiesta que se les proporciona máscaras para respirar.

Tabla 104. Distribución de las encuestadas que reportaron la existencia de elementos para reducir los riesgos a los que se ven expuestas, por Directas e Indirectas.

Tipos de Exposición/Riesgo	Elementos de reducción impacto	Directas	Indirectas	Total general
Ruido que impide hablar	Protectores audit	100%	99%	99.4%
Calor excesivo	Fuentes de hidrat	100%	96%	96.8%
Polvo en el ambiente	Mascaras para res	91%	47%	63.0%
Riesgo de quemarse la piel	Uniforme adecua	100%	65%	73.1%
Riesgo de cortarse/rasparse la pie	Uniforme adecua	92%	59%	72.1%
Olores penetrates	Mascaras para res	81%	40%	58.7%
Bajos niveles de luz	Lámparas de uso	N.A.	50%	50.0%
Frio excesivo	Uniforme abrigad	N.A.	100%	100.0%
Radiación permamente	Protector solar, s	0%	50%	33.3%
Luz enceguecedora	Gafas oscuras	N.A.	N.A.	N.A.
Casos Validos		48	132	180

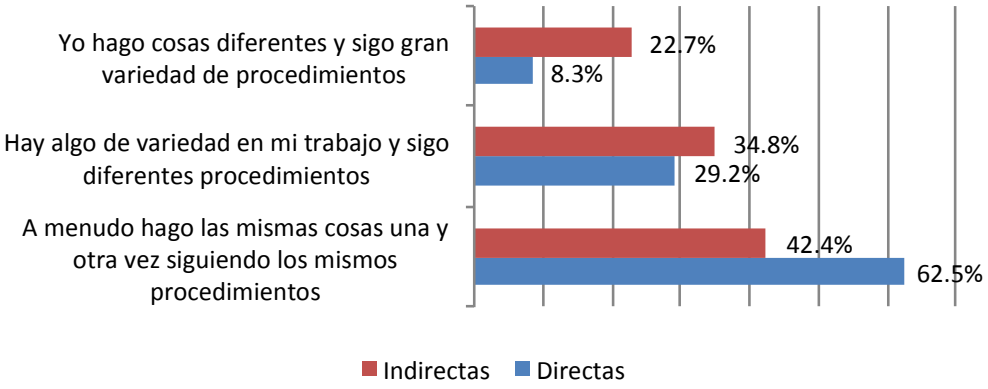
Fuente: el autor.

Al separar por Directas e Indirectas, y aplicar la prueba de hipótesis para diferencia de proporciones para todos los elementos que reducen riesgos, se observan diferencias estadísticamente significativas que permiten aseverar que las directas reportan en mayor porcentaje que reciben estos elementos (ver Tabla 104) para reducir el riesgo de: polvo en el ambiente, riesgo de quemarse la piel, riesgo de cortarse/rasparse la piel y olores penetrantes.

- *Rutina*

El 47.8% de las encuestadas indica que su trabajo actual es altamente rutinario, puesto que hacen las mismas cosas una y otra vez siguiendo los mismos procedimientos. Por otro lado, para el 33,3% de las encuestadas es medianamente rutinario, ya que afirman tener algo de variedad en su trabajo y siguen diferentes procedimientos. Tan sólo el 18.9% de las operarias tienen un trabajo poco o nada rutinario, debido a que hacen cosas diferentes en su trabajo y siguen gran variedad de procedimientos.

Gráfico 11. Nivel de rutinización del puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.



Fuente: el autor.

- *Ergonomía y medicina del trabajo*

- *Posiciones que adopta la mayor parte del tiempo*

El 46.1% de las encuestadas mantiene la mayor parte del tiempo de pie en su puesto de trabajo, mientras que el 43.9% permanece alternando posiciones. Tan sólo un 10% de las encuestadas permanece sentada. (ver Tabla 105). Al distribuir por el tipo de contratación, se observa una diferencia estadísticamente significativa[99], pues el 89.6% de las Directas alternan posiciones, situación que propicia el relajamiento del aparato músculoesquelético y previene problemas de este tipo, mientras que sólo el 27.3% de las Indirectas lo hacen.

[99] Al hacer la prueba de hipótesis de la diferencia de proporciones, existe evidencia estadística para concluir con un 95% de confianza que las directas alternan posiciones en mayor proporción que las indirectas.

Tabla 105. Distribución de la posición que adoptan en el puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.

Posición en el puesto de trabajo	Directo TQ	Total Contratista	Total general
Sentada	6.3%	11.4%	10.0%
De pie	4.2%	61.4%	46.1%
Alternando posiciones	89.6%	27.3%	43.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

- *Enfermedades asociados al trabajo que sufren sus compañeras*

Los tipos de enfermedad asociados al trabajo que con más frecuencia sufren las compañeras de las encuestadas son: de los músculos, tendones o huesos de los brazos y/o manos (86.7%), los músculos, tendones o huesos de la espalda y/o el cuello (58.9%) y de los músculos, tendones o huesos de las piernas y/o pies (30.0%) (ver Tabla 106). Al aplicar la prueba de hipótesis para la diferencia de proporciones se comprueba que el reporte que hacen la encuestadas acerca de las enfermedades que sufren sus compañeras no tienen una diferencia significativa entre Directas e Indirectas.

Tabla 106. Enfermedades que sufren las compañeras de las encuestadas, por Directas e Indirectas.

Enfermedades	Ditrectas	Indirectas	Total general
De los músculos, tendones, huesos brazos/manos	91.7%	84.8%	86.7%
De los músculos, tendones, huesos espalda/cuello	66.7%	56.1%	58.9%
De los músculos, tendones, huesos piernas/pies	14.6%	35.6%	30.0%
De la cabeza	10.4%	20.5%	17.8%
De los oidos	6.3%	8.3%	7.8%
De la boca, estómago, intestinos	2.1%	5.3%	4.4%
De los pulmones	6.3%	3.0%	3.9%
De la piel	0.0%	3.0%	2.2%
De la nariz	2.1%	1.5%	1.7%
De los ojos	0.0%	0.8%	0.6%
De el corazón	0.0%	0.0%	0.0%
De la vesícula, hígado, páncreas, bazo, etc.	0.0%	0.0%	0.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

- *Padecimiento de enfermedades asociadas al trabajo*

En la Tabla 106 se observa que el 54.4% de las encuestadas no ha sufrido alguna de las enfermedades anteriores, mientras que el 45% sí las ha sufrido. Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las respuestas de las Directas y las Indirectas, pues las Directas refieren sufrir menos enfermedades a pesar de tener una edad promedio mayor que la de las Indirectas, lo cual tiene su explicación en que las Directas que tienen restricciones laborales que les impiden continuar en su puesto de trabajo son reubicadas en actividades administrativas menos expuestas a riesgos osteomusculares (no fueron encuestadas).

Tabla 107. Padecimiento de enfermedades por parte de la encuestada, por Directas e Indirectas.

¿Sufre o ha sufrido alguna enfermedad?	Directas	Indirectas	Total general
Si	25.0%	52.3%	45.0%
No	72.9%	47.7%	54.4%
No Recuerda/No Sabe	2.1%	0.0%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor.

- *Nivel de cansancio*

La mayoría de las encuestadas llegan cansadas a su casa después del trabajo (86.7%) (ver Tabla 107). Tan sólo un 12.2% de las encuestadas llegan poco cansadas. Existe una diferencia estadísticamente significativa (prueba de hipótesis de diferencia de proporciones) entre las respuestas de las Directas y las de las Indirectas: las indirectas reportan llegar más cansadas que las directas.

Tabla 108. Nivel de cansancio al salir del trabajo, por Directas e Indirectas.

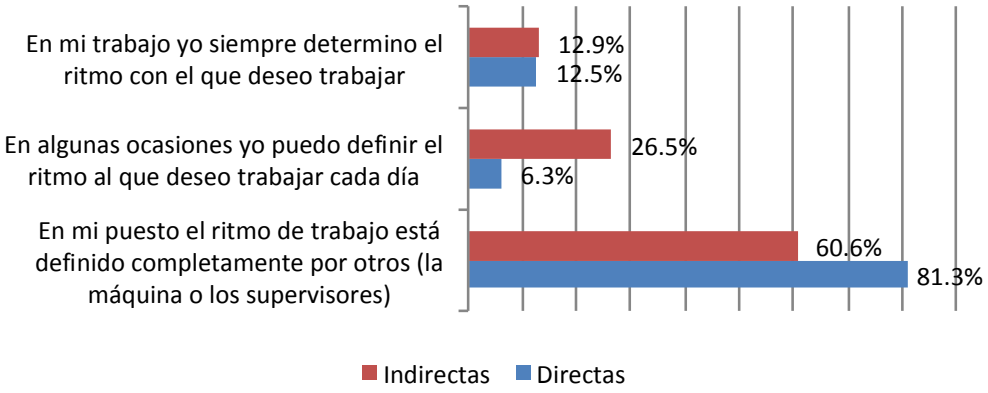
Normalmente cuando usted sale del trabajo, llega a su casa:	Directas	Indirectas	Total general
Muy cansada o cansada	72.9%	92.4%	86.7%
Poco cansada	25.0%	7.6%	12.2%
No Recuerda/No Sabe	2.1%	0.0%	1.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

- *Ritmo de trabajo*

El 66.1% de las encuestadas afirmó tener muy poca autonomía para definir el ritmo del trabajo, ya que está definido completamente por otros (la máquina o los supervisores). Por otro lado, el 21.1% tienen un nivel medio de autonomía para definir el ritmo del trabajo, puesto que en algunas ocasiones pueden decidir como trabajar cada día. Por último, solamente el 12.8% de las encuestadas siempre determinan el ritmo con el que desean trabajar, o sea que tienen total autonomía para definirlo (ver Gráfica 12).

Gráfico 12. Nivel de control del ritmo de trabajo en el puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.



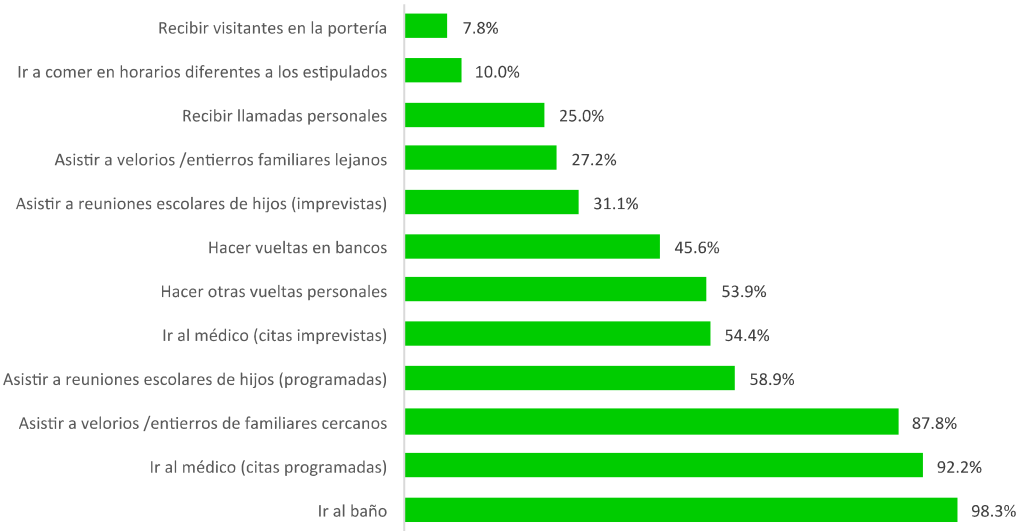
Fuente: el autor.

Autoridad, disciplina y aprendizaje

- *Permisos*

Los permisos que más se otorgan a las encuestadas son los siguientes: ir al baño (98,3%), citas programadas con el médico (92,2%) y asistir a velorios o entierros de familiares cercanos (87,8%). Por otro lado, los permisos que menos se otorgan, según las encuestadas son: recibir visitantes en la portería (7,8%), comer en horarios diferentes a los estipulados (10%), recibir llamadas personales (25%) y asistir a velorios o entierros de familiares lejanos (27,2%). Ver Gráfico 13.

Gráfico 13. Permisos otorgados a las encuestadas.



Fuente: el autor.

- *Autonomía (toma de decisiones sobre el trabajo)*

El 48.3% de las encuestadas tienen muy poca autonomía para tomar decisiones sobre su trabajo y sus procedimientos. Por otro lado, el 37.8% de las encuestadas tiene un poco más de autonomía puesto que pueden tomar ciertas decisiones sobre su trabajo. Tan sólo un 13.9% de las encuestadas pueden decidir por sí mismas cómo hacer su trabajo, lo cual representa bastante autonomía (ver Gráfico 14).

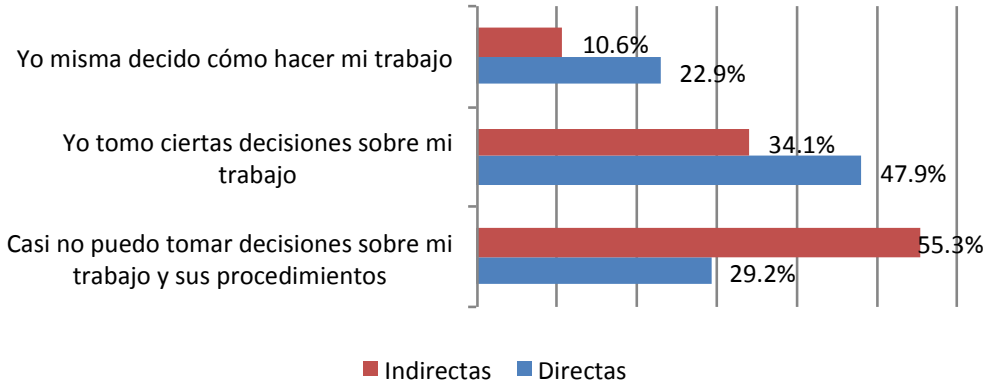
- *Aprendizaje*

El 61.1% de las encuestadas tienen gran capacidad de aprendizaje en su trabajo, puesto que en él se les da la oportunidad de aprender cosas nuevas. No obstante, el 33.9% de las encuestadas afirma que haciendo su trabajo algunas veces pueden aprender algo nuevo. Tan sólo el 4.4% muestran poca capacidad de aprendizaje en el trabajo, ya que no aprenden nada nuevo al hacerlo (ver Gráfico 15)

- *Consecuencias de los errores*

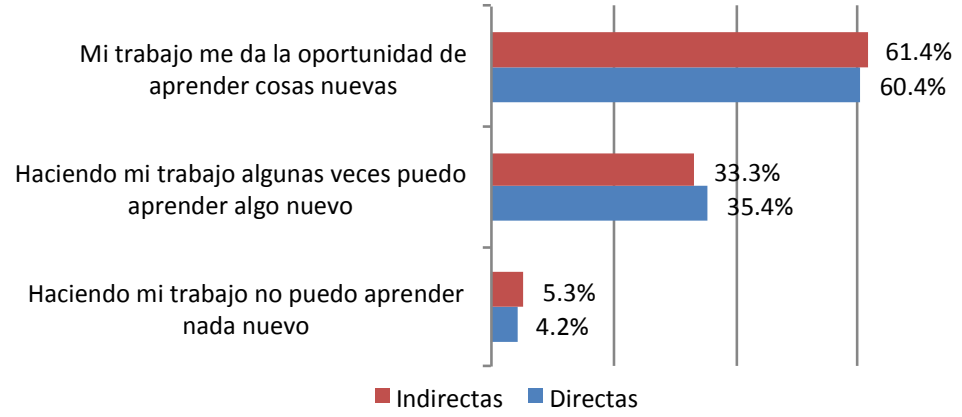
El 54.4% de las encuestadas afirma que sus errores pueden tener algunas consecuencias para la organización o para otras personas. Sin embargo, el 37.2% de las encuestadas dijo que sus errores tienen consecuencias graves para la organización o para otras personas. Tan sólo un 8,3% contestó que sus errores no tenían ninguna consecuencia (ver Gráfico 16).

Gráfico 14. Nivel de autonomía en el puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.



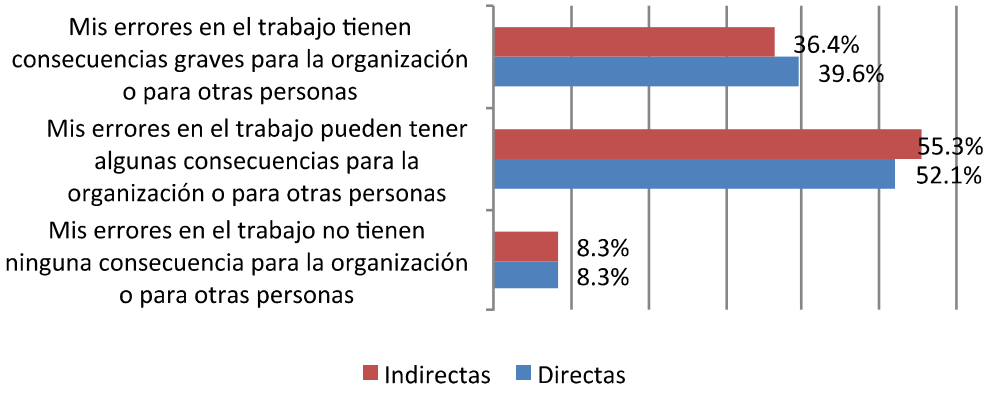
Fuente: el autor.

Gráfico 15. Nivel de aprendizaje en el puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.



Fuente: el autor.

Gráfico 16. Nivel de consecuencias de los errores en el puesto de trabajo, por Directas e Indirectas.



Fuente: el autor.

4. Conclusiones

En la descripción de las condiciones laborales de las operarias de empaque Consucol se encuentra un tercer gran hallazgo de la investigación: aunque tanto las obreras directas como indirectas están en un entorno de flexibilización laboral, estas últimas vivencian de manera más cruda sus efectos, lo cual propicia la aparición de importantes diferencias en las condiciones laborales. A continuación se sintetizan las más importantes:

- La estabilidad laboral, que se refleja en el contrato de trabajo es uno de los aspectos que mide la flexibilización laboral. Yendo de mayor a menor estabilidad, los contratos celebrados son los siguientes: las obreras de Consucol son contratadas a término fijo durante el período de prueba que dura un año; posteriormente, la obrera es contratada a término indefinido. Las indirectas tienen diferentes tipos de contrato: las de Maquila del Cauca tienen contratos a término fijo de un año y las de

Empacauca tienen contratos por obra o labor terminada. Este último, es el que implica el mayor nivel de vulnerabilidad laboral pues permite darlo por terminado en cualquier momento sin que medie indemnización alguna.

- En cuanto al salario, se encuentra que si se toma el salario neto promedio de Consucol como el 100%, el de Maquila del Cauca es un 82.3% y el de Empacauca es un 78.3%. Es importante aclarar que el salario de las mujeres contratadas por Maquila del Cauca se liquida tanto por horas trabajadas, como por unidades producidas, es decir, al destajo, metodología en la cual no se pagan recargos por trabajo de noche, ni por horarios extendidos, ni por días festivos y donde cualquier factor exógeno a su propio esfuerzo que reduzca la productividad del proceso (paradas inherentes a la máquina, escasez de algún insumo, etc.) es asumido por las operarias en su pago; en este caso los contratistas independientes están cumpliendo funciones para los dos procesos de externalización de las que habla Boltanski y Chiapello (2002): el de las funciones de ejecución y servicios (ensamblado, empaque, limpieza o vigilancia), y el de la contratación de la mano de obra, conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de la responsabilidad de pagar salarios y garantizar derechos laborales a las obreras u obreros subcontratados.

- En cuanto a la ocupación, las mujeres de Consucol asisten a laborar el 100% de los días hábiles del mes, las de Maquila del Cauca el 98% y las de Empacauca el 84%.

- En relación a la intensidad de las jornadas se observa que las mujeres contratadas indirectamente, por lo general trabajan algunos días de menos de 8 horas, los cuales compensan con otros de jornadas de más de 8 horas. En el caso de Empacauca, todas deben trabajar jornadas de más de 10 horas la mitad de los días del mes.

- Al hacer un análisis más profundo con las indirectas, se dividió a las operarias de cada contratista en tres "capas" de flexibilización: una primera capa compuesta por las personas que trabajan 21 días o más de los 27 hábiles; una segunda capa compuesta por aquellas que trabajan 11 días o más y menos de 21; y por último, una tercera capa que trabaja menos de 11 días hábiles. Los resultados para las tres variables que dan cuenta de la flexibilización (salario, nivel de ocupación e intensidad de las jornadas) son los siguientes:
    - En cuanto al salario, Maquila del Cauca logra que todas sus personas ganen aproximadamente lo mismo por la complementariedad entre los dos tipos de pago: por horas y al destajo. En Empacauca, claramente se observa una jerarquía entre las personas de la primera capa y las de la segunda y tercera capa.
    - La ocupación tuvo un comportamiento similar al salario, corroborándose la jerarquía entre capas para las personas de Empacauca.
    - La intensidad se analizó por capas solamente para Empacauca dado que los datos con los que se cuenta para Maquila del Cauca no incluyen las horas trabajadas por pago al destajo. La jerarquía en este caso funciona al revés, pues las jornadas son más intensas para la primera capa. De este modo, cabe

afirmar que Empacauca lleva a su planta fija al límite de ocupación e intensidad antes de empezar a llamar a su planta flotante, lo que se refleja en el salario devengado.

- Esta clara diferenciación en la ocupación y la intensidad, incluso en el salario, pareciera representar una subdivisión de la segunda periferia de la que hablan Harvey (1990) en su modelo de acumulación flexible y Boltanski y Chiapello (2002): un núcleo duro compuesto por trabajadores altamente calificados y por empleados de nivel ejecutivo, con pocos ocupantes y contratados con los beneficios del trabajo de por vida; una primera periferia compuesta por empleados de fácil remoción y de escasa capacitación (en la que se encontrarían las obreras de empaque contratadas directamente por Consucol); una segunda periferia en la que se encuentran los empleados de medio tiempo, los contratados a término fijo y los subcontratados (donde encajan las obreras de Maquila del Cauca y Empacauca). En este caso particular esta segunda periferia pareciera contener unas personas más flexibilizadas (segunda y tercera capa) que otras (primera capa).

- En cuanto a la seguridad social, las respuestas a la pregunta de si recibieron o no pago por cesantías, horas extras y vacaciones muestran diferencias entre directas (el 100% responden que sí a todas) e indirectas (cuyas respuestas afirmativas fueron el 88%, 73% y 62% para cada componente de la seguridad social respectivamente).

- El beneficio del bus pagado por la empresa, con el cual solamente cuentan las directas, logra cambiar la percepción de seguridad del trayecto del hogar al trabajo, el cual es el mismo para casi todas: para las directas el trayecto es mayoritariamente más seguro, contrario a la percepción de las indirectas.

- La alta intensidad de las jornadas tiene implicaciones en la salud de las operarias. En cuanto a la ergonomía del trabajo, las indirectas consideran mayoritariamente que no alternan la posición que adoptan para trabajar, percepción contraria a la de las directas. De otro lado, las indirectas contestan mayoritariamente sufrir o haber sufrido alguna enfermedad asociada al trabajo, mientras que las directas responden lo contrario. El porcentaje de mujeres que expresan terminar su jornada con altos niveles de cansancio es mayor en las indirectas.

- Por último, en cuanto al tiempo que les queda disponible para cumplir con sus demás roles, las directas expresan que tienen mayores oportunidades para atender las responsabilidades familiares que las indirectas. Esto se debe a que las segundas están supeditadas a jornadas laborales variables, contingentes y extensas, mientras que las primeras conocen su horario de trabajo, lo cual les permite organizar las múltiples actividades que forman parte de su vida. En el próximo capítulo se pondrá en discusión este aspecto que involucra los roles productivos y reproductivos de estas obreras.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores y el análisis llevado a cabo en los capítulos anteriores, se evidencia cómo las condiciones laborales inciden tanto en la esfera

productiva como en la reproductiva. En esa medida, podría considerarse un enfoque materialista ya que diversos aspectos de las condiciones laborales son determinante en algunas esferas de la vida de las operarias como el tiempo libre, los roles de género, la estructura de sus hogares, la jefatura de hogar y el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.

VI. Subjetivación de las condiciones laborales

Este capítulo aborda las percepciones de satisfacción de las operarias sobre su trabajo actual en relación con diversos aspectos; al mismo tiempo explora las dimensiones subjetivas que pretenden medir la importancia del trabajo en sus vidas así como la incidencia de éste en ámbitos como el hogar, las relaciones de género, las prácticas de consumo y la educación.

Como se había anunciado en la metodología, la realización de la encuesta dentro de las paredes de la empresa era un causante de ruido para algunas preguntas, especialmente las relacionadas con los temas de satisfacción y percepción de las condiciones de su trabajo actual. Por ello, se hace importante anunciar que las respuestas de esta parte pueden estar mediadas por esta limitación que se tuvo al momento de realizar la aplicación del instrumento y que tal vez, algunas operarias se hayan cohibido al momento de contestar sinceramente estas preguntas. No obstante, los resultados son bastante dicientes acerca de cómo estas mujeres se sienten en su trabajo, mostrando cuáles son los elementos que más les disgusta o les causa algún tipo de molestia en términos de tener unas condiciones laborales adecuadas y cumplir con los demás ámbitos de su vida.

1. Deseo de cambio del trabajo actual

El 51.7% de las operarias expresa que desea cambiar el trabajo que tiene actualmente (ver Tabla 109). Al revisar el comportamiento de esta pregunta de acuerdo al tipo de contratación, se observa que el porcentaje de directas que manifiestan deseo de cambio en su actividad laboral es más bajo (29.8%) en contraste con las indirectas, donde más de la mitad de las operarias (59.5%) muestran un deseo claro por cambiar su trabajo.

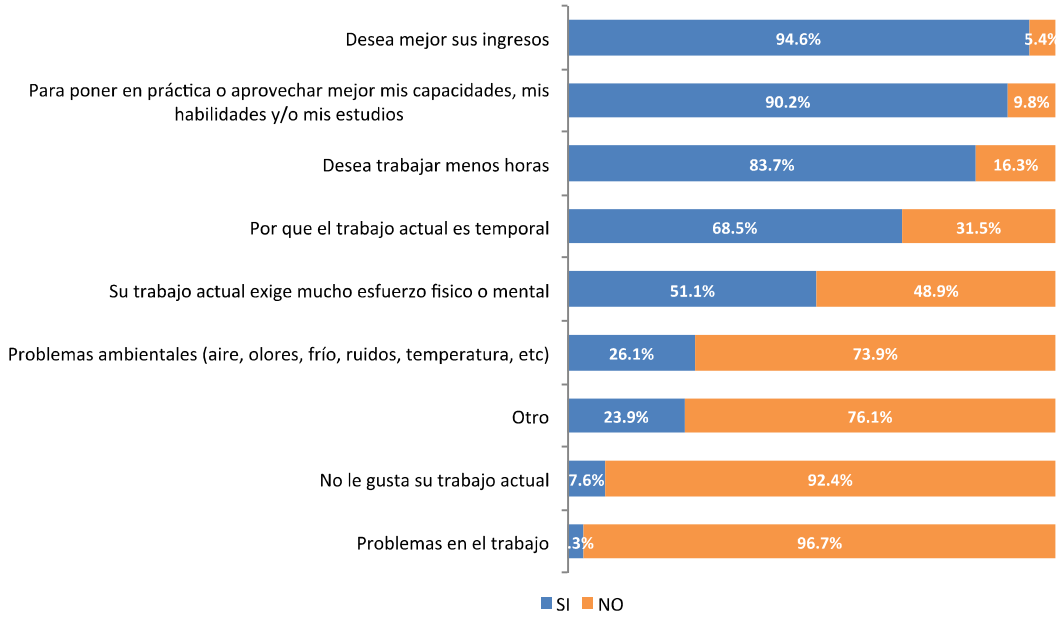
Al revisar las razones por las cuales 92 operarias quieren cambiar su trabajo actual, se encuentra que los motivos más comunes se refieren a aspectos como mejorar sus ingresos (94.6%), poner en práctica o aprovechar mejor sus capacidades, habilidades y/o estudios (90.2%), trabajar menos horas (83.7%), porque su trabajo actual es temporal (68.5%) y porque el trabajo les exige mucho esfuerzo físico o mental (51.1%) (ver Gráfico 17).

Tabla 109. Deseo de cambiar el trabajo, por Directas e Indirectas.

¿Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente?	Directas	Indirectas	Total general
Sí	29.8%	59.5%	51.7%
No	70.2%	40.5%	48.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos válidos	47	131	178
Casos excluidos	1	1	2

Fuente: el autor.

Gráfico 17. Motivos para cambiar el trabajo actual.



Fuente: el autor.

En esa medida, se observa que la principal razón es económica, lo cual muy probablemente esté asociado con un anhelo de movilidad social y de mejorar cada vez más sus condiciones materiales de vida: sus viviendas, bienes y servicios. Por otro lado, la segunda razón hablaría del porcentaje de mujeres que están sobre calificadas para el trabajo que están haciendo. Muchas de ellas tienen formación técnica y tecnológica, las cuales no han podido ejercer lo que aprendieron porque no existe una oferta laboral para estas profesiones en la zona. Las personas que tienen una mejor preparación sienten deseos de cambiar su trabajo porque no han podido poner en práctica aquello que han aprendido.

La tercera razón muestra que las personas están sometidas a horarios bastante largos. La cuarta razón tiene que ver más con la alta flexibilidad que tienen los contratos de algunas empleadas, los cuales no les garantizan una permanencia dentro de la empresa y por ende, no se tiene una seguridad para planear el futuro ni para conseguir elementos y bienes que sí se puede hacer cuando se tiene un contrato duradero. La quinta razón estaría relacionada con la tercera, en el sentido de que al trabajar muchas horas (entre 10 y 12 horas diarias en algunos casos), estas mujeres deben esforzarse más de lo normal para cumplir con su trabajo. Deben hacerlo porque para muchas de ellas la improductividad se traduce en menos ingresos y además se convierte en una causa de despido, al no cumplir con los estándares que exige la empresa.

Sin embargo, es muy importante observar la distribución de los motivos para cambiar el trabajo entre los dos tipos de contratación. En el caso de las directas, priman la razón de mejorar los ingresos y poner en práctica los conocimientos y habilidades. Estas mismas razones también se observan en el caso de las indirectas, pero el deseo de trabajar menos horas y el hecho de que el trabajo sea temporal tienen un peso muy fuerte para este tipo de operarias. La primera, se debe a que las directas cuentan con horarios fijos establecidos y

son muy ocasionales los casos en los que deban trabajar horas extras. Sin embargo, las indirectas tienen jornadas con horas extras en muchas ocasiones. Es decir, que saben a qué hora entran pero no a qué hora van a salir, puesto que los turnos de ocho horas se pueden alargar hasta cuatro horas más. Esta misma razón impulsa a que en este tipo de operarias se presente un porcentaje más alto en la opción "Su trabajo actual le exige mucho esfuerzo físico ó mental", en comparación con las directas.

Frente al hecho de que el trabajo es temporal, los altos porcentajes en esta razón para cambiar de trabajo se deben a que la duración máxima de sus contratos es un año, y no se cuenta con la certeza de la renovación del mismo después de su finalización. Todo depende de las condiciones de producción y requerimientos que tengan las empresas, así como de la situación financiera de los contratistas. Estos últimos garantizan continuidad a las personas que llevan más tiempo trabajando con ellos y que han mostrado ser las más eficientes. Como se puede observar, las directas no manifiestan esta razón puesto que cuentan con un contrato a término indefinido. Del mismo modo, solamente las indirectas manifiestan como razones para cambiar de trabajo porque no le gusta ó porque tienen problemas en el trabajo. Si bien se trata de porcentajes muy reducidos, llama la atención que estas razones no sean expresadas por las directas.

Tabla 110. Motivos para cambiar el trabajo actual, por Directas e Indirectas.

Motivos por los que desea cambiar su trabajo actual	Directas			Indirectas		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Desea mejorar sus ingresos	85.7%	14.3%	100.0%	96.2%	3.8%	100.0%
Para poner en práctica o aprovechar mejor mis capacidades, mis habilidades y/o mis estudios	92.9%	7.1%	100.0%	89.7%	10.3%	100.0%
Desea trabajar menos horas	21.4%	78.6%	100.0%	94.9%	5.1%	100.0%
Por que el trabajo actual es temporal	0.0%	100.0%	100.0%	80.8%	19.2%	100.0%
Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental	28.6%	71.4%	100.0%	55.1%	44.9%	100.0%
Problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, etc.)	21.4%	78.6%	100.0%	26.9%	73.1%	100.0%
Otro	21.4%	78.6%	100.0%	24.4%	75.6%	100.0%
No le gusta su trabajo actual	0.0%	100.0%	100.0%	9.0%	91.0%	100.0%
Por problemas en el trabajo	0.0%	100.0%	100.0%	3.8%	96.2%	100.0%
Casos válidos	14			78		

Fuente: el autor.

2. Satisfacción con su trabajo actual

Al entrar a ver la satisfacción con el trabajo actual, se encuentra que el 92.7% de las encuestadas están satisfechas (81.0%) o muy satisfechas (11.7%) (ver Tabla 111). Aquí se observa una paradoja, puesto que el 59.5% de las directas quiere cambiar de trabajo, pero el 90% de ellas se sienten satisfechas con él. Esto mostraría que no existe un patrón lineal en el que a mayor deterioro de las condiciones de trabajo, se dé una subjetivación negativa del trabajo. Aquí hay una relación más compleja en la que influye el capital simbólico y los cambios que han tenido las operarias al ingresar en su trabajo, los cuales han calificado en su mayoría como positivos. En esa medida, sienten una satisfacción porque se encuentran en mejores condiciones respecto a su pasado (mirada retrospectiva), pero al mismo tiempo

anhelan un futuro mejor, en relación a tener horarios menos flexibles, ganar más dinero, ocupar mejores cargos donde apliquen los conocimientos adquiridos (mirada prospectiva).

Así pues, los trabajos que ha tenido anteriormente la operaria como empleada doméstica, vendedora ó informal, definen la satisfacción que tienen con el trabajo actual, puesto que se encuentran en una mejor posición ocupacional que les otorga mejores condiciones de vida. Pero, al mismo tiempo, este cambio que tuvieron les mantiene una esperanza de mejoramiento que se expresa en el deseo de cambiar de trabajo. Adicionalmente, se presentan diferencias entre las directas y las indirectas, ya que mientras todas las primeras se encuentran satisfechas o muy satisfechas, en las segundas un 9.8% se encuentra insatisfecha con su trabajo actual. En esa medida, el porcentaje de directas que quiere cambiar de trabajo es por recuperar el tiempo perdido para realizar otras labores y dedicarse a su familia, pareja e hijos, ó porque aspiran seguir creciendo dentro de la industria en cargos más elevados como el de controladora.

Tabla 111. Nivel de satisfacción con el trabajo actual, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con su trabajo actual	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	23.4%	7.6%	11.7%
Satisfecha	76.6%	82.6%	81.0%
Insatisfecha	0.0%	9.8%	7.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Válidos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

Fuente: el autor

3. Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana y la jornada laboral actual

En relación al número de horas trabajadas a la semana, se observa que el 58.7% de las operarias se encuentran satisfechas o muy satisfechas, mientras el 41.4% muestran estar insatisfechas o muy insatisfechas. En relación al tipo de contratación, se ve que las directas están más satisfechas con las horas trabajadas a la semana que las empleadas contratistas. De hecho, ninguna operaria directa mencionó insatisfacción con las horas trabajadas, mientras que más de la mitad de las contratistas sí lo hicieron (56.1%). Los horarios extendidos a los que normalmente se ven sometidas las indirectas por parte de sus empleadores explican el comportamiento de esta variable.

En relación a la jornada laboral actual, todas las directas se encuentran satisfechas con ella, mientras que solamente lo están el 52.3% de las indirectas. Esta pregunta se refiere a los turnos que tienen que cumplir la operaria principalmente. En las directas los turnos están establecidos y son muy raras las ocasiones en que estos cambian. Sin embargo, aunque en las indirectas se trata de llevar una programación de los turnos, estos tienden a variar al son de la producción, por lo que para muchas es motivo de disgusto o insatisfacción.

Tabla 112. Nivel de satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	14.9%	3.8%	6.7%
Satisfecha	85.1%	40.2%	52.0%
Insatisfecha	0.0%	50.0%	36.9%
Muy Insatisfecha	0.0%	6.1%	4.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

Fuente: el autor

Tabla 113. Nivel de satisfacción con la jornada laboral actual, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con su jornada laboral actual	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	8.5%	2.3%	3.9%
Satisfecha	91.5%	50.0%	60.9%
Insatisfecha	0.0%	43.9%	32.4%
Muy Insatisfecha	0.0%	3.8%	2.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

Fuente: el autor

Así pues, las jornadas laborales y los horarios extendidos implican pérdida de tiempo en otras esferas de la vida de las operarias, especialmente de las indirectas, quienes son las que manifiestan insatisfacción en este aspecto. En esa medida, la flexibilización incide en el papel que la mujer desempeña en el ámbito doméstico. Kergoat (2003) manifiesta que cada vez son más las mujeres que ingresan en la relación salarial. Sin embargo, esta condición de trabajadoras no las desliga de sus responsabilidades familiares por lo que tienen que responder por estos dos roles al mismo tiempo: productivo y reproductivo. La vida de las mujeres obreras se encuentra en un permanente tránsito entre estas dos esferas. A ello, se suma que las mujeres cada vez más se aferran a su empleo, engrosando la mano de obra con un personal altamente feminizado en labores que por lo general requieren habilidades manuales y delicadeza en el tratamiento de los productos, pero que al mismo tiempo son poco calificadas y mal remuneradas. Pese al espacio que han ganado en el ámbito industrial, Kergoat argumenta que la "extranjería" sigue estando presente en los ambientes laborales. Esta noción "presenta la ventaja de expresar la capacidad que tienen esas mujeres para estar simultáneamente dentro y fuera del mundo industrial, además de proporcionar una clave para comprender prácticas profundamente marcadas por la ambivalencia" (Kergoat, 2003: 852).

Es decir, que las obreras se encuentran en un terreno que no es el naturalmente designado por la sociedad para la mujer, que se caracteriza por ser principalmente un entorno masculino, y por ello ellas son unas extranjeras en la empresa. Sin embargo, son obreras no

calificadas que "aprecian mucho su actividad y su empleo, así como los beneficios secundarios que ambos les procuran en términos de socialización (muchas de ellas insisten en el hecho de que en los momentos críticos de su vida, el trabajo las salvó); en cambio, no les gusta su trabajo y permanecen relativamente ajenas no al mundo del trabajo sino al del universo industrial" (Kergoat, 2003:852). En esa medida, en las mujeres no se presentan tantos visos de unión obrera como sí se contempla en los hombres, puesto que, según esta autora, están inmersos en las lógicas del universo industrial. Entretanto, la mujer debe sortear la ambivalencia constante a la que se ve sometida: ser obrera no implica dejar de ser madre y ama de casa. Para ello, las obreras de Consucol se ven en la tarea de recurrir a diversas estrategias para no descuidar el cumplimiento de las responsabilidades familiares:

> *Investigador:* "Y cuando llega a la casa ¿es a descansar?"
> *Entrevistada:* "Sí, a descansar, mi hija pues está grande, ella hace el oficio, la comida, de modo que cuando llego es a acomodar mi uniforme para el otro día y a descansar". (…)
> *Investigador:* "Y ¿usted también se encarga de las labores del hogar o quienes hacen esas labores?"
> *Entrevistada:* "Mi hija. Así como le digo, según el turno. Si estoy de 2 a 10, madrugo y hago el oficio y me voy a trabajar, según el turno que tenga. Pero cuando llego de trabajar, no hago nada, porque llego cansada" (…)
> *Investigador:* "Y, digamos, tu hija es la que te ayuda a cumplir esas responsabilidades, ¿hay alguna otra persona que te ayude, o como haces para cumplir con tus responsabilidades con la familia?
> *Entrevistada:* "Más que todo ella es la que me ayuda"[100]

Esta operaria cuenta con el apoyo de su hija para realizar los quehaceres del hogar; es quien la ayuda en los oficios y la alimentación. El cansancio derivado de las extenuantes jornadas, es una de las razones que argumentan estas mujeres para no poder cumplir a cabalidad con sus obligaciones familiares. Frente a esto, la misma entrevistada refiere lo siguiente:

> *Investigador:* "¿El trabajo si te da tiempo para el cumplimiento de las cosas del hogar? (…)"
> *Entrevistada:* "No, a veces quiere uno hacer cosas y…, por decir a uno le da hasta rabia algunas veces porque quiere hacer cosas y no puede, no alcanza el tiempo… o planea uno las cosas, te cambian el turno y ya no puede hacer eso porque ya le cambiaron el turno… entonces no está uno en ese sentido, conforme."
> *Investigador:* "en cualquier momento te llaman (…)"
> *Entrevistada:* "en cualquier momento te llaman y "venga para acá"…, ó no venga de dos a diez y venga a trasnochar y toca cumplir la obligación porque yo soy madre cabeza de familia. Y yo soy de las que piensa que si pierdo un día, me descuadro. Entonces, después que esté alentada, voy a la hora que me llamen".[101]

También es importante traer a colación la siguiente experiencia que tuvo esta operaria:

> *Investigador:* "Dijiste que todo no es trabajo, ¿el tiempo libre también es muy importante?"
> *Entrevistada:* "Sí, también es importante, porque muchas veces se pierde uno cosas con la familia. Por decir, hace como 20 días la niña cumplió años, le hicieron fiesta y cuando yo llegué…"
> *Investigador:* "Ya era tarde".
> *Entrevistada:* "Ya era tarde, llegué a las 7 y ya todo había acabado".[102]

[100] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[101] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[102] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).

Aquí no sólo se observa la ambivalencia de la que habla Kergoat, sino también el hecho de que estas mujeres aprecian su empleo y es muy importante para ellas, pero al mismo tiempo no se sienten a gusto por los horarios que deben cumplir, los cuales les quita tiempo y descuadra los proyectos o actividades que planean previamente. En el caso de esta operaria, que labora como indirecta, se nota inconformidad por no poder cumplir las cosas que quiere hacer, así como por estar ausente en los momentos más importantes con su familia, tal como lo fue el cumpleaños de su nieta. Pero al mismo tiempo, es una mujer que está plenamente disponible cuando es llamada a trabajar y así mismo se queda horas extras. Esto lo hace para no "descuadrarse" (tal como ella misma lo nombra), puesto que un día que no vaya a trabajar es un día que no se le paga y ella debe mantener cierta constancia en su trabajo para cubrir todos los gastos y responsabilidades que tiene como jefe de hogar.

A continuación se muestra otra forma en la que se presenta la estrategia para el cumplimiento de las responsabilidades familiares en este grupo de obreras. En este caso, se le está preguntando a la operaria sobre un caso hipotético que le podría ocurrir a su hija:

> *Investigador:* "Digamos que se vaya a casar y tenga un bebé ¿tú que le dirías? ¿No deje de trabajar? ¿O le dirías no pare y que la sostenga su esposo mientras tanto? ¿Cuál sería tu recomendación?"
> *Entrevistada:* "No, tiene que seguir trabajando, creo que a uno le toca buscar a ese alguien que esté pendiente allí de los hijos, pues si no hacemos nada sino quedarnos en la casa. Hay que saber manejar esa situación, pero no dejar de trabajar, pero a veces hay casos que se van limitantes".
> *Investigador:* "¿Cómo cuáles?"
> *Entrevistada:* "Se entregan al trabajo y se olvidan que tienen hijos".
> *Investigador:* "Y se los dejan a los abuelos"
> *Entrevistada:* "No se les ve por ahí, calle arriba y calle abajo y la mamá trabajando. Entonces es difícil ver eso".[103]

En este caso se contempla en primer lugar, que esta operaria considera que así la mujer tenga su esposo y sus hijos, ella debe seguir trabajando y buscar alguna persona que le cuide sus hijos. Pero al mismo tiempo advierte que es una situación a la que se debe dar manejo puesto que la mujer que trabaje no debe de descuidar a su hijo. Es decir, debe buscar algún familiar para que le ayude a cuidarlo (en este caso se menciona a los abuelos), pero al mismo tiempo tiene que responder y estar pendiente de él. En ese sentido, advierte que hay personas que "se entregan al trabajo y se olvidan de los hijos", lo cual muchas veces se ve influido por las largas jornadas que tienen que sobrellevar. Así pues, se manifiesta que debe lograrse un equilibrio entre dos facetas que se muestran contradictorias entre sí.

Sobre la misma base de la situación hipotética del caso anterior, se plantea un caso similar para otra de las operarias:

> *Investigador:* "Supongamos que tu comienzas a tener… que tienes un niño ¿tú te quedas aquí o te vas con tu esposo y tu niño? O sea, ¿cómo sería el plan? ¿O es más fácil acá para que te lo cuiden?"
> *Entrevistada:* "Pues acá es más fácil para que me lo cuiden porque igual yo me voy a trabajar y ellos van a estar pendientes y todo. Más que yo me voy a vivir con mi novio, ya serían las cosas molestas, porque igual todos dos trabajamos, ya que no vamos a tener el mismo turno, entonces nos queda complicado. Y cómo él no vive con la mamá, porque la mamá no está aquí, sino en Venezuela, entonces… O si no ahí me tocaría ya, meter una empleada o a una niñera. Pero más facilidades me

[103] Entrevista No. 2 (10 de noviembre de 2013).

> dan aquí en la casa materna. Que lo deje aquí, me le hacen todo aquí. Pero por el momentico no estoy pensando en hijos, porque estoy pensando en otros proyectos"[104]

En esta entrevistada se observa que el rol de madre no debe truncar su trabajo como obrera. Es decir, que seguiría trabajando al tener su hijo y que por lo tanto, irse a vivir con su novio implicaría conseguir una empleada o niñera lo cual significaría un gasto adicional. Así pues, en este caso la operaria prefiere quedarse en el hogar materno porque ahí cuenta con el apoyo de otras familiares para el cuidado de su posible hijo. En esa medida, esta sería otra de las estrategias implementadas, en la que se acrecientan los hogares maternos ó nucleares, para formar familias extensas.

Por otro lado, también se pueden evidenciar efectos del trabajo sobre la vivencia de la maternidad en estas mujeres, (ya no en casos hipotéticos):

> *Investigador:* "Usted cree que el trabajo allí en la planta ¿ha modificado su rol de mamá?"
> *Entrevistada:* "Pues, en lo referente al dinero, sí. Pero de pronto en el tiempo, como lo hablábamos antes, pues de pronto no, porque está uno menos tiempo con la familia, con los hijos. Muchas veces los hijos se le salen a uno de las manos, por falta de tiempo para estar con ellos. Por un lado sí, pero por el otro…"[105]

En este testimonio se muestra que una de las desventajas que trae consigo el trabajo industrial es no poder cumplir cabalmente con el rol de madre. Es decir, que no pueden supervisar la crianza de sus hijos ni pasar con ellos la intensidad de tiempo que ellas consideran necesaria para estar atenta a todos los pasos que dan. La ausencia parcial de la figura materna puede hacer que los hijos "se les salgan de las manos". En esa medida, pareciera que la entrevista siente que no está presente el tiempo que debería en el proceso de socialización de sus hijos y al mismo tiempo da a entender que el trabajo le ha quitado el tiempo que podría haber tenido para desempeñar a plenitud la maternidad. Nuevamente se trata de una fuerte ambivalencia con la que deben sortear, lo cual causa niveles de insatisfacción porque sienten que no están cumpliendo bien el rol de madre como debe de ser. Frente a esto es importante traer a colación los resultados de la encuesta sobre esta pregunta:

Tabla 114. Nivel de adecuación del horario de trabajo para el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

¿Su horario de trabajo le permite cumplir con sus responsabilidades familiares?	Directas	Indirectas	Total general
Siempre	53.2%	7.6%	19.6%
Casi siempre	34.0%	15.9%	20.7%
Sólo a veces	12.8%	72.7%	57.0%
Nunca	0.0%	3.8%	2.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

[104] Entrevista No. 4 (10 de noviembre de 2013).
[105] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).

Fuente: el autor.

La Tabla 114 muestra que al 57% de las encuestadas su horario les deja cumplir con sus responsabilidades familiares sólo a veces. Al 20,7% casi siempre les permite cumplir con ellas mientras que el 19,6% siempre puede. Solamente a un 2,8% el trabajo nunca les permite cumplir con sus responsabilidades familiares. Se muestra que hay una mayor oportunidad para atender las responsabilidades familiares en las directas que en las indirectas[106]. Esto se debe a que las segundas están supeditadas a jornadas laborales variables, contingentes y extensas, mientras que las primeras conocen su horario de trabajo, lo que les permite organizar las múltiples actividades que forman parte de su vida. Además, como se mostró en la caracterización socio-demográfica, las directas tienen hogares más pequeños y un número más reducido de hijos, mientras que las indirectas poseen hogares más grandes y un mayor número de hijos, lo cual hace que las jornadas extensas compliquen aún más el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

De esta manera, los testimonios de las entrevistas y los datos de la encuesta coinciden en que hay una tensión en el cumplimiento de los dos roles de estas mujeres, quienes sienten que el trabajo les ha robado tiempo que pueden emplear para estar con sus hijos y ejercer su papel como mamá. De ahí que se presenten los porcentajes de insatisfacción con la jornada laboral y el número de horas trabajadas. Así pues, en las obreras se percibe un sentido instrumental del trabajo: es importante para ellas porque son quienes sostienen el hogar, además de que el factor monetario ha cambiado mucho su vida en relación a los trabajos que tuvieron anteriormente. Sin embargo, el rol como madre lo han descuidado y esto para muchas es visto en términos de pérdida.

4. Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo

Para la mayoría de las trabajadoras, el nivel de satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo es alta, pese a que fue la segunda de las razones más comunes que expresaron tanto directas como indirectas, para cambiar de trabajo. Solamente el 4.3% de las directas y el 15.9% de las indirectas se encuentran insatisfechas. Así pues, se hace extraño que siendo una de las razones manifestadas por las cuales desean cambiar su trabajo, se muestren satisfechas con la aplicación del conocimiento: en el caso de las directas, el 27% quiere cambiar de trabajo para aplicar sus conocimientos, pero sólo el 4.3% está insatisfecha con la aplicación del conocimiento en su trabajo; en el caso de las indirectas, el 54% quiere cambiar de trabajo para aplicar lo que sabe, pero sólo el 16% está insatisfecha con este aspecto.

[106] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que el horario de las trabajadoras Directas les permite cumplir casi siempre o siempre con las responsabilidades familiares, contrario al caso de las indirectas.

Tabla 115. Nivel de satisfacción con la aplicación de su conocimiento en el trabajo, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con la aplicación de su conocimiento en su trabajo	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	10.6%	11.4%	11.2%
Satisfecha	85.1%	72.7%	76.0%
Insatisfecha	4.3%	15.9%	12.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

Fuente: el autor

Bermúdez (2007) menciona la importancia que tiene la educación para las obreras, al otorgar dignidad y prestigio, así como ser un fuerte motivador para el cambio de posición social. En primer lugar, se observa que las operarias de empaque consideran que la formación bachiller es un requisito para obtener cualquier empleo asalariado:

> *Investigador:* "Pues, él no terminó el bachillerato. Él desde muy pequeño no le gustó el estudio y no lo terminó. Entonces como siempre yo le decía "hasta para barrer tiene que terminar aunque sea el bachillerato"."
> *Entrevistada:* "¿Entonces hasta no terminarlo no puede ingresar?"
> *Investigador:* "No puede, porque es lo primero que le piden a uno en una hoja de vida, el acta de grado y el diploma".[107]

Del mismo modo, es una opinión común a todas que la educación es algo muy importante en la vida:

> *Investigador:* "Bueno, ¿entonces usted si considera que la educación es importante?"
> *Entrevistada:* "Es importante".
> *Investigador:* "¿Para tener qué? ¿Más ingresos, mejor salario?"
> *Entrevistada:* "Es importantísimo".
> *Investigador:* "¿Y sus hijos qué piensan de eso?"
> *Entrevistada:* "Hay dos que si piensan que educarse es importante para uno tener un mejor puesto en una empresa. Si usted es estudiado, lo van ascendiendo. Pero el menor, como le dije, a él desde pequeño no le gustó".[108]

> *Investigador:* "¿Tú crees que la educación es importante para… el progreso dentro de la vida laboral?"
> *Entrevistada:* "Sí, bastante… porque hoy en día si no eres bachiller, no tienes opciones. Y la opción igual de que le incremente los sueldos y todo, también va en base a lo que uno ha estudiado y de las capacidades que uno tenga… es muy importante".[109]

> *Investigador:* "Bueno… ¿y te gustaría estudiar más?"
> *Entrevistada:* "Pues… sí, me dan ganas de estudiar, pues porque me van a entrenar para controladora segunda. Entonces la posibilidad de que quede y me puedan subir el sueldo, tiene que ser que yo

[107] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[108] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[109] Entrevista No. 2 (10 de noviembre de 2013).

estudie algo que tenga que ver con eso. Algo de calidad, aseguramiento de calidad o control. Entonces, en esas estoy".
Investigador: "¿Tú crees que la educación es importante?"
Entrevistada: "Huy sí…bastante. ¿Por qué? Porque igual uno después de que tenga su profesión o algo en cualquier momento a uno lo pueden sacar del trabajo o se terminó… y uno con su profesión, tiene la oportunidad de trabajar en otro lado. O también, uno estudiando tiene la oportunidad de que lo asciendan, pues de cargo. Si yo estudio lo que le estoy diciendo, alguna de esas ramas, tengo posibilidad de que me asciendan, tanto de segunda o a primera, que es la controladora, entonces es muy importante. O uno obtiene más conocimientos y aprende más".[110]

La educación es vista por las obreras como una puerta a muchas oportunidades, especialmente de tipo laboral y económico. Creen que a través de ella se puede lograr tener mejores salarios y no ser bachiller es restringirse a un gran abanico de posibilidades. Del mismo modo, una de las entrevistadas expresa que le gustaría estudiar más y que teniendo una buena formación puede ser contratada más fácilmente en otros puestos, en caso de que pierda su trabajo.

5. Satisfacción con el sueldo y con los beneficios y prestaciones que recibe

Con esta variable sucede algo muy parecido que con la anterior, puesto que para la mayoría de las trabajadoras el nivel de satisfacción con el sueldo que recibe por su trabajo o empleo es alta, a pesar de ser la primera de las razones más comunes que exponen, tanto directas como indirectas para cambiar de trabajo. De hecho, los porcentajes de satisfacción resultan ser muy similares entre directas e indirectas, por lo cual no se presentan diferencias entre los dos tipos de contratación. Por ejemplo, el 30% de las indirectas está insatisfecha con el sueldo que recibe pero el 55% quiere cambiar de cargo por este motivo.

Tabla 116. Nivel de satisfacción con el sueldo que recibe de su trabajo o empleo, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con el sueldo que recibe de su trabajo o empleo	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	6.4%	4.6%	5.1%
Satisfecha	66.0%	65.6%	65.7%
Insatisfecha	27.7%	25.2%	25.8%
Muy Insatisfecha	0.0%	4.6%	3.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**47**	**132**	**178**
Casos excluidos	1	0	2

Fuente: el autor

Todas las directas expresan estar satisfechas o muy satisfechas con los beneficios y prestaciones que reciben, mientras que sólo un 65.1% de las indirectas expresan este nivel de satisfacción. Esto quiere decir que el 34.8% de las operarias muestran estar insatisfechas con los beneficios y prestaciones que recibe. El hecho que las directas no muestren insatisfacción en este aspecto radica en que Consucol además de las prestaciones de ley

[110] Entrevista No. 4 (10 de noviembre de 2013).

otorga diversos beneficios a sus operarias como créditos para vivienda y auxilios escolares, que hacen que las personas valoren su trabajo y se sientan más a gusto con la empresa.

Tabla 117. Nivel de satisfacción con los beneficios y las prestaciones que recibe, por Directas e Indirectas.

Nivel de satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe	Directas	Indirectas	Total general
Muy Satisfecha	17.0%	4.5%	7.8%
Satisfecha	83.0%	60.6%	66.5%
Insatisfecha	0.0%	31.8%	23.5%
Muy Insatisfecha	0.0%	3.0%	2.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos validos	**47**	**132**	**179**
Casos excluidos	1	0	1

Fuente: el autor.

Un motivo para sentirse satisfechas con su sueldo actual es que tener sus propios ingresos les ha generado mayor autonomía frente al género masculino. Sin embargo, ansían obtener más dinero para seguir mejorando sus condiciones de vida y esto sólo lo pueden lograr si consiguen un mejor trabajo. En esta medida, se evidencia que el trabajo también influye en les relaciones de género, y en este sentido, se trata de la independencia que se logra en relación al ejercicio de dominación que tienen los hombres sobre las mujeres. Así pues, "trabajar en la maquila no solo significa lograr una independencia económica relativa. En muchas situaciones, se puede lograr también una ampliación de los espacios de acción. Ya sea porque se adquiere «otra perspectiva», «autoestima» o una «identidad nueva», se impulsa un proceso que repercute también en otras esferas más allá de las relaciones de trabajo. La relación de tensión entre explotación y empoderamiento es indisoluble, ya que la labor en la maquiladora puede llevar al acceso de un trabajo asalariado formal, a una ganancia de agencia. Sin embargo, la adquisición de un cierto poder de acción queda entrelazada con los específicos posicionamientos sociales y estructurales de cada una de las mujeres" (Trzeciak y Tuider, 2013:231).

En relación a lo anterior, Trzeciak y Tuider plantean que el empoderamiento es un cambio en las relaciones de poder en términos económicos, políticos y culturales, que depende de los actores, las instituciones y la región donde éstos se encuentren. La mujer asalariada se encuentra entre dos campos de fuerzas: en un campo de discriminación (pese a que cuentan con un trabajo, éste no es calificado y se convierten en la mano de obra ideal para los patrones por tener dedos ágiles, poseer un carácter servil y asumir una posición de subordinación que le da continuidad a la lógica patriarcal que prima en el ámbito privado) y en uno de agenciamiento (empoderamiento, toma de decisiones en la familia, toma de decisiones con su salario, ganancia de independencia de los padres o el cónyuge y prestigio). En esa medida, el trabajo no solamente se ve desde una perspectiva negativa, sino que también contribuye a que las mujeres logren trastocar las relaciones de poder en las que se encuentran sometidas y ganen un papel preponderante sobre el género masculino.

Como se mostró en el capítulo de caracterización sociodemográfica, los hogares de las operarias de Consucol se caracterizan y diferencian del resto de la población por los bajos

índices de masculinidad, que reflejan la ausencia de los hombres en la escena familiar. De hecho, los que hay eran en su mayoría niños y jóvenes, pero hombres adultos son más bien pocos. Aquí ya se habla de un cambio en las relaciones de poder vivida por estos hogares, en donde gracias al trabajo en la industria, la mujer ha podido lograr mayor independencia, generando espacios de asociación con otras mujeres para la conformación de sus hogares y el cumplimiento de las responsabilidades familiares. En muchos de los casos los padres de los hijos de las operarias no respondieron por ellos, y de hecho es algo que le pasa con mucha frecuencia a otras mujeres de la familia.

Ahora bien, en relación a los cambios que ha traído su ingreso al mundo del trabajo frente a la relación que tienen con el género masculino, vale la pena retomar las siguientes declaraciones:

> *Investigador:* "Bueno ¿cómo comparas esa vida tuya? En la que tú te has forjado toda la vida. Comparada con la de tu abuela, que ella fue ama de casa y tú alguien que estaba trayendo la plata a la casa".
> *Entrevistada:* "Que le digo… Así a veces que hablamos con mi abuela, pues en los tiempos de antes, como que era así ¿no? El esposo era el que trabajaba y uno estaba en la casa sometido, solo a esperar lo que trajeran. Entonces uno se siente que es alguien, que uno está… que uno también puede dar, lo que anteriormente solo era el esposo… que todos tenemos igual de condiciones"[111]

> *Investigador:* "Si por ejemplo tú te fueras a casar y hagamos este supuesto, tu esposo te dijera, yo quiero que se salga de trabajar".
> *Entrevistada:* "Ahí sí, complicado"
> *Investigador:* "¿Por qué?"
> *Entrevistada:* "Porque sinceramente, a mí me gusta que… o sea porque hombre cuando están con uno, lo humilla mucho a uno y si uno no trabaja, pues ahí si peor. Entonces ya queda uno como empleado de ellos. Entonces yo trabajando, él no me va a poder decir que haga esto y haga lo otro, igual uno tiene su propia plata y pues uno compra lo que quiera, no hay necesidad de decirle "Ay no deme para comprar esto"… entonces es mejor trabajar uno y así sale adelante mejor". [112]

Una de las principales cosas que se observa es una independencia en relación a los gastos y en qué invertir el dinero. La mujer, al obtener sus propios ingresos puede hacer uso de ellos sin depender de lo que su esposo le designe en caso de que no trabajara. En ese sentido, las mujeres ganan más libertad al tener un manejo de la economía del hogar. Por otro lado, también se observa que el hecho de trabajar les genera emancipación en el sentido de que no están sometidas a todo lo que el hombre diga o les mande a realizar. En esa medida, se rompe con el círculo de dominación en el ámbito privado y entran a tomar un rol de líder como jefe de hogar. Por último, también se muestra que al dejar de estar sometidas a sus maridos y ganar una igualdad de condiciones en términos de que los dos son los que aportan al hogar, genera una mejor autoestima y autovaloración por parte de las obreras. En ese sentido, el trabajo las dignifica no sólo como mujeres sino también como esposas, madres e hijos, porque pasan de estar en una posición subordinada a aportar y contribuir con los gastos del hogar.

[111] Entrevista No. 2 (10 de noviembre de 2013).
[112] Entrevista No. 4 (10 de noviembre de 2013).

6. Estabilidad del trabajo

Frente a la percepción de estabilidad del trabajo actual, el 62.8% de las encuestadas piensan que su empleo o trabajo actual es estable o muy estable (ver Tabla 118). Sin embargo, existe una diferencia estadísticamente significativa entre los dos tipos de contratación. Esta radica en que todas las directas consideran su trabajo como estable o muy estable, versus las indirectas, de las cuales sólo el 49.2% tiene la misma percepción. Cuando se observan los resultados sobre el deseo de cambiar de trabajo, una de las razones para cambiar el trabajo en las indirectas es la temporalidad, o sea, que el trabajo que tienen es temporal. Esto muestra, entonces, que la estabilidad está más asociada al trabajo temporal que al tipo de contrato. Este último, no es está necesariamente asociado con la vulnerabilidad que implica el tipo de contrato, como por ejemplo, el contrato por obra ó labor terminada. De este modo, el concepto que manejan las operarias para definir la estabilidad es más pragmático, acudiendo al día a día de lo vivido, lo que se asocia a la temporalidad del trabajo, es decir, que las llamen o no a trabajar.

Tabla 118. Nivel de estabilidad del trabajo, por Directas e Indirectas.

¿Cómo considera que es su empleo o trabajo actual?	Directas	Indirectas	Total general
Muy inestable	0.0%	6.1%	4.4%
Inestable	0.0%	44.7%	32.8%
Estable	61.5%	44.7%	49.2%
Muy estable	38.5%	4.5%	13.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	**48**	**132**	**180**

Fuente: el autor

7. Significado y centralidad del trabajo

Tabla 119. Importancia del trabajo, por Directas e Indirectas.

Importancia del trabajo (1 Total Desacuerdo - 7 total acuerdo)	Directas	Indirectas	Total general
2	0.0%	0.8%	0.6%
3	0.0%	1.5%	1.1%
4	2.1%	9.1%	7.2%
5	29.2%	20.5%	22.8%
6	37.5%	22.7%	26.7%
7	31.3%	45.5%	41.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Importancia Promedio	**6.0**	**6.0**	**6.0**
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor.

A las encuestadas se les pidió que valoraran qué tan importante y significativo es el trabajo en sus vidas en una escala de 1 a 7, donde el siete califica el trabajo como una de las cosas más importantes en la vida y el uno como una de las cosas menos importantes en la vida. En ese sentido, para el 91.1% de las encuestadas el trabajo tiene una importancia alta (5, 6 ó

7). El valor promedio que le asignaron las encuestadas a la importancia del trabajo fue de 6.0 (ver Tabla 119) y no existen diferencias entre la opinión de las directas y las indirectas.

Del mismo modo, en las entrevistas se indagó por la importancia y el significado que tiene el trabajo para ellas y se encontraron aspectos tanto positivos como negativos. Por un lado, las mujeres sienten que son más valoradas por trabajar en una empresa, pero por el otro, también sacrifican el tiempo que pueden pasar con los miembros de su familia:

> *Investigador:* "¿Vale la pena sacrificar el tiempo por los turnos largos, por esa retribución que le dan?"
> *Entrevistada:* "No".
> *Investigador: "*¿Por qué?"
> *Entrevistada:* "Muchas veces, cuando estamos en el baño, decimos "ay no, todo no es trabajo, me gustaría estar en mi casa y tener más tiempo para mi familia" yo las molesto y digo "no muchachas la plata" y me dicen "no Jenny, todo no puede ser trabajo" uno necesita hacer cosas tiempo para dedicarle a su marido, muchas veces dicen "ay por eso es que uno pierde el marido" porque la mujer mantiene más acá".
> *Investigador: "*¿Pero eso les pasa? ¿Esposos que las dejan porque mantienen trabajando?"
> *Entrevistada:* "Sí, eso le mantiene pasando a uno, por el tiempo, no le queda tiempo a uno de dedicarle"[113]

Pero también se puede ver que el trabajo es muy importante para ellas en la medida que les ha generado cambios en sus condiciones económicas, además, dignifica a la persona y permite ser alguien en la vida tal como lo expresan los siguientes relatos:

> *Investigador: "*¿Y por qué trabajar en la industria? O sea ¿qué la motivó a usted a trabajar en la empresa?"
> *Entrevistada:* "Pues de ver que personas que trabajan allá, han salido adelante y se van superando, entonces le dan gana a uno de (interrumpe)"[114]

> *Investigador: "B*ueno. ¿Qué significa el trabajo para usted?"
> *Entrevistada:* "Para mi es importante trabajar, porque uno depende del trabajo. Entonces imagínese una persona que no trabaje, que no haga nada. Un vago por ahí, es importante el trabajo.
> *Investigador: "*¿Y por qué es importante?"
> *Entrevistada:* "Porque si trabajo puedo estar bien yo y mi familia. Muchas personas de la comunidad, que por medio del trabajo, se pueden beneficiar ellos también. Que una persona necesite un favor y yo tengo, se los hago."[115]

> *Investigador: "*¿Cómo me describirías el trabajo tú? ¿Qué significa?"
> *Entrevistada:* "Para mí el trabajo es la manera de uno sacar su vida adelante, porque igual, si no existiera… cómo le digo…si no hubiera eso que llamamos trabajo que es donde cogemos el ingreso, entonces nosotros tampoco tendríamos cómo salir adelante, tener algo con qué uno sentirse bien igual el trabajo para mi es una necesidad."[116]

Por otro lado, al pedirle a las encuestadas que valoraran de 1 a 5 algunas áreas de su vida, siendo 5 la más importante, los resultados mostraron que la familia recibió la mayor valoración promedio con 4.9; después sigue el trabajo con 3.7, la religión con 2.5

[113] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[114] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[115] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[116] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).

(actividades religiosas, el culto, la iglesia, etc.), el tiempo libre con 2.1 (aficiones, deportes, recreación y contacto con amigos, etc.) y en último lugar, con una valoración de 1.8 se encuentra la comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.) (Ver Tabla 120). El grado de coincidencia de los valores para indirectas y directas es muy alto y no hay grandes diferencias entre ambos tipos de operarias.

Tabla 120. Áreas más importantes de la vida (medida de centralidad relativa del trabajo), por Directas e Indirectas.

Áreas más importantes de la vida	Directas	Indirectas	Total general
La familia	4.8	4.9	4.9
El trabajo	3.6	3.7	3.7
La religión	2.5	2.5	2.5
El tiempo libre	2.2	2.1	2.1
La comunidad	1.8	1.9	1.8

Fuente: el autor.

En este punto cabe anotar que pese a las marcadas diferencias sociodemográficas que se pueden encontrar entre los dos tipos de obreras, las respuestas a la pregunta de centralidad absoluta del trabajo e importancia de las áreas de la vida son muy similares, lo cual mostraría que el factor tipo de contratación no interfiere en la percepción que ellas tienen en estos aspectos, lo que habla más acerca de una percepción asociada a la identidad cultural y la zona.

8. Cambios en la vida de las operarias a raíz del trabajo en la industria

El 93.4% de las encuestadas perciben que el trabajo que tienen actualmente les ha cambiado su vida (ver Tabla 121). Esta es una tendencia para todo el grupo de obreras independientemente del tipo de contratación[117]

Los aspectos en los cuales les ha cambiado la vida son lo económico (mejor salario, pagar sus estudios, ayudar en la educación de la familia, aportar en el hogar, ahorrar para adquirir bienes o la casa, pagar remodelaciones, cumplir metas), el crecimiento personal (aprender cosas nuevas, aprender a relacionarse con lo demás –ser más sociable-, aprender a ser responsable, a ahorrar, a cumplir horarios –disciplina-, sentirse útil, ocupada, mantenerse alegre), el mejoramiento de la calidad de vida (crecimiento, estabilidad y experiencia laboral, más independencia, horarios más favorables –trabajar menos tiempo-, más tiempo libre con la familia, prestaciones sociales, beneficios y salud) y los efectos negativos (menos tiempo para la familia y/o lo personal, deterioro y/o problemas de la salud, mantenerse o llegar a la casa cansada, agotada, con estrés, no poder estudiar). El 81.2% de las encuestadas que respondieron que la vida les había cambiado mucho o algo consideran que ha sido en aspectos económicos, sin presentarse diferencias entre directas e

[117] La prueba de diferencia de proporciones muestra que no existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que tanto las trabajadoras Directas como las Indirectas perciben que les ha cambiado la vida desde que empezaron a trabajar en ese puesto.

indirectas[118]; el 35.9% perciben un crecimiento personal, siendo significativamente más frecuente este aspecto para las directas que para las indirectas[119]; el 24.4% perciben un mejoramiento en la calidad de vida, siendo más frecuente en las directas que en las indirectas[120]; por último, un 16.9% percibe efectos negativos, siendo significativamente más frecuente en las indirectas que en las directas[121].

Tabla 121. Percepción de cambios en la vida desde que empezó a trabajar en el puesto actual.

Desde que empezó a trabajar en este puesto, ¿en qué medida ha cambiado su vida?	Directas	Indirectas	Total general
Me ha cambiado mucho la vida	52.1%	43.2%	45.6%
Algunos aspectos de mi han cambiado	43.8%	49.2%	47.8%
Casi ningún aspecto de mi vida ha cambiado	4.2%	3.0%	3.3%
No me ha cambiado la vida en nada	0.0%	4.5%	3.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

Tabla 122. Aspectos en los que ha cambiado la vida de las encuestadas.

Aspectos	Directas	Indirectos	Total general
Económico	81.8%	80.3%	81.2%
Crecimiento personal	52.3%	29.5%	35.9%
Mejoramiento en calidad de vida	43.2%	17.2%	24.4%
Efectos negativos	4.5%	21.3%	16.9%
Casos válidos	**45**	**122**	**167**

Fuente: el autor

[118] La prueba de diferencia de proporciones muestra que no existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que tanto las trabajadoras Directas como las Indirectas perciben cambios en lo económico desde que empezaron a trabajar en ese puesto.

[119] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que para las trabajadoras Directas es más frecuente que refieran un crecimiento personal desde que empezaron a trabajar en ese puesto que para las Indirectas.

[120] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que tanto las trabajadoras Directas es más frecuente que refieran un mejoramiento en la calidad desde que empezaron a trabajar en ese puesto de vida que las Indirectas.

[121] La prueba de diferencia de proporciones muestra que existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que tanto las trabajadoras Indirectas es más frecuente que refieran efectos negativos desde que empezaron a trabajar en ese puesto que las Directas.

De todas las mujeres que contestaron que el trabajo les ha traído algún cambio en la vida, el 85.0% califican estos cambios como positivos (ver Tabla 123), independientemente del tipo de contratación[122].

Tabla 123. Calificación de los cambios percibidos en la vida.

¿Cómo calificaría estos cambios?	Directas	Indirectas	Total general
Como positivos	93.8%	81.8%	85.0%
Como negativos	0.0%	3.8%	2.8%
Sin calificacion o mixtos	6.3%	14.4%	12.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Casos Validos	48	132	180

Fuente: el autor

Las prácticas de consumo son uno de los tantos ámbitos en los que se puede ver los cambios en términos económicos, de crecimiento personal y de mejoramiento en la calidad de vida de las operarias- Tal como lo menciona Bermúdez, conocer las prácticas de consumo de las operarias de empaque de Consucol, es aproximarse a la relación que existe entre el trabajo y el salario, así como las posibilidades que les brinda su condición de obreras. Así pues, conocer en qué invierten su salario estas operarias permite esbozar los gustos que tienen, qué cosas priorizan y cuál es el sentido del ahorro. "Las prácticas de consumo insinúan algunos aspectos sobre la importancia y el sentido que tiene el trabajo para las obreras y responden a la pregunta ¿para qué se trabaja? El consumo, los bienes que se consumen y las formas de consumo, son asuntos relacionados con el estilo de vida que las obreras configuran para sí; en el consumo entran en juego continuidades y cambios importantes, él habla de lo que se conserva y lo que se modifica en las prácticas cotidianas" (Bermúdez, 2007:138).

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior, una de las cosas en las que piensan las operarias de Consucol en invertir su sueldo es en la consecución de una casa propia. Aunque las directas muestran mayor capacidad de adquisición debido a sus mejores salarios, las indirectas que llevan bastante tiempo trabajando han podido generar prácticas de ahorro que les ha permitido comenzar a dar los primeros pasos para conseguir la vivienda propia con que tanto anhelan.

> *Entrevistada:* "Yo tengo que hacer mi propia casa e irme"
> *Investigador:* "¿Y a donde piensas hacer tu casa?"
> *Entrevistada:* "Allá en El piñal, una urbanización".
> *Investigador:* "¿Aquí en Villa Rica?"
> *Entrevistada:* "Ya tengo el lote, para ver qué pasa"
> *Investigador:* "Ah ¿usted ya tiene el lote?"
> *Entrevistada:* "Sí, gracias a Dios ya lo tengo"
> *Investigador:* "¿Y poquito a poco lo ha ido consiguiendo con su sueldo?"

[122] La prueba de diferencia de proporciones muestra que no existen significativas diferencias entre los tipos de contratación y se puede concluir con un 95% de confianza que tanto las trabajadoras Directas como las Indirectas perciben como positivos los cambios que ha sufrido su vida desde que empezaron en el puesto actual.

> *Entrevistada:* "Sí, con mi sueldo lo pagué, en la alcaldía nos dieron la oportunidad y lo he ido pagando… 500, 200 mil pesos, cada que me iba quedando abonaba, hasta que lo pagué".
> *Investigador:* "¿Y la casa de allá, pues cómo la piensas hacer? ¿O cómo quieres tu casa nueva?"
> *Entrevistada:* "Mi casa nueva… la quiero bien bonita, con cuatro cuartos para mis hijos, los tres de mis hijos, mi nieta y yo… sala, comedor…"
> *Investigador:* "¿Y cuánto se demoró para comprar el lote?"
> *Entrevistada:* "Me demoré… me costó dos millones y me demoré tres años y medio".
> *Investigador:* ¿O sea que te gusta ahorrar?"
> *Entrevistada:* "Sí".
> *Investigador:* ¿Y ahorras cómo, en un banco, tiene su alcancía?"
> *Entrevistada:* "Tengo mi alcancía o hay veces me meto en cadenas…cuando veo la posibilidad me meto en una cadena y si puedo voy ahorrando. Entonces cuando me dan la cadena bueno… 200 mil y 100 mil que tengo acá, con esto voy a hacer alguna cosa".[123]

> *Entrevistada:* "Y en relación a las cosas que puedes comprar con tu salario ¿cómo ha sido ahora?"
> *Investigador:* "Pues con el salario de Consucol…esta casa era de techo y desde que yo entré a Consucol, entonces le eche plancha, las ventanas, las puertas… o sea, yo me metí en unas cadenas y con eso eh… he logrado hacer esto, que hasta ahora lo estoy terminando, pero fue porque ya tenía un sueldo más estable, entonces yo dije "no, como ya tengo un sueldo más estable, ya sé cuánto puedo colocar al mes" entonces me meto… o sea, me metí y me puse a comprar materiales y todo eso. Hice un pronóstico y dije "para tal tiempo tengo que haber echado la plancha" entonces me pronostiqué y verdad… o sea que en menos de dos años ya he hecho lo que… parte de lo que quería, lo he logrado".[124]

En lo dicho por las entrevistadas se observa que uno de los cambios que trae el trabajo es una sostenibilidad económica que les permite a las operarias hacer inversiones para conseguir una casa nueva ó remodelar la que tienen. En ellas se observa que hay un sentido de la planificación y del ahorro asociado a los buenos salarios y la estabilidad laboral que tienen. Es decir, que comprarse el lote para hacer su nueva casa ó remodelarla son acciones que requieren de bastante tiempo, constancia y juicio. En esa medida, las operarias de Consucol han adoptado para sí este tipo de prácticas que buscan la mejora de sus condiciones materiales de vida a largo plazo. Del mismo modo, es importante notar las diferencias que tienen los ingresos del trabajo en la maquila al que tenían anteriormente cuando se desempeñaban como empleadas domésticas:

> *Investigador:* "O sea ¿eso ha cambiado como la parte social? Y que otras cosas han cambiado, con relación a lo que podías comprar antes, con el sueldo de siendo empleada doméstica y luego siendo obrera, como operaria de la industria".
> *Entrevistada:* "Sí, ha cambiado bastante, porque con el sueldo que me ganaba antes, trabajando en casa de familia, solo era como para la alimentación. En ese tiempo mis hijos estudiaban, entonces para el colegio y los servicios. Mientras que ahora yo puedo al menos ahorrar algo, para poder… comprar algo para mi casa o algo personal."[125]

Así pues, un sueldo de obreras les permite ahorrar, acción que no podían realizar con su trabajo en casas de familia. Por otro lado, también pueden comprarse cosas adicionales para el uso personal o la casa. La inversión del salario no se restringe solamente a las cosas básicas como la alimentación, los servicios y el colegio de los niños. Es decir, que este

[123] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).
[124] Entrevista No. 6 (10 de noviembre de 2013).
[125] Entrevista No. 3 (10 de noviembre de 2013).

trabajo ha ampliado el universo y las prácticas de consumo y en esa medida, se genera acceso a nuevos bienes y servicios.

9. Conclusiones

En este capítulo se describe el cuarto gran hallazgo de la presente investigación: existe una paradoja en cuanto a la satisfacción con el trabajo actual y el deseo de cambiarlo, es decir, que se presenta una contradicción entre las respuestas de las obreras a la pregunta por el nivel de satisfacción con el trabajo actual y la pregunta por el deseo de cambiar el trabajo que tienen actualmente: responden mayoritariamente estar satisfechas con el trabajo actual pero a su vez la mayoría de las indirectas expresan su deseo por cambiar de trabajo.

Esta paradoja puede tener su razón en un sesgo dadas las características de la aplicación de la encuesta: se realizó dentro de las instalaciones de Consucol y con su beneplácito. Sin embargo, esta argumentación es débil pues afectaría en el mismo sentido las respuestas a ambas preguntas, al inducir a contestar alta satisfacción con el trabajo actual y bajo deseo de cambiarlo. Sin embargo, puede existir otra razón que conlleva a esta contradicción.

De acuerdo a Kergoat (2003), existe una ambivalencia en el significado que las mujeres dan al trabajo asalariado dada la "extranjería" que sigue estando presente: muchas de ellas insisten en que en momentos críticos de su vida el trabajo las salvó pero, por otro lado, aducen que no les gusta su trabajo y permanecen relativamente ajenas no al "mundo del trabajo" sino al del universo industrial. En palabras de Trzeciak y Tuider (2013), la mujer está entre dos campos de fuerzas: en un campo de agenciamiento/empoderamiento (entendido como un cambio en las relaciones de poder en términos económicos, políticos y culturales, con impacto en la toma de decisión en la familia y en su salario, ganancia de independencia frente a padres y/o cónyuge, ganancia de prestigio, etc.) y en uno de discriminación (pese a que laboran, el trabajo no es calificado, son la mano de obra ideal: dedos ágiles, carácter dócil y servil, asunción de una posición de subordinación con facilidad dándole continuidad a la lógica patriarcal que prima en el ámbito privado). En conclusión, la mujer no sólo es oprimida en el hogar sino que es explotada en la fábrica, por lo cual el trabajo le permite a la mujer tener la posibilidad de negociación en el hogar.

Ahora bien recurriendo a datos relevantes de la investigación, la paradoja no sólo está presente en esta pregunta sino que se operacionaliza en diversas variables: de un lado, algunas dan cuenta de razones para estar satisfechas con el trabajo actual y de otro, otras muestran la explotación a la que se ven enfrentadas algunas de estas mujeres y que se convierten en razones para desear cambiar de puesto.

Como se presentó previamente, la satisfacción puede derivar de que el trabajo como obreras en la industria les ha permitido constituir hogares con patrones socio-demográficos más modernos, cristalizado en relaciones de dependencia total y niños-mujer de los hogares de las obreras menores que los datos arrojados por el Censo 2005 para Villa Rica y Puerto Tejada, y en los menores niveles de analfabetismo y, en general, el mejor nivel educativo de sus hogares frente a la zona. Asimismo, puede evidenciarse una mayor posibilidad de agenciamiento femenino, expresado en menores índices de masculinidad para los hogares de las obreras al compararlos con los datos arrojados por el Censo 2005 para Villa Rica y

Puerto Tejada, en altos niveles de mujeres jefes de hogar, incluso ellas mismas, en mejores materiales para sus viviendas y en mayor acceso a bienes y servicios de todo tipo para poner al servicio de sus hogares. Estas mujeres expresan que su inserción en el trabajo industrial les ha traído cambios positivos a su vida principalmente en el aspecto económico y de crecimiento personal.

Sin embargo, en las condiciones laborales de las operarias indirectas se encuentran las razones por las cuales éstas quieren cambiar de trabajo: contratos que no les garantizan estabilidad laboral alguna, salarios por debajo de los pagados por Consucol, ninguna garantía de trabajar todos los días hábiles del mes e intensas jornadas de trabajo, dudas en cuanto al cumplimiento del pago a la seguridad social, todo dentro de una lógica jerarquizante con base en el rendimiento que no da tregua para el descanso o la recuperación del estado de salud. Adicionalmente, está el poner en riesgo la vida para llegar al sitio de trabajo, los altos niveles de cansancio, las implicaciones sobre la salud y el no disponer de tiempo para cumplir con el resto de responsabilidades que tienen.

VII. Conclusiones

1. El proceso de industrialización del Norte del Cauca, fruto de la Ley Páez, ha traído consigo la inserción laboral femenina, y con ello cambios a nivel socio-demográfico y socio-económico en los hogares de las obreras estudiadas que denotan una transición demográfica hacia un perfil más urbano, en comparación con las características generales de la población de 2005 (Censo 2005 y CIENFI 2006). Los aspectos más relevantes en esta comparación son: el mejoramiento del nivel educativo tanto de las obreras como de sus hogares; la reducción de la población dependiente y el aumento de los grupos etarios de la Población en Edad de Trabajar, principalmente con población femenina, que reduce las relaciones de dependencia total y niños-mujer; el menor índice de masculinidad para los hogares de las obreras; la mayor capacidad de consumo de bienes y servicios; un NBI de los hogares de las obreras más parecido al de Puerto Tejada que al de Villa Rica; una mayor Tasa Global de Participación (TGP) de los miembros del hogar; una dependencia familiar del salario de la operaria de un 65%, lo que pondera el trabajo industrial como el mejor pagado del hogar; y por último, una reducción de la huella de trabajos agrícolas, de comercio y como empleadas domésticas en la historia laboral de las obreras más jóvenes.

Sería importante que futuras investigaciones corroborasen si los cambios observados en los hogares de estas mujeres obreras frente a los datos del Censo 2005 es sólo el reflejo de la generalidad de Villa Rica y Puerto Tejada o las convierte en un grupo con características diferenciadas del resto de la población, asociado al hecho de que sus hogares están proletarizados. No obstante, si se tiene en cuenta los trabajos intercensales realizados por Urrea (2010), la tendencia de la zona norte del Cauca ha sido entrar en un patrón de modernización asociado a la transición demográfica. Basándose en ello, el caso de las obreras de Consucol podría ser un ejemplo de los cambios vividos por la comunidad nortecaucana en estos ocho años.

2. Aunque tanto las obreras directas como indirectas están en un entorno de flexibilización laboral, estas últimas vivencian de manera más cruda sus efectos, lo cual propicia la aparición de importantes diferencias en las condiciones laborales. En primer lugar, el nivel de estabilidad que ofrece el contrato laboral muestra a las indirectas más desprotegidas que las directas, incluso en su historia laboral: 31.8% de las encuestadas indirectas nunca han trabajado con contrato a término indefinido en su vida laboral versus un 2.1% de las directas. Al analizar el salario, si se toma como 100% el salario neto promedio de las operarias de Consucol, el de Maquila del Cauca es un 82.3% y el de Empacauca es un 78.3%; adicionalmente, el salario de las mujeres contratadas por Maquila del Cauca se liquida parcialmente por unidades producidas, es decir, al destajo, metodología en la cual no se pagan recargos por trabajo de noche, ni por horarios extendidos, ni por días festivos y donde cualquier factor exógeno a su propio esfuerzo que reduzca la productividad del proceso (paradas inherentes a la máquina, escasez de algún insumo, etc.) es asumido por las operarias en su pago; en este caso los contratistas independientes están cumpliendo funciones para los dos procesos de externalización de las que habla Boltanski y Chiapello (2002): el de las funciones de ejecución y servicios (ensamblado, empaque, limpieza o vigilancia), y el de la contratación de la mano de obra, conocida como *outsourcing*, con la cual la empresa matriz se libera de la responsabilidad de pagar salarios y garantizar derechos laborales a las obreras u obreros subcontratados.

En cuanto al porcentaje de días hábiles del mes que son llamadas a laborar, las mujeres de Consucol van el 100%, las de Maquila del Cauca el 98% y las de Empacauca el 84%. Respecto a la intensidad de las jornadas, se concluye que las mujeres contratadas indirectamente tienen jornadas inestables, es decir, algunos días de menos de 8 horas y otros de más de 8 horas; asimismo, todas la mujeres contratadas por Empacauca deben trabajar agotadoras jornadas de más de 10 horas la mitad de los días del mes.

Al hacer un análisis categorizando a la población por rangos de días que asisten a trabajar, siendo la primera capa la de las personas que más días asisten, se concluye que Maquila del Cauca logra que todas sus operarias ganen aproximadamente el mismo salario por la complementariedad entre los dos tipos de pago (por horas y al destajo); en Empacauca, claramente se observa una jerarquía de capas, siendo las que más ganan las de la primera capa. La ocupación tuvo un comportamiento similar al salario, corroborándose la jerarquía de la primera capa en las personas de Empacauca. Por último, la intensidad mostró que la jerarquía en el caso de Empacauca funciona al revés, pues las jornadas son más intensas para la primera capa. Se concluye que Empacauca lleva a su planta fija (primera capa) al límite de ocupación e intensidad antes de empezar a llamar a su planta flotante (segunda y tercera capas), lo que se refleja en el salario devengado.

Esta clara diferenciación en la ocupación y la intensidad, incluso en el salario, pareciera representar una subdivisión de la segunda periferia de la que hablan Harvey (1990) en su modelo de acumulación flexible y Boltanski y Chiapello (2002): un núcleo duro compuesto por trabajadores altamente calificados y por empleados de nivel ejecutivo, con pocos ocupantes y contratados con los beneficios del trabajo de por vida; una primera periferia compuesta por empleados de fácil remoción y de escasa capacitación (en la que se encontrarían las obreras de empaque contratadas directamente por Consucol); una segunda periferia en la que se encuentran los empleados de medio tiempo, los contratados a término fijo y los subcontratados (donde encajan las obreras de Maquila del Cauca y Empacauca). En este caso particular esta segunda periferia pareciera contener unas personas más flexibilizadas (segunda y tercera capa) que otras (primera capa).

En cuanto a la seguridad social, las respuestas a la pregunta de si recibieron o no pago por cesantías, horas extras y vacaciones muestran diferencias entre directas, de las cuales el 100% responden que sí a todas, y las indirectas, cuyos respuestas afirmativas fueron el 88%, 73% y 62% respectivamente para cada componente de la seguridad social.

El beneficio del bus pagado por la empresa, con el cual solamente cuentan las directas, logra cambiar la percepción de seguridad del trayecto del hogar al trabajo, el cual es el mismo para casi todas: para las directas el trayecto es mayoritariamente más seguro, contrario a la percepción de las indirectas.

La alta intensidad de las jornadas tiene implicaciones en la salud de las operarias: las indirectas contestan mayoritariamente sufrir o haber sufrido alguna enfermedad asociada al trabajo, mientras que las directas responden lo contrario, a pesar de la menor edad promedio de las indirectas. Por último, el porcentaje de mujeres que expresan terminar su jornada con altos niveles de cansancio es mayor en las indirectas.

Ahora bien, en cuanto al tiempo que les queda disponible para cumplir con sus demás roles, las directas expresan que tienen mayores oportunidades para atender las responsabilidades familiares que las indirectas. Esto se debe a que las segundas están supeditadas a jornadas laborales variables, contingentes y extensas, mientras que las primeras conocen su horario de trabajo, lo cual les permite organizar las múltiples actividades que forman parte de su vida.

Estas diferencias en las condiciones laborales cobran mayor importancia si reconocemos que las prácticas de subcontratación (intermediación laboral) están instauradas en la zona: el 93% de las encuestadas, tanto directas como indirectas, ha tenido por lo menos uno de sus contratos intermediado laboralmente y ha sido principalmente con contratistas independientes.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores, y desde un enfoque materialista, se evidencia cómo las condiciones laborales inciden tanto en la esfera productiva como en la reproductiva (el tiempo libre, los roles de género, la estructura de sus hogares, la jefatura de hogar y la capacidad para cumplir con sus responsabilidades familiares). Para el caso de las indirectas, la coerción propia del trabajo industrial se extiende más allá del lugar de trabajo, pues permea otras esferas como el tiempo libre y el dedicado a su rol reproductivo, expropiando su capacidad de control y planeación del tiempo, es decir, que quien termina programando la vida de estas mujeres es su empleador.

3. Si bien algunas variables socio-demográficas y socio-económicas presentan diferencias significativas entre las indirectas y las directas, su causa raíz es realmente la diferencia de edad entre unas y otras: la mayoría de las directas (60%) se ubican principalmente en las edades mayores a 30 años, contrario a lo que ocurre con las indirectas. Esto se debe a que Consucol prefiere contratar personas con experiencia en la industria, mientras que los contratistas prefieren contratar mano de obra joven.

Las principales diferencias en las variables socio-demográficas son: un mayor nivel educativo de las operarias directas; hogares de las directas más pequeños, más feminizados y con mayor jefatura femenina, incluso de las operarias; mayor presencia de hogares compuestos e incompletos y de otros parientes y no parientes, sobre todo mujeres, en las directas, lo que confirma que, en su caso, la estrategia de agrupación para el cumplimiento de las responsabilidades familiares se realiza principalmente con otras mujeres del hogar; mayor presencia de hogares extensos en las indirectas.

Referente a las variables socio-económicas: la vivienda propia es una condición de tenencia con mayor presencia entre las empleadas directas; el material de los pisos de las viviendas de las directas es de mejor calidad que el de las indirectas; de un total de 21 bienes, las operarias directas presentan mayores porcentajes de tenencia en 16 de ellos en relación con las indirectas; el índice de hacinamiento de las indirectas resulta ser mayor al de las directas; el ingreso de las familias de las indirectas depende en un 63% del ingreso de las operarias, frente un 75% de las directas, sin embargo, dado que los hogares de las indirectas son más grandes y que estas tienen un menor salario, su ingreso per cápita es menor.

Las trayectorias laborales de las operarias muestran diferencias que también son repercusión de la edad: las directas tienen un historial de experiencia laboral 5 años mayor que el de las indirectas, lo cual se replica en su antigüedad en la industria manufacturera y trabajando en Consucol.

4. Se presenta una contradicción entre las respuestas de las obreras a la pregunta por el nivel de satisfacción con el trabajo actual y la pregunta por el deseo de cambiar el trabajo que tienen actualmente: responden mayoritariamente estar satisfechas con el trabajo actual pero a su vez la mayoría de las indirectas expresan su deseo por cambiar de trabajo.

De acuerdo a Kergoat (2003), existe una ambivalencia en el significado que las mujeres dan al trabajo asalariado dada la "extranjería" que sigue estando presente: muchas de ellas insisten en que en momentos críticos de su vida el trabajo las salvó pero, por otro lado, aducen que no les gusta su trabajo. En palabras de Trzeciak y Tuider (2013), la mujer está entre dos campos de fuerzas: en un campo de agenciamiento/empoderamiento y en uno de discriminación. En conclusión, la mujer no sólo es oprimida en el hogar sino que es explotada en la fábrica, por lo cual el trabajo le permite a la mujer tener la posibilidad de negociación en el hogar.

La paradoja se operacionaliza en diversas variables: algunas dan cuenta de razones para estar satisfechas con el trabajo actual y otras muestran la explotación a la que se ven enfrentadas algunas de estas mujeres y que se convierten en razones para desear cambiar de puesto.

La satisfacción puede derivar de que el trabajo como obreras en la industria les ha permitido constituir hogares más modernos, cristalizado en relaciones de dependencia y niños-mujer de los hogares de las obreras menores que los de Villa Rica y Puerto Tejada, y en el mejor nivel educativo de sus hogares frente a la zona. Asimismo, puede evidenciarse una mayor posibilidad de agenciamiento femenino, expresado en menores índices de masculinidad para los hogares de las obreras frente a los de Villa Rica y Puerto Tejada, en altos niveles de mujeres jefes de hogar, en mejores materiales para sus viviendas y en mayor acceso a bienes y servicios. Estas mujeres expresan que su inserción en el trabajo industrial les ha traído cambios positivos a su vida principalmente en el aspecto económico y de crecimiento personal.

Sin embargo, en las condiciones laborales de las operarias indirectas se encuentran las razones por las cuales éstas quieren cambiar de trabajo: contratos que no les garantizan estabilidad laboral alguna, salarios por debajo de los pagados por Consucol, ninguna garantía de trabajar todos los días hábiles del mes e intensas jornadas de trabajo, dudas en cuanto al cumplimiento del pago a la seguridad social, todo dentro de una lógica jerarquizante con base en el rendimiento que no da tregua para el descanso o la recuperación del estado de salud. Adicionalmente, está el poner en riesgo la vida para llegar al sitio de trabajo, los altos niveles de cansancio, las implicaciones sobre la salud y el no disponer de tiempo para cumplir con el resto de responsabilidades que tienen.

El caso de Claudia de 42 años y empleada directamente por la empresa, expresa esta paradoja:

> Investigador: "¿Y qué significa el trabajo para usted?"
> Claudia: "Todo. Pero a veces quisiera tener más tiempo para compartir con la gente, quisiera tener otro cargo más alto, de controladora. Pero en sí significa mucho. Gracias a Dios, como le dije al comienzo, al menos ya salgo y no tengo la ansiedad de que 'Ay se me dañó el techo, que se me entró el agua' porque al menos, lo que quería era arreglar el techo y lo logré. Poco a poco le voy haciendo, al menos eso mejoró bastante" (Entrevista a Claudia, 10 de noviembre de 2013).

La relación entre las condiciones objetivas de trabajo (precariedad, nivel de cualificación, flexibilización de las condiciones laborales) y la subjetivación no sigue necesariamente un patrón lineal en el que a mayor deterioro de las condiciones objetivas del trabajo haya una subjetivación negativa de la condición por parte de los individuos, sino que es una relación más compleja en la que el capital simbólico con el que cuentan las personas es definitivo.

5. Así pues, esta investigación permitió hacer una mirada estadística a las condiciones de estas obreras y sus hogares en términos demográficos y económicos, a través de la implementación de un sondeo de diseño cuantitativo. De otra parte, facilitó adentrarse al ámbito de la fábrica y conocer no solamente las condiciones laborales en las que se encuentran las operarias, sino comprender a fondo las dinámicas de la flexibilización, llegando a concluir la existencia de diferentes capas de flexibilización dentro de la empresa Consucol y develando la lógica de la maquila desde el ámbito de la planeación y la productividad. Por último, el diseño permitió enlazar las características objetivas del trabajo con los efectos en la subjetivación del mismo. Este trabajo se convierte en un complemento al análisis cualitativo de Cuero (2012).

6. Retomando la perspectiva de los estereotipos de género expuestos por De La O (2009), en Villa Rica son estos estereotipos y los racistas los que expresan algunas directivas y que han redundado en reducir las opciones de crecimiento dentro de la organización a puestos de mayor responsabilidad y reproducido su condición de subordinación. En los grupos focales con las directivas de los contratistas independientes se evidencian valoraciones de las obreras que no están exentas de prejuicios y que perpetúan su encasillando en estereotipos racistas y de género que entran a configurar lo que es ser una mujer negra generando un universo de limitaciones y restricciones.

VIII. Bibliografía

ALONSO, Julio César y LOTERO, Ana María (editores). 10 años de la LEY PÁEZ, transformación de la economía caucana. Santiago de Cali: Universidad Icesi, 2008.

ALONSO, Julio César y LOTERO, Ana María. Con base en un modelo de Análisis Factorial Dinámico Generalizado (GDFAM) sugerido por Forni, Hallin, Lippi y Reichlin (2003). Santiago de Cali: Universidad Icesi, 2008.

BERMÚDEZ, Rosa Emilia. La vida está en otra parte: de la parcela a la empresa. En: Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2008.

BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Ève. El nuevo espíritu del capitalismo. España; Akal Ediciones, 2002.

BERMÚDEZ, Rosa Emilia. Mujeres obreras y construcción de identidades sociales Cali 1930 – 1960. Medellín: La Carreta Editores, 2007.

CASTILLO, Luis Carlos. Acción colectiva y resistencia negra en el norte del Cauca y sur del Valle. En: Etnicidad, acción colectiva y resistencia: el norte del Cauca y sur del Valle a comienzos del siglo XXI. Santiago de Cali: Editorial Universidad del Valle, 2010. pp. 25-124.

CARVAJAL BURBANO, Edmundo. El mercado de trabajo en el Departamento del Cauca, 2001-2005. Tesis (Economía). Santiago de Cali: Universidad del Valle, 2006.

COLINA, Sandra Patricia. Cambio en la estructura industrial del departamento del Cauca – Ley Páez. Tesis (Economía). Santiago de Cali: Universidad del Valle, 2000.

CORIAT, Benjamin. El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo , el fordismo y la producción de masa. México: Siglo XXI Editores., 1982.

CUERO MONTENEGRO, Astrid Julieth. Condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral. El caso de una planta maquiladora farmacéutica en Villa Rica (Cauca). Tesis de grado. Sociología. Santiago de Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Ciencias Sociales, 2012.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE (Colombia). Censo General 2005. Cuestionarios. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, 2005.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE (Colombia). Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares. Colección documentos. DANE. Actualización 2009, número 83. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, 2009.

DE LA GARZA, Enrique, LARA, Sara María y TORRES, José Luis "Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México" en Revista Mexicana de Sociología (Ciudad de México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, 2001) Vol. 63, Nº 2, abril- junio. En www.jstor.org/stable/3541349

DE LA O, María Eugenia. "Cuatro décadas de estudio sobre el trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México" En: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. II. Neffa, Julio César, De La Garza, Enrique, Muñiz, Leticia (Compiladores). 2009. Buenos Aires. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

DUNCAN, Ronald J. y DUNCAN Gloria S. Villarrica. Santiago de Cali: Centro de investigaciones multidisciplinarias en Desarrollo Rural, Universidad del Valle, 1973. Recuperado de http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/nina-s-de-friedemann/items/show/596

FRIEDEMANN, Nina. Negros, monopolio de la tierra, agricultores y desarrollo de plantaciones de caña de azúcar en el Valle del Rio Cauca. En: Tierra, tradición y poder en Colombia. Enfoques antropológicos / obra a cargo de Nina S. de Friedemann. Bogotá: Instituto Colombiano de Cultura, 1976.

GONZÁLEZ CABO, Verena y VALENCIA OROZCO, Álvaro. Ley Páez en el norte del Cauca, Colombia, y su influencia sobre la comunidad de Villa Rica. Hallazgos iniciales. En: Guillermo de Ockham, Revista Científica. Vol. 6, No. 2 Julio-Diciembre de 2003. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura, pp. 89-100.

HARVEY, David. La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu editores, 1998 (1990).

HURTADO, Teodora y URREA, Fernando. Políticas y movimiento social negro agrario en el norte del Cauca. En: Olivier Barbary y Fernando Urrea (editores). Gente negra en Colombia. Dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico. Medellín: Editorial Lealon, 2004. pp. 359-391.

KERGOAT, Daniele. De la relación social de sexo al sujeto sexuado. Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 4, oct.-dic., México, 2003.

LAPOP Encuesta, cuestionario en español, versión #9.1. Martes 17 de febrero 2004 IRB approval # 040103, University of Pittsburg.

MEJÍA SANABRIA, Carlos Alberto. Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo. En: Anuario de investigaciones. CIDSE No. 2 (dic. 2002). Pág. 289-324. Colombia : CIDSE, Universidad del Valle, 2002.

MORA, John James y DURÁN, Julián. El mercado laboral y la Ley Páez en el Cauca.

Santiago de Cali: Universidad Icesi, 2006.

MOW. The Meaning of Work. A comparison in eight countries. London: Academic Press, 1987.

PEREZGONZÁLEZ, José D. y DÍAZ VILELA, Luis. La centralidad del trabajo. Edición Gestión del Conocimiento. Dublín; Lulu, Inc., 2005.

QUINTAR, Aida. "Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero?" en Desarrollo Económico, (Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social), Vol. 30, No. 118, Julio – Septiembre. 1990

SENNETT, Richard. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en le nuevo capitalismo. Barcelona: Editorial Anagrama, 2000 (1998).

TRZECIAK, Miriam y TUIDER, Elisabeth. La conceptualización del poder de actuar y la maquiladora en el norte de México. En: Espacios de género: Adlaf Congreso Anual 2012. Coordinado por GREGOR-STRÖBELE, Juliana y WOLLRAD, Dörte. Buenos Aires: Nueva Sociedad, 2013

URREA, Fernando. Patrones sociodemográficos de la región sur del Valle y norte del Cauca a través de la dimensión étnica-racial. En: Etnicidad, acción colectiva y resistencia: el norte del Cauca y sur del Valle a comienzos del siglo XXI. Santiago de Cali: Editorial Universidad del Valle, 2010. pp. 25-124.

URREA, Fernando y HURTADO, Teodora. Puerto Tejada: de núcleo urbano de proletariado agroindustrial a ciudad dormitorio. En: Francisco Zuluaga (editor). Puerto Tejada 100 años, Alcaldía Municipal de Puerto Tejada, 1997.

URREA, Fernando y RODRÍGUEZ Diego Alejandro. Transformaciones sociodemográficas y de condiciones de vida en dos pueblos indígenas y poblaciones negras en el norte del Cauca en el período intercensal 1993-2005. Artículo en evaluación para la revista Colombia Médica, 2011.

WEBER, Max. Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica, 1964.

ZULUAGA ALBARRACÍN, Hernán. Agroindustria en el norte del Cauca: una mirada histórica. Informe preliminar de investigación. En: Guillermo de Ockham, Revista Científica. Vol. 6, No. 2 Julio-Diciembre de 2003. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura, pp. 101- 111

IX. Anexos

1. Anexo 1. Encuesta definitiva

ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA Y SOCIO-ECONÓMICA, CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN, APLICADA A MUJERES OBRERAS DE LA ZONA DE INFLUENCIA DE LA LEY PÁEZ

Hace parte de la Investigación "Identidades Laborales Colectivas de Obreras en el Norte del Cauca. Estudio de Caso en una Empresa de Villarrica"

Elaborado por: Jorge E. Giraldo M., estudiante de la Maestría en Sociología, Universidad del Valle. Con la colaboración de Tecnoquímicas S.A.

Universidad del Valle

PRESENTACIÓN

• SALUDO

Buenos (días/tardes), mi nombre es (nombre / apellido) y pertenezco al equipo de encuestadores del estudiante de la Maestría de Sociología de la Universidad del Valle, Jorge Enrique Giraldo. Estamos adelantando una investigación como parte de su trabajo de grado acerca de las mujeres obreras de la zona de influencia de la Ley Páez con el apoyo de la empresa Tecnoquímicas. Los aspectos a indagar son:

- la conformación y características de los integrantes del hogar,
- la historia de residencia y las características de la vivienda actual,
- la historia laboral,
- las percepciones acerca del trabajo,
- las condiciones laborales del trabajo actual y
- el nivel de satisfacción con el trabajo actual

Los resultados de la investigación servirán a futuro para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la empresa.

Usted ha sido seleccionada como una de las personas a ser encuestadas. Quiero que usted sepa que el tiempo que permanezca respondiendo la encuesta está siendo pagado por la investigación y que su participación es voluntaria y puede dejar de responder las preguntas que considere o incluso negarse a responder la encuesta si así lo desea. Asimismo, la información recolectada tiene carácter totalmente confidencial y en ningún momento será utilizada de manera personal por la empresa; los datos se utilizarán únicamente para fines estadísticos.

Toda esta información está consignada en la carta que le entrego a continuación.

¿Puedo comenzar?

• Para cualquier inquietud puede comunicarse con su supervisor(a) o con la Administradora de Recursos Humanos de Tecnosur.

A. Módulo de identificación de la encuesta

1. Fecha de llenado de la encuesta	2. Hora de inicio de llenado de la encuesta	3. # encuesta	4. Nombres del encuestador	5. Apellido del encuestador	6. Código del encuestador
Año / Mes / Día	Hora / Minutos / AM / PM		Primer nombre / Segundo nombre	Primer apellido / Segundo apellido	

B. Módulo de datos demográficos de la encuestada

1. ¿Sus nombres son...

Primer nombre ____ Segundo nombre ____ ?

2. ¿Sus dos apellidos son...

Primer apellido ____ Segundo apellido ____ ?

Las mujeres casadas, viudas o divorciadas deben anotarse con los apellidos de soltera

3. ¿El tipo de documento de identificación que usted posee es...

a.
- Cédula de ciudadanía 1
- Cédula de extranjería 2
- Otro 88 → b. ¿Cuál? ____

o N.A.

4. ¿El número de su documento de identificación es...

____ ?

5. ¿Tiene número celular?

a.
- Si 1 → b. ¿Cuál? ___ - ___ - ____
- No 2
- No sabe 99

o N.A.

6. Su fecha de nacimiento es...

Año / Mes / Día ?

7. ¿Cuál es su estado civil actual? *Lea las opciones*

a.
- Soltera 1
- Casada 2
- Unión libre (acompañada) 3
- Divorciada 4
- Separada 5
- Viuda 6
- Otro? 88 → b. ¿Cuál? ____

o N.A.

8. De acuerdo a su cultura o pueblo, ¿Ud. es o se reconoce como... *Lea las opciones*

a.
- Indígena? 1
- Rom o gitano? 2
- Raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia? 3
- Palenquero de San Basilio? 4
- Negro(a), mulato(a), afrocolombiano(a) o afrodescendiente? 5
- Otro? 88 → b. ¿Cuál? ____
- No sabe 99

o N.A.

No lea esta pregunta. Será llenada por el supervisor una vez termine la encuesta

9. Con base en la tarjeta (escala cromática), ¿cuál es el color de piel de la cara de esta persona?

Color 1 1	Color 5 5	Color 9 9
Color 2 2	Color 6 6	Color 10 10
Color 3 3	Color 7 7	Color 11 11
Color 4 4	Color 8 8	

C. Módulo de registro de personas del hogar y sus características generales

1. ¿Cuál es el nombre de la persona cabeza (Jefe o Jefa) del HOGAR?

Primer apellido | Segundo apellido | ? | Primer nombre | Segundo nombre | ?

Tenga en cuenta: NO ACEPTE como jefe de hogar a una persona menor de 10 años

JEFE O JEFA DEL HOGAR: es la persona que toma las decisiones más importantes en el hogar
HOGAR: grupo de personas que comparten la misma vivienda y los gastos asociados

2. a. ¿Cuáles son los nombres y apellidos de las personas que comen y duermen habitualmente en este hogar, RESIDENTES HABITUALES?

- RESIDENTE HABITUAL: persona que vive permanentemente o la mayor parte del tiempo en la vivienda

Escriba todos los nombres en una hoja aparte antes de escribirlos en este formato

3. ¿Hay OTRAS personas que HAGAN PARTE de este hogar y que no hayan sido anotadas en la lista anterior?

(Niños menores de edad, ancianos, personas internadas en clínicas, personas secuestradas, personas en vacaciones fuera del hogar.)

Si 1 → *Pregunte quiénes, asegúrese de que si son residentes habituales e incluyalos en el listado. Esta pregunta no se tabula*

Pregunte si hay otros hogares que habiten bajo el mismo techo e indague para validar si realmente son otro hogar diferente.

No 2

No sabe 99

4. ¿Alguna o algunas de las personas listadas residen habitualmente en otra parte?

Si 1 → *Pregunte quiénes, asegúrese de que si son residentes de otro hogar y táchelos del listado. Esta pregunta no se tabula*

No 2

No sabe 99

5. Total de personas en el hogar: sólo en papel y después de hacer todas las verificaciones y correcciones. _____ *No lea esta pregunta*

Comience con la encuestada, siga con la persona de mayor edad para continuar con las de menor edad. Las mujeres casadas, viudas o divorciadas deben anotarse con los apellidos de soltera.

b. ¿Cuántos años cumplidos tiene ...? *Si es menor de 1 año, escriba 00*

Para continuar debe haber completado la información del hogar

6. ¿Cuál es la relación o parentesco de ... con la persona (Jefe o Jefa) del hogar?

Cabeza [Jefe (a)] del hogar 1
Pareja [cónyuge, compañero(a), esposo(a)] 2
Hijo(a), hijastro(a) 3
Yerno, nuera 4
Nieto(a) 5
Padre, madre, suegro(a) 6
Hermano(a) 7
Otro pariente 8
Empleado (a) del servicio doméstico y sus parientes 9
Pensionista 10
Trabajador 11
Otro no pariente 12
No sabe 99

7. ¿... es mujer u hombre? Mujer 1 | Hombre 2

		Primer apellido	Segundo apellido	Primer nombre	Segundo nombre	2.b.	6.	7. Mujer	7. Hombre	
Encuestada	A	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	A
Personas de mayor edad	B	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	B
	C	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	C
	D	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	D
	E	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	E
	F	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	F
	G	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	G
	H	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	H
	I	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	I
	J	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	J
	K	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	K
	L	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	L
	M	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	M
	N	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	N
	O	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	O
	P	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	P
	Q	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	Q
Personas de menor edad	R	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	R
	S	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	S
	T	2.a.				2.b.	6.	7. 1	2	T

C. Módulo de registro de personas del hogar y sus características generales

Sólo para personas de 3 años y más

8. ¿... sabe LEER y ESCRIBIR?

9. ¿Cuál fue el último año de enseñanza que ... aprobó?

Escribir la respuesta de la encuestada. No leer la tabla de abajo. Usarla para determinar el código correspondiente a la respuesta y escribirlo en el espacio destinado para tal fin. Pregunte y registre esta información para personas de 3 años y más

Ninguno = 00	Primer año de...	Segundo año de...	Tercer año de...	Cuarto año de...	Quinto año de...
Preescolar	*Prejardín* 85	*Jardín* 86	*Transición* 87		
Básica primaria	01	02	03	04	05
Básica secundaria (Bachillerato básico)	*1º* 06	*2º* 07	*3º* 08	*4º* 09	
Media académica o clásica (bachillerato clásico) o Media técnica (bachillerato técnico)	*5º* 10	*6º* 11			
Normalista	10	11	12	13	
Técnica profesional	12	13			
Tecnológica	12	13	14		
Profesional	12	13	14	15	16
Especialización, maestría o doctorado	17	18	19	20	21
No sabe	99				

Sólo para personas entre 10 y 65 años

10. ¿En qué actividad ocupó ... la mayor parte del tiempo la semana pasada?

a.
- Trabajando 1 → *Pase a 12*
- Buscando Trabajo 2
- Estudiando 3
- Oficios del hogar (ama de casa) 4
- Pensionado o jubilado 5
- Rentista 6 → *Pase a la siguiente persona*
- No le llama la atención o piensa que no vale la pena trabajar 7
- Incapacitado permanente para trabajar 8 → *Pase a 11*
- Otra actividad 88 → b. ¿Cuál? y *Pase a la siguiente persona*
- No sabe 99

	Sí	NO	Respuesta de la encuestada	Clasificación			
A	8. 1	2	9.a. año de	9.b.			A
B	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	B
C	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	C
D	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	D
E	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	E
F	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	F
G	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	G
H	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	H
I	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	I
J	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	J
K	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	K
L	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	L
M	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	M
N	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	N
O	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	O
P	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	P
Q	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	Q
R	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	R
S	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	S
T	8. 1	2	9.a. año de	9.b.	10.a.	10.b. o.N.A.	T

C. Módulo de registro de personas del hogar y sus características generales

Sólo para personas entre 10 y 65 años

11. ¿... tiene LIMITACIONES PERMANENTES para:

	SI	NO
a. Moverse o caminar	1	2
b. Usar sus brazos o manos	1	2
c. Ver, a pesar de usar lentes o gafas	1	2
d. Oír, aún con aparatos especiales	1	2
e. Hablar	1	2
f. Entender o aprender	1	2
g. Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales	1	2
h. Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo	1	2
i. Otra limitación permanente	1	2

→ j. ¿Cuál?

Si respondió esta pregunta...

Pase a la siguiente persona

12. ¿En este trabajo... es? *Las respuestas de esta pregunta se consignan sólo para el empleo principal*

- Obrero o empleado de empresa particular 1
- Obrero o empleado del gobierno 2
- Empleado doméstico 3
- Trabajador por cuenta propia 4
- Patrón o empleador 5
- Trabajador familiar sin remuneración 6
- Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares 7
- Jornalero o peón 8
- Otro 88 → b. ¿Cuál?

13. ¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio, industria, oficina, firma, entidad, casa de familia o finca donde trabaja...?

*Si el bien o servicio de la empresa que lo contrata **se relaciona** directamente con el objetivo económico de la empresa donde presta físicamente el servicio, **escriba** el de la empresa **donde presta físicamente el servicio.***

*Si **no se relaciona** directamente, escriba el nombre de la empresa que **le contrata.***

** Si no tiene nombre consigne: "Sin nombre"*
** Si es casa de familia consigne los apellidos de la familia*

EMPRESA

A	11.a Si No	11.b Si No	11.c Si No	11.d Si No	11.e Si No	11.f Si No	11.g Si No	11.h Si No	11.i Si No	11.j	o N.A.	12.a	12.b	o N.A.	13.	A
B	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	B
C	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	C
D	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	D
E	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	E
F	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	F
G	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	G
H	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	H
I	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	I
J	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	J
K	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	K
L	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	L
M	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	M
N	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	N
O	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	O
P	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	P
Q	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	Q
R	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	R
S	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	S
T	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	11.j.	o N.A.	12.a.	12.b.	o N.A.	13.	T

C. Módulo de registro de personas del hogar y sus características generales

Sólo para personas entre 10 y 65 años

14. ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que... realiza su trabajo?

15. ¿Qué hace específicamente... en ese trabajo?

EMPRESA | **PERSONA**

	14.a. Respuesta de la encuestada	14.b. Clasificación	15.a. Respuesta de la encuestada	15.b. Clasificación
A				
B	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
C	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
D	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
E	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
F	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
G	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
H	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
I	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
J	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
K	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
L	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
M	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
N	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
O	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
P	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
Q	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
R	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
S	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.
T	14.a.	14.b.	15.a.	15.b.

Pase a la siguiente persona...

Para hacer esta serie de preguntas debe haber cubierto a la totalidad de personas del hogar

16. ¿En general (incluyendo a todos los miembros de su hogar) su hogar recibe ingresos por concepto de:

a. Arriendos de casas, apartamentos, fincas, lotes, vehículos, equipos, etc.
Sí 1 | No 2 | No sabe 99

b. Pensiones o jubilaciones por vejez, invalidez o sustitución pensional y/o subsidios del gobierno.
Sí 1 | No 2 | No sabe 99

c. Pensión alimenticia por paternidad, divorcio o separación.
Sí 1 | No 2 | No sabe 99

d. Otros hogares, personas o instituciones no gubernamentales.
Sí 1 | No 2 | No sabe 99

17. ¿Cuál es el ingreso familiar mensual de su hogar, incluyendo las remesas del exterior, el ingreso de todos los adultos e hijos que trabajan por cualquier concepto (incluyendo los de la pregunta anterior)?

$

No sabe 99

Fin del Módulo C.
Pase al Módulo D.

D. Módulo de experiencia urbana de la encuestada y vivienda actual de su hogar

¿Cuáles son los sitios donde ha vivido durante toda su vida? Comience por el sitio de habitación actual y finalice con el primero.

		1. ¿En qué año dejó de vivir en este sitio? / 2. ¿En qué año empezó a vivir en este sitio? (Año)	3. ¿En qué mes dejó de vivir en este sitio? / 4. ¿En qué mes empezó a vivir en este sitio? (Mes)	5. ¿En qué país está ubicado este sitio?	6. ¿En qué departamento, estado o provincia está ubicado este sitio?	7. ¿En qué municipio está ubicado este sitio?	8. ¿En qué tipo de zona está ubicado este sitio?	9. En caso de tratarse de la zona urbana del municipio de Cali, ¿en cuál de las 22 comunas se encuentra ubicado este sitio?	10. ¿El sitio está ubicado en un barrio, una vereda o un corregimiento? / 11. ¿Cuál es el nombre?	12. ¿Cuál es el estrato del sitio de acuerdo a la factura de energía eléctrica de la vivienda?
Sitio de residencia actual	A	1. Fin: 2013 / 2. Inicio	3. Fin: 07 / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
Últimos sitios de residencia	B	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	C	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	D	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	E	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	F	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	G	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	H	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	I	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
	J	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7
Primer sitio de residencia	K	1. Fin / 2. Inicio	3. Fin / 4. Inicio	5.	6.	7.	8. Urbana 1 / Rural 2	9.	10. Barrio 1 Vereda 2 Corregimiento 3 / 11.	12. 1 2 3 4 5 6 No sabe 7

D. Módulo de experiencia urbana de la encuestada y vivienda actual de su hogar

13. ¿Cuál es la dirección de la vivienda en la que habita actualmente su hogar?

14. ¿Qué tipo de vivienda habita?

a.
- Casa 1
- Apartamento 2
- Cuarto (s) en inquilinato 3
- Cuarto (s) en otro tipo de estructura 4
- Vivienda indígena 5
- Otra vivienda (carpa, vagón, embarcación, cueva, refugio, natural, etc.) 88 → b. ¿Cuál?
- No sabe 99

o N.A.

15. ¿Cuál es el material predominante de las paredes exteriores de la vivienda? *Mostrar fotos*

a.
- Ladrillo, bloque, material prefabricado, piedra 1
- Madera pulida 2
- Adobe o tapia pisada 3
- Bahareque 4
- Madera burda, tabla, tablón 5
- Guadua 6
- Caña, esterilla, otro tipo de material vegetal 7
- Zinc, tela, cartón, latas, desechos, plástico 8
- Sin paredes 9
- Otro 88 → b. ¿Cuál?
- No sabe 99

o N.A.

16. ¿Cuál es el material predominante de los pisos de la vivienda? *Mostrar fotos*

a.
- Tierra, arena 1
- Cemento, gravilla 2
- Madera burda, tabla, tablón, otro vegetal 3
- Baldosín, ladrillo, vinisol, otros materiales sintéticos 4
- Mármol 5
- Alfombra o tapete de pared a pared 6
- Otro 88 → b. ¿Cuál?
- No sabe 99

o N.A.

17. ¿Con cuáles de los siguientes servicios cuenta la vivienda?

a. Energía eléctrica: Sí 1, No 2, No sabe 99	b. Gas natural conectado a red pública: Sí 1, No 2, No sabe 99
c. Alcantarillado: Sí 1, No 2, No sabe 99	d. Recolección de basuras: Sí 1, No 2, No sabe 99
e. Acueducto: Sí 1 → f. ¿El acueducto es: Rural 1, Urbano 2, No sabe 99; No 2, No sabe 99	

o N.A.

18. ¿De quién es la vivienda que su hogar habita?

a.
- Suya, totalmente pagada 1
- Suya, la está pagando 2
- De su familia de origen (padres y hermanos), totalmente pagada 3
- De su familia de origen (padres y hermanos), la están pagando 4
- En arriendo o subarriendo 5
- En usufructo/cedida (Ud. la usa pero no paga por eso) 6
- Posesión sin título (ocupante de hecho) 7
- Otro 88 → b. ¿Cuál?
- No sabe 99

o N.A.

D. Módulo de experiencia urbana de la encuestada y vivienda actual de su hogar

19. ¿Cuáles de los siguientes servicios o bienes en uso posee este hogar?

HOGAR: grupo de personas que comparten la misma vivienda y comparten gastos en común

a. Servicio de teléfono fijo Sí 1 No 2 No sabe 99	b. Servicio de televisión por suscripción, cable o antena parabólica Sí 1 No 2 No sabe 99	c. Servicio de Internet Sí 1 No 2 No sabe 99
d. Máquina lavadora de ropa Sí 1 No 2 No sabe 99	e. Nevera o refrigerador Sí 1 No 2 No sabe 99	f. Licuadora Sí 1 No 2 No sabe 99
g. Estufa eléctrica o de gas Sí 1 No 2 No sabe 99	h. Horno eléctrico o de gas Sí 1 No 2 No sabe 99	i. Horno microondas Sí 1 No 2 No sabe 99
j. Calentador de agua eléctrico o de gas o ducha eléctrica Sí 1 No 2 No sabe 99	k. Televisor a color Sí 1 No 2 No sabe 99	l. DVD Sí 1 No 2 No sabe 99
m. Equipo de sonido Sí 1 No 2 No sabe 99	n. Computador para uso del hogar Sí 1 No 2 No sabe 99	o. Aspiradora / brilladora Sí 1 No 2 No sabe 99
p. Aire acondicionado Sí 1 No 2 No sabe 99	q. Ventilador o abanico Sí 1 No 2 No sabe 99	r. Bicicleta Sí 1 No 2 No sabe 99
s. Motocicleta Sí 1 No 2 No sabe 99	t. Carro particular Sí 1 No 2 No sabe 99	u. Casa, apartamento o finca de incluyendo el suyo? Sí 1 No 2 No sabe 99
v. Teléfono celular Sí 1 → No 2 No sabe 99	w. ¿Cuántos en total en el hogar, incluyendo el suyo? o N.A.	

20. ¿Dentro de la vivienda se realiza con regularidad alguna actividad económica para obtener ingresos?

El auto-abastecimiento es una actividad económica

a. Sí 1 → b. ¿Cuál? *Escriba la respuesta tal y como la parafrasea la encuestada*

No 2

No sabe 99

c. Clasifique la respuesta

Agrícola (plantaciones de las que vende los frutos o que utiliza el hogar para auto-abastecerse)	1
Pecuaria (animales que vende vivos o sacrificados, de los que vende productos o que utiliza para auto-abastecerse)	2
Comercial (tienda, venta de chance)	3
Industrial (fábrica de confecciones, maquila)	4
Artesanal (fabricación de artesanías)	5
Rentista (alquiler/subarriendo)	6

o N.A.

21. ¿Cuál es el número total de HOGARES que habitan la vivienda incluyendo el suyo?

HOGAR: grupo de personas que comparten la misma vivienda y comparten gastos en común

No sabe 99

22. ¿Usted es una persona blanca, mestiza, indígena, negra o mulata?

a.

Blanca	1
Mestiza	2
Indígena	3
Negra	4
Mulata	5
Otro	88 → b. ¿Cuál?
No sabe	99

o N.A.

Fin del Módulo D.
Pase al Módulo E.

E. Módulo de trabajo e historia laboral

¿Cuáles han sido sus trabajos durante toda su vida laboral? Comience por el trabajo actual (o en su defecto del que se pensionó) y finalice con el primero

		1. ¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca donde trabajaba? *Si el bien o servicio de la empresa que lo contrata se relaciona directamente con el objetivo económico de la empresa donde presta físicamente el servicio, escriba el de la empresa donde presta físicamente el servicio* *Si no se relaciona directamente, escriba el nombre de la empresa que le* * Si no tiene nombre consigne: "Sin nombre" * Si es casa de familia consigne los apellidos de la familia **EMPRESA**	2. ¿En qué año dejó de trabajar en este sitio? 3. ¿En qué año empezó a trabajar en este sitio?	4. ¿En qué mes dejó de trabajar en este sitio? 5. ¿En qué mes empezó a trabajar en este sitio?	6. ¿A qué actividad se dedicaba principalmente la empresa o negocio en la que usted realizó su trabajo? a. **EMPRESA** *b. Busque en CIIU Rev. 3.1 A.C., 2 dig. (división) y clasifique antes de pasar a la siguiente pregunta*	7. En este trabajo usted era... a. Obrero o empleado de empresa particular 1; Obrero o empleado del gobierno 2; Empleado doméstico 3; Trabajador por cuenta propia 4; Patrón o empleador 5; Trabajador familiar sin remuneración 6; Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares 7; Jornalero o peón 8; Otro 88 → b. ¿Cuál?	
			Año	Mes	Respuesta de la encuesta	Clasificación	
Trabajo actual (alternancia en la ubicación del empleo principal)	A1	1. Tecnosur 1; Tecnofar TQ 2	2. Fin 2013 3. Inicio	4. Fin 07 5. Inicio	6a. Tecnosur (pulpas y papeles); Tecnofar (ptos. farmacéuticos)	6b. 2 2; 1 4	7a. 1 7b. o.N.A. A1
	A2	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. A2
	A3	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. A3
Penúltimo trabajo	B	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. B
	C	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. C
	D	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. D
	E	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. E
	F	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. F
	G	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. G
	H	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. H
	I	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. I
	J	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. J
Primer trabajo	K	1.	2. Fin 3. Inicio	4. Fin 5. Inicio	6a.	6b.	7a. 7b. o.N.A. K

E. Módulo de trabajo e historia laboral

¿Cuáles han sido sus trabajos durante toda su vida laboral? Comience por el trabajo actual (o en su defecto del que se pensionó) y finalice con el primero

8. ¿Qué hacía usted específicamente en ese trabajo?

a.

PERSONA

b. Busque en CIUO Rev. 88 A.C., 2 dig. (sub-grupos ppales.) y clasifique antes de pasar a la siguiente pregunta

9. ¿Para realizar este trabajo tenía algún tipo de contrato?

Indague para detectar contratos verbales de los que no es consciente la encuestada

Si la respuesta es NO...

Pase al siguiente trabajo

10. ¿El contrato era escrito o verbal?

11. ¿Qué tipo de contrato sostenía con esa empresa?

Contrato de trabajo 01

Contrato comercial 02

Si la respuesta es CONTRATO DE TRABAJO...

Pase a la pregunta 12

Sino

Pase al siguiente trabajo

12. ¿Qué tipo de CONTRATO DE TRABAJO sostenía con esa empresa?

a.

Contrato a término indefinido	1
Contrato a término fijo	2
Contrato por obra o labor terminada	3
Contrato por piezas o a destajo (satélite, maquila, etc.)	4
Contrato por comisión únicamente	5

Si la respuesta es contrato a término fijo... → *Pase a la pregunta 13. La respuesta de la pregunta 10 DEBE ser ESCRITO.*

Si es indefinido → *Pase a la pregunta 15*

Sino → *Pase a la pregunta 14*

	Respuesta de la encuesta	Clasificación		Si	No	Escrito	Verbal	No sabe		
A1	8a. **Operaria de empaque**	8b. 9	3	9. 1	2	10. 1	2	99	11. 1	12. A1
A2	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. A2
A3	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. A3
B	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. B
C	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. C
D	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. D
E	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. E
F	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. F
G	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. G
H	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. H
I	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. I
J	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. J
K	8a.	8b.		9. 1	2	10. 1	2	99	11.	12. K

E. Módulo de trabajo e historia laboral

¿Cuáles han sido sus trabajos durante toda su vida laboral? Comience por el trabajo actual (o en su defecto del que se pensionó) y finalice con el primero

13. El CONTRATO DE TRABAJO a término fijo, ¿qué duración tenía?

Escoja el rango para el # meses:

- * Inferior a 1 mes — 00
- * Desde 1 mes e inferior a 6 meses — 01
- * Desde 6 meses e inferior a 1 año — 02
- * Igual a 1 año o superior — 03
- * No sabe el número de meses del contrato — 99

14. ¿Cuántas veces le ha renovado su empresa este contrato?

En caso de no haber sido renovado escriba 00

15. ¿La empresa o persona que la contrató era la misma empresa donde físicamente trabajaba o prestaba sus servicios?

Si la respuesta es Si o No sabe

↓

Pase a la pregunta 17 (para el trabajo actual) o a la 18 (resto de trabajos)

Si la respuesta es No, sólo para el trabajo actual, escoja una opción y vaya a 16:

- Ingeniería de Manualidades — 01
- Serviempaques Industriales — 02

16. La empresa que la contrató era:

a.
- * Contratista independiente — 01
- * Empresa de Servicios Temporales — 02
- * Cooperativa de Trabajo Asociado — 03
- * Empresa Asociativa de Trabajo — 04
- * Persona natural — 05
- * Otra — 88 → b. ¿Cuál?
- * No sabe — 99

17. ¿Está conforme con el tipo de CONTRATO LABORAL que tiene (a término indefinido, a término fijo, por obra o labor terminada de planta, por piezas o a destajo, etc.)?

	13.	14.	15. Si	15. No	15. No sabe	16a.	16b.	O.N.A	17. Si	17. No	
A1			1	2 01 02	99			O.N.A	1	2	A1
A2			1	2 01 02	99			O.N.A	1	2	A2
A3			1	2 01 02	99			O.N.A	1	2	A3
B			1	2	99			O.N.A			B
C			1	2	99			O.N.A			C
D			1	2	99			O.N.A			D
E			1	2	99			O.N.A			E
F			1	2	99			O.N.A			F
G			1	2	99			O.N.A			G
H			1	2	99			O.N.A			H
I			1	2	99			O.N.A			I
J			1	2	99			O.N.A			J
K			1	2	99			O.N.A			K

E. Módulo de trabajo e historia laboral

18. Por su contrato, ¿recibía o tenía derecho a...

	a. ... recargo por horas extras?		b. ... vacaciones con sueldo?		c. ... prima de servicios?		d. ... cesantía?		e. ... cotización a salud y pensiones?	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
A1	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
A2	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
A3	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
B	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
C	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
D	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
E	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
F	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
G	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
H	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
I	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
J	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2
K	18a. 1	2	18b. 1	2	18c. 1	2	18d. 1	2	18e. 1	2

Pase al siguiente trabajo...

Para hacer esta serie de preguntas debe haber cubierto la totalidad de trabajos de la historia laboral

19. Además de su ocupación principal actual, ¿Ud. Tiene otro trabajo o negocio por el que recibe ingresos?

Incluya aquellos trabajos en los que estuvo ausente

Si 01 → Pase a 20
No 02 → Pase a 22
No sabe 99

20. ¿Este trabajo es:

a. Ocasional (de vez en cuando)? 01
Estacional (en ciertas épocas del año, cosechas, temporadas)? 02
Permanente? 03
Otro? 88

b. ¿Cuál? _____

o N.A.

21. ¿Cuántas horas suele trabajar Ud. en ese segundo trabajo a la semana?

_____ Horas a la semana

No sabe 99

No lea esta pregunta — *Dato llenado previamente a la realización de la encuesta*

22. Ingreso bruto del último mes $

No lea esta pregunta — *Dato llenado previamente a la realización de la encuesta*

23. Ingreso neto del último mes $

Fin del Módulo E.
Pase al Módulo F.

F. Módulo de percepción del trabajo

1. Por favor, dígame un número del 1 al 7 para indicarme qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones acerca del trabajo.

Entre más de acuerdo esté más alto el número y al revés.

PREGUNTE CADA VEZ:

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con que ...

		Total desacuerdo						Total acuerdo
a.	... "las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo"?	1	2	3	4	5	6	7
b.	... "la principal función del trabajo es la de ganar plata"?	1	2	3	4	5	6	7
c.	... "los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo"?	1	2	3	4	5	6	7
d.	... "la principal función del trabajo es la de permitir conocer personas y entablar relaciones"?	1	2	3	4	5	6	7
e.	... "el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas"?	1	2	3	4	5	6	7
f.	... "el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad"?	1	2	3	4	5	6	7
g.	... "el trabajo es algo en lo que la gente debería invertir la mayor parte del tiempo"?	1	2	3	4	5	6	7
h.	... "el trabajo es una de las cosas más importantes en la vida de las personas"?	1	2	3	4	5	6	7
i.	... "el trabajo tiene la función principal de dar prestigio"?	1	2	3	4	5	6	7
j.	... "el solo hecho de trabajar es interesante y satisfactorio"?	1	2	3	4	5	6	7
k.	... "la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo"?	1	2	3	4	5	6	7
l.	... "en la vida no hay nada más importante que el trabajo"?	1	2	3	4	5	6	7
m.	... "el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas"?	1	2	3	4	5	6	7
n.	... "el trabajo debería ocupar una parte importante de la vida de las personas"?	1	2	3	4	5	6	7

2. ¿Por favor, dígame un número del 1 al 7 para indicarme qué tan importante y significativo es el trabajo en su vida? Entre más alto el número más importante, y al revés.



3. Por favor, organice las siguientes áreas de su vida desde la más importante (asígnele 5) hasta la menos importante (asígnele 1), en el momento actual. NO PUEDE REPETIR NÚMEROS.

Pregunte cuál es la más importante y asigne 5:
- *Luego la menos importante y asigne 1; por último defina las de la mitad, ó*
- *Luego cuál sigue en orden de importancia y asigne 4 y así sucesivamente*

Nivel de importancia:
5 la más - 1 la menos
NO REPITA NÚMERO

a.	El tiempo libre (aficiones, deportes, recreación y contacto con amigos, etc.).	
b.	La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.).	
c.	El trabajo.	
d.	La religión (actividades religiosas, el culto, la iglesia, etc.).	
e.	La familia.	

4. Por favor dígame un número del 1 al 7 para indicarme qué tan importante considera usted cada una de las siguientes características relacionadas con el trabajo. Entre más alto el número más importante y al revés.

PREGUNTE CADA VEZ:

¿Para usted qué tan importante es/son...

		Mínima importancia						Máxima importancia
a.	... las oportunidades de aprender nuevas cosas en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
b.	... las oportunidades de ocupar mejores cargos?	1	2	3	4	5	6	7
c.	... poder definir yo misma qué cosas hacer en el trabajo; no tener que depender tanto del Supervisor?	1	2	3	4	5	6	7
d.	... que me pongan a hacer cosas para las que me hayan entrenado o yo ya tenga experiencia?	1	2	3	4	5	6	7
e.	... poder hacer muchas cosas diferentes en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
f.	... tener una buena estabilidad en el empleo?	1	2	3	4	5	6	7
g.	... tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, ...)?	1	2	3	4	5	6	7
h.	... las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros?	1	2	3	4	5	6	7
i.	... la plata que se consigue con el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
j.	... el tipo de oficio o empleo en la que trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
k.	... la empresa para la que se trabaja?	1	2	3	4	5	6	7
l.	... el tipo de personas con las que se trabaja?	1	2	3	4	5	6	7
m.	... que el trabajo que hago sea interesante?	1	2	3	4	5	6	7
n.	... las tareas que realizo en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
o.	... el producto o servicio que hago en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
p.	... tener un buen sueldo?	1	2	3	4	5	6	7
q.	... tener un horario adecuado para mí?	1	2	3	4	5	6	7

F. Módulo de percepción del trabajo

5. Por favor, dígame un número del 1 al 7 para indicarme qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones acerca del trabajo. Entre más de acuerdo más alto el número y al revés.

PREGUNTE CADA VEZ:

	¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con que ...	Total desacuerdo						Total acuerdo
a.	... la empresa es la responsable de capacitar a los trabajadores para que no se desactualicen, o conseguirles otro puesto de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
b.	... todo ciudadano tiene la obligación de contribuir a la sociedad con su trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
c.	... el colegio debería prepararnos a todos para hacer bien el trabajo, si nos esforzamos un poco?	1	2	3	4	5	6	7
d.	... las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos para el futuro?	1	2	3	4	5	6	7
e.	... el jefe debería preguntar ideas y sugerencias a los trabajadores antes de cambiar la forma de hacer el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
f.	... las mejoras en el trabajo son responsabilidad del trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
g.	... todas las personas tenemos derecho a un trabajo digno?	1	2	3	4	5	6	7
h.	... el trabajo aburridor o poco interesante es aceptable siempre y cuando el sueldo sea bueno?	1	2	3	4	5	6	7
i.	... a toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
j.	... toda persona debería valorar su trabajo, por más aburrido, agotador o simple que sea?	1	2	3	4	5	6	7

Fin del Módulo F.
Pase al Módulo G.

G. Módulo de condiciones laborales

1. ¿ En el sitio en el que usted realiza su labor se ve expuesta a:

	SI	NO
a. Radiación solar permanente?	1	2
b. Bajos niveles de luz que dificultan la visión?	1	2
c. Calor excesivo?	1	2
d. Ruido que le impide hablar normalmente?	1	2
e. Polvo en el ambiente?	1	2
f. Frio excesivo?	1	2
g. Riesgo de cortarse o rasparse la piel?	1	2
h. Luz enceguecedora?	1	2
i. Riesgo de quemarse la piel?	1	2
j. Olores penetrantes (solventes,ácidos,etc.)?	1	2

2. ¿Le proporciona la empresa los elementos para reducir el impacto de estos factores ambientales?

Solamente para aquellos ítems en los que respondió SI o *Si respondió NO a la pregunta 1.*

	SI	NO		
a. Protector solar, sombrero, ropa adecuada	1	2	o	N.A.
b. Lámparas de uso individual	1	2	o	N.A.
c. Fuentes para hidratación constante	1	2	o	N.A.
d. Protectores auditivos	1	2	o	N.A.
e. Máscaras para respirar y gafas	1	2	o	N.A.
f. Uniforme abrigado	1	2	o	N.A.
g. Uniforme adecuado, guantes, guardas	1	2	o	N.A.
h. Gafas oscuras	1	2	o	N.A.
i. Uniforme adecuado, guantes, guardas	1	2	o	N.A.
j. Máscaras para respirar	1	2	o	N.A.

3.

a. ¿Normalmente trabaja usted en turnos que cambian con frecuencia?

Si	1
No	2

b. ¿Con qué frecuencia cambia?

Inferior a una semana	1
Cada semana	2
Cada quincena	3
Cada tres semanas	4
Cada mes o más	5

o N.A.

4. ¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente usted en este trabajo incluyendo tiempo extra?

5. Durante la semana pasada, ¿cuántas horas trabajó usted?

Si el número es menor o igual a 48 pase a la pregunta 7

6.

a. ¿La semana pasada usted trabajó horas extras remuneradas?

Si	1
No	2

b. ¿Cuántas?

o N.A.

7. Durante la semana pasada, ¿en que horario u horarios realizó su trabajo?

Registre horario de 0 a 24 horas

a. Horario 1.	De		a		
b. Horario 2.	De		a		ó N.A.
c. Horario 3.	De		a		ó N.A.
d. Horario 4.	De		a		ó N.A.

8. ¿Cuáles de los siguientes medios de transporte utiliza para venir a trabajar y regresar a donde usted vive todos los días en HORARIOS DIURNOS?

Puede escoger SI en dos opciones como máximo

	SI	NO
a. Caminando	1	2
b. En bicicleta	1	2
c. En motocicleta de uso privado	1	2
d. En motocicleta de servicio público	1	2
e. En automóvil de servicio público	1	2
f. En bus o buseta urbana	1	2
g. En bus o buseta intermunicipal	1	2
h. En bus de la empresa	1	2

9. ¿Cuáles de los siguientes medios de transporte utiliza para venir a trabajar y regresar a donde usted vive todos los días en HORARIOS NOCTURNOS?

Puede escoger SI en dos opciones como máximo o N.A. Cuando no trabaja de noche

	SI	NO
a. Caminando	1	2
b. En bicicleta	1	2
c. En motocicleta de uso privado	1	2
d. En motocicleta de servicio público	1	2
e. En automóvil de servicio público	1	2
f. En bus o buseta urbana	1	2
g. En bus o buseta intermunicipal	1	2
h. En bus de la empresa	1	2

ó N.A.

10. ¿Cuál es su percepción respecto a las condiciones de seguridad para trasladarse de su vivienda al sitio de trabajo y del trabajo a su vivienda?

a. Es un trayecto muy seguro	01
b. Es un trayecto seguro	02
c. Es un trayecto ligeramente inseguro	03
d. Es un trayecto muy inseguro	04

11. ¿En su puesto de trabajo usted permanece la mayor parte del tiempo...

Sentada	01
De pie	02
Alternando posiciones	03

G. Módulo de condiciones laborales

12. ¿Cuáles son los tipos de enfermedad ASOCIADOS AL TRABAJO que con más frecuencia sufren sus compañeras?
ESCOJA MÁXIMO 3

De la piel (en cualquier parte del cuerpo)	01
De los pulmones	02
De la boca, estómago o intestinos	03
De los músculos, tendones o huesos de los brazos y/o manos	04
De los músculos, tendones o huesos de las piernas y/o pies	05
De los músculos, tendones o huesos de la espalda y/o el cuello	06
Del corazón	07
De la vesícula, hígado, páncreas, bazo, etc.	08
De los ojos	09
De los oídos	10
De la nariz	11
De la cabeza	12

13. ¿Ha sufrido o sufre usted alguna de estas enfermedades?

Si	1
No	2

14. Normalmente cuando usted sale del trabajo, llega a su casa:

Muy cansada	01
Cansada	02
Poco cansada	03
Nada cansada	04

15. ¿Se dan permisos para:

	SI	NO
a. Ir al baño?	1	2
b. Recibir llamadas personales?	1	2
c. Ir a comer en horarios diferentes a los estipulados?	1	2
d. Recibir visitantes en la portería?	1	2
e. Ir al médico (citas **programadas**)?	1	2
f. Ir al médico (citas **imprevistas**)?	1	2
g. Hacer vueltas en bancos?	1	2
h. Asistir a velorios/entierros de familiares **cercanos**?	1	2
i. Asistir a velorios/entierros de familiares **lejanos**?	1	2
j. Asistir a reuniones escolares de hijos (**programadas**)?	1	2
k. Asistir a reuniones escolares de hijos (**imprevistas**)?	1	2
l. Hacer otras vueltas personales?	1	2

16. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual?

A menudo hago las mismas cosas una y otra vez siguiendo los mismos procedimientos	01
Hay algo de variedad en mi trabajo y sigo diferentes procedimientos	03
Yo hago cosas diferentes y sigo gran variedad de procedimientos	03

17. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual?

Casi no puedo tomar decisiones sobre mi trabajo y sus procedimientos	01
Yo tomo ciertas decisiones sobre mi trabajo	02
Yo misma decido cómo hacer mi trabajo	03

18. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual?

Haciendo mi trabajo no puedo aprender nada nuevo	01
Haciendo mi trabajo, algunas veces puedo aprender algo nuevo	02
Mi trabajo me da la oportunidad de aprender cosas nuevas	03

19. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual?

Mis errores en el trabajo no tienen ninguna consecuencia para la organización o para otras personas	01
Mis errores en el trabajo pueden tener algunasconsecuencias para la organización o para otras personas	02
Mis errores en el trabajo tienen consecuenciasgraves para la organización o para otras personas	03

20. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual?

En mi puesto el **ritmo de trabajo** está definido completamente por otros (la máquina o los supervisores)	01
En algunas ocasiones yo puedo definir el **ritmo** al que deseo trabajar cada día	02
En mi trabajo yo siempre determino el **ritmo** con el que deseo trabajar	03

21. Desde que empezó a trabajar en este puesto, ¿en qué medida ha cambiado su vida?

Me ha cambiado mucho la vida	01
Algunos aspectos de mi vida han cambiado	02
Casi ningún aspecto de mi vida ha cambiado	03 → *Pase a la pregunta 23*
No me ha cambiado la vida en nada	04 → *Pase a la pregunta 23*

22.

a. En qué aspecto(s) ha cambiado su vida:

Escriba la respuesta tal y como la parafrasee la encuestada

b. En general, ¿cómo calificaría estos cambios?

Como positivos	01
Como negativos	02
Sin calificación o mixto	03

23. ¿Usted sabe qué es un sindicato?

Si	1
No	2 → *Pase a la pregunta 25*

G. Módulo de condiciones laborales

24. ¿Usted sabe para qué sirve un sindicato?

25. ¿En la empresa en la que usted trabaja hay sindicato?



26. ¿Por qué no hay sindicato en la empresa donde usted trabaja?

H. Módulo de satisfacción

1. ¿.....desea cambiar el trabajo que tiene actualmente?

Si	1
No	2

→ *Pase a la pregunta 3*

2. ¿Por que motivos Ud. desea cambiar de trabajo o empleo?:

	SI	NO
a. Para poner en práctica o aprovechar mejor mis capacidades, mis habilidades y/o mis estudios	1	2
b. Desea mejorar sus ingresos	1	2
c. Desea trabajar menos horas	1	2
d. Porque el trabajo actual es temporal	1	2
e. Problemas en el trabajo	1	2
f. No le gusta su trabajo actual	1	2
g. Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental	1	2
h. Problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, etc.)	1	2
i. Otro	1	2

j. ¿Cuál? _____

o N.A.

3. ¿Está Ud muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho o muy insatisfecho...

Escoja una sola opción por pregunta

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
a. ... con su trabajo actual?	01	02	03	04
b. ... con el número de horas trabajadas a la semana?	01	02	03	04
c. ... con la aplicación de su conocimiento en su trabajo?	01	02	03	04
d. ... con el sueldo que recibe de su trabajo o empleo?	01	02	03	04
e. ... con los beneficios y prestaciones que recibe?	01	02	03	04
f. ... con su jornada laboral actual?	01	02	03	04

4. ¿Cómo considera que es su empleo o trabajo actual?

Muy inestable	01
Inestable	02
Estable	03
Muy estable	04

5. ¿Su horario de trabajo le permite cumplir con sus responsabilidades familiares?

Siempre	01
Casi siempre	02
Sólo a veces	03
Nunca	04

Hora de finalización de llenado de la encuesta

Hora	Minutos	AM	PM

Hoja de Observaciones

		Sólo para los módulos C, D y E			
	Módulo	Ítem (A, B, C, ...)	No. pregunta	Subdivisión de la pregunta	Observación
	A, B, C, ...	A, B, C, ... A1, A2, A3, B, ...	1, 2, 3, ...	a, b, c, ...	
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Hoja de Observaciones

		Sólo para los módulos C, D y E			
	Módulo	Ítem (A, B, C, ...)	No. pregunta	Subdivisión de la pregunta	Observación
	A, B, C, ...	A, B, C, ... A1, A2, A3, B, ...	1, 2, 3, ...	a, b, c, ...	
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

2. **Anexo 2. Cuadro resumen de las pruebas de hipótesis aplicadas a los cruces entre las principales variables con las cuatro variables de semi-segmentación: tipo de contratación, edad, color de piel y lugar de residencia**

	Variables más representativas	Factores con posible incidencia en la conformación de tipología de obreras de baja cualificación							
		Tipo de contratación		Edad		Color de piel		Lugar de residencia	
		Prueba	Signif.	Prueba	Signif.	Prueba	Signif.	Prueba	Signif.
	Variables encuestadas								
1	Edad encuestada	Dif. Proporciones	0.001	No Aplica		Chi-cuadrado	0.001	Dif. Proporciones	0.594
2	Número de hijos encuestada	U-Mann Whitney	0.611	Kruskall Wallis	0.001	Kruskall Wallis	0.924	U-Mann Whitney	0.393
3	Nivel educativo encuestada	U-Mann Whitney	0.311	Kruskall Wallis	0.027	Kruskall Wallis	0.820	U-Mann Whitney	0.163
	Variables de hogar								
4	Tipología de hogar	Chi-cuadrado	0.166	Chi-cuadrado	0.057	Chi-cuadrado	0.796	Chi-cuadrado	0.743
5	Parentesco encuestadas con jefe de hogar	Chi-cuadrado	0.084	Chi-cuadrado	0.020	Chi-cuadrado	0.873	Chi-cuadrado	0.879
6	Tamaño promedio del hogar	Kruskall Wallis	0.027	Kruskall Wallis	0.018	Kruskall Wallis	0.196	Kruskall Wallis	0.741
	Variables de vivienda								
7	Tipo Material de Piso	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.690	Chi-cuadrado	0.488	Dif. Proporciones	0.000
8	Número de personas por cuarto ocupado	U-Mann Whitney	0.000	Kruskall Wallis	0.046	Kruskall Wallis	0.334	U-Mann Whitney	0.778
9	Índice de masculinidad	Dif. Proporciones	0.001	No disponible		No disponible		No disponible	
	Variables de trabajo e ingresos del hogar								
10	No. Personas que Laboran en el hogar	Chi-cuadrado	0.030	Chi-cuadrado	0.052	Chi-cuadrado	0.094	Chi-cuadrado	0.597
11	Ingresos por arriendos	Dif. Proporciones	0.075	Chi-cuadrado	0.597	Chi-cuadrado	0.748	Dif. Proporciones	0.681
12	Ingresos por pensiones y/o subsidios	Dif. Proporciones	0.074	Chi-cuadrado	0.246	Chi-cuadrado	0.185	Dif. Proporciones	0.714
13	Ingresos pensiones por paternidad	Dif. Proporciones	0.682	Chi-cuadrado	0.148	Chi-cuadrado	0.606	Dif. Proporciones	0.217
14	Ingresos por otros hogares o instituciones	Dif. Proporciones	0.711	Chi-cuadrado	0.178	Chi-cuadrado	0.429	Dif. Proporciones	0.075
15	Ingreso familiar mensual	U-Mann Whitney	0.302	Kruskall Wallis	0.012	Kruskall Wallis	0.603	U-Mann Whitney	0.025
16	Pertenencia de la vivienda	Dif. Proporciones	0.004	No disponible		No disponible		No disponible	
	Variables de trayectoria laboral								
17	Antigüedad en el mercado laboral	Dif. Proporciones	0.000	No disponible		No disponible		No disponible	
18	Antigüedad en Consucol	Dif. Proporciones	0.000	No disponible		No disponible		No disponible	
	Variables de condiciones laborales								
19	Ingresos brutos reportados por la encuestada	U-Mann Whitney	0.000	Kruskall Wallis	0.035	Kruskall Wallis	0.637	U-Mann Whitney	0.162
20	Ingresos netos reportados por la encuestada	U-Mann Whitney	0.000	Kruskall Wallis	0.073	Kruskall Wallis	0.364	U-Mann Whitney	0.237
21	Horas que trabaja normalmente en la semana	U-Mann Whitney	0.000	Kruskall Wallis	0.008	Kruskall Wallis	0.203	U-Mann Whitney	0.403
22	Horas que trabajó la semana pasada	U-Mann Whitney	0.000	Kruskall Wallis	0.024	Kruskall Wallis	0.016	U-Mann Whitney	0.575
23	Turnos que cambian con frecuencia	Dif. Proporciones	0.203	Chi-cuadrado	0.500	Chi-cuadrado	0.988	Dif. Proporciones	0.317
24	Frecuencia del cambio de turno	No Aplica		Chi-cuadrado	0.637	Chi-cuadrado	0.304	Dif. Proporciones	0.648
25	Horas extendidas de trabajo	Dif. Proporciones	0.798	Chi-cuadrado	0.829	Chi-cuadrado	0.972	Dif. Proporciones	0.477
26	Exposición a radiación solar	Dif. Proporciones	0.779	Chi-cuadrado	0.418	Chi-cuadrado	0.517	Dif. Proporciones	0.355
27	Exposición a bajos niveles de luz	Dif. Proporciones	0.227	Chi-cuadrado	0.973	Chi-cuadrado	0.517	Dif. Proporciones	0.167
28	Exposición a calor excesivo	Dif. Proporciones	0.880	Chi-cuadrado	0.151	Chi-cuadrado	0.118	Dif. Proporciones	0.328
29	Exposición a ruido que impide hablar	Dif. Proporciones	0.185	Chi-cuadrado	0.376	Chi-cuadrado	0.499	Dif. Proporciones	0.178
30	Exposición a polvo en el ambiente	Dif. Proporciones	0.001	Chi-cuadrado	0.143	Chi-cuadrado	0.105	Dif. Proporciones	0.675
31	Exposición a frío excesivo	Dif. Proporciones	0.297	Chi-cuadrado	0.013	Chi-cuadrado	0.290	Dif. Proporciones	0.355
32	Exposición al riesgo de cortarse	Dif. Proporciones	0.009	Chi-cuadrado	0.737	Chi-cuadrado	0.009	Dif. Proporciones	0.743
33	Exposición al riesgo de quemarse	Dif. Proporciones	0.241	Chi-cuadrado	0.145	Chi-cuadrado	0.109	Dif. Proporciones	0.194
34	Exposición a olores penetrantes	Dif. Proporciones	0.001	Chi-cuadrado	0.566	Chi-cuadrado	0.026	Dif. Proporciones	0.203
35	Medios de transporte horarios diurnos	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.832	Chi-cuadrado	0.993
36	Medios de transporte horarios nocturnos	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.980	Chi-cuadrado	0.998
37	Seguridad del trayecto casa-trabajo	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.864	Chi-cuadrado	0.708	Chi-cuadrado	0.236
38	Enfermedades de la piel	Dif. Proporciones	0.022	Chi-cuadrado	0.971	Chi-cuadrado	1.000	Dif. Proporciones	0.435
39	Enfermedades de los pulmones	Dif. Proporciones	0.189	Chi-cuadrado	0.972	Chi-cuadrado	1.000	Dif. Proporciones	0.293
40	Enfermedades del sistema digestivo	Dif. Proporciones	0.138	Chi-cuadrado	0.976	Chi-cuadrado	0.998	Dif. Proporciones	0.224
41	Enfermedades en los brazos y manos	Dif. Proporciones	0.002	Chi-cuadrado	0.996	Chi-cuadrado	1.000	Dif. Proporciones	0.225
42	Enfermedades en las piernas y pies	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.976	Chi-cuadrado	0.979	Dif. Proporciones	0.470
43	Enfermedades en el cuello y la nuca	Dif. Proporciones	0.087	Chi-cuadrado	0.988	Chi-cuadrado	1.000	Dif. Proporciones	0.444
44	Enfermedades de los ojos	Dif. Proporciones	0.165	Chi-cuadrado	0.993	Chi-cuadrado	0.999	Dif. Proporciones	0.156
45	Enfermedades de los oidos	Dif. Proporciones	0.333	Chi-cuadrado	0.981	Chi-cuadrado	0.997	Dif. Proporciones	0.217
46	Enfermedades de la nariz	Dif. Proporciones	0.394	Chi-cuadrado	0.960	Chi-cuadrado	0.990	Dif. Proporciones	0.042
47	Enfermedades de la cabeza	Dif. Proporciones	0.014	Chi-cuadrado	0.995	Chi-cuadrado	1.000	Dif. Proporciones	0.074
48	Posición que adopta en el trabajo	Chi-cuadrado	0.000	Chi-cuadrado	0.027	Chi-cuadrado	0.363	Chi-cuadrado	0.833
49	Nivel de cansancio al terminar la jornada	Dif. Proporciones	0.005	Chi-cuadrado	0.967	Chi-cuadrado	0.491	Dif. Proporciones	0.143
50	Nivel de rutinización en el trabajo	Chi-cuadrado	0.046	Chi-cuadrado	0.920	Chi-cuadrado	0.048	Chi-cuadrado	0.453
51	Nivel de autonomía en el trabajo	Chi-cuadrado	0.004	Chi-cuadrado	0.424	Chi-cuadrado	0.828	Chi-cuadrado	0.673
52	Nivel de aprendizaje en el trabajo	Chi-cuadrado	0.646	Chi-cuadrado	0.813	Chi-cuadrado	0.466	Chi-cuadrado	0.949
53	Consecuencias de los errores en el trabajo	Chi-cuadrado	0.809	Chi-cuadrado	0.132	Chi-cuadrado	0.293	Chi-cuadrado	0.232
54	Ritmo del trabajo	Chi-cuadrado	0.015	Chi-cuadrado	0.033	Chi-cuadrado	0.100	Chi-cuadrado	0.051
55	Pago de horas extras	Dif. Proporciones	0.002	No disponible		No disponible		No disponible	
56	Pago de cesantías	Dif. Proporciones	0.000	No disponible		No disponible		No disponible	
	Variables de dimensiones subjetivas								
57	Nivel de conformidad con contrato actual	Dif. Proporciones	0.003	No disponible		No disponible		No disponible	
58	Cambios en la vida generados por el trabajo	Dif. Proporciones	0.169	Chi-cuadrado	0.204	Chi-cuadrado	0.334	Dif. Proporciones	0.566
59	Calificación de los cambios por el trabajo	Dif. Proporciones	0.174	Chi-cuadrado	0.402	Chi-cuadrado	0.684	Dif. Proporciones	0.423
60	Satisfacción con el trabajo actual	Chi-cuadrado	0.002	Kruskall Wallis	0.470	Kruskall Wallis	0.982	Chi-cuadrado	0.108
61	Satisfacción con las horas laboradas	Dif. Proporciones	0.000	Kruskall Wallis	0.015	Kruskall Wallis	0.424	Dif. Proporciones	0.871
62	Satisfacción con aplicación de conocimientos	Dif. Proporciones	0.123	Kruskall Wallis	0.618	Kruskall Wallis	0.819	Dif. Proporciones	0.892
63	Satisfacción con el sueldo	Dif. Proporciones	0.478	Kruskall Wallis	0.220	Kruskall Wallis	0.481	Dif. Proporciones	0.798
64	Satisfacción con los beneficios y prestaciones	Dif. Proporciones	0.000	Kruskall Wallis	0.296	Kruskall Wallis	0.257	Dif. Proporciones	0.398
65	Satisfacción con la jornada laboral actual	Dif. Proporciones	0.000	Kruskall Wallis	0.007	Kruskall Wallis	0.688	Dif. Proporciones	0.607
66	Cumplimiento responsabilidades familiares	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.063	Chi-cuadrado	0.157	Dif. Proporciones	0.606
67	Estabilidad del empleo actual	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.021	Chi-cuadrado	0.048	Dif. Proporciones	0.412
68	Centralidad del trabajo	Dif. Medias	0.465	Kruskall Wallis	0.383	Kruskall Wallis	0.264	Dif. Medias	0.312
69	Nivel de importancia del tiempo libre	U-Mann Whitney	0.462	Kruskall Wallis	0.046	Kruskall Wallis	0.418	U-Mann Whitney	0.922
70	Nivel de importancia de la comunidad	U-Mann Whitney	0.811	Kruskall Wallis	0.154	Kruskall Wallis	0.416	U-Mann Whitney	0.848
71	Nivel de importancia del trabajo	U-Mann Whitney	0.726	Kruskall Wallis	0.023	Kruskall Wallis	0.517	U-Mann Whitney	0.109
72	Nivel de importancia de la religión	U-Mann Whitney	0.761	Kruskall Wallis	0.474	Kruskall Wallis	0.917	U-Mann Whitney	0.460
73	Nivel de importancia de la familia	U-Mann Whitney	0.973	Kruskall Wallis	0.036	Kruskall Wallis	0.573	U-Mann Whitney	0.558
74	Desea Cambiar de Trabajo	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.986	Chi-cuadrado	0.994	Dif. Proporciones	0.053
75	Motivos para cambiar de trabajo	Dif. Proporciones	0.000	Chi-cuadrado	0.076	Chi-cuadrado	0.598	Dif. Proporciones	0.111
	Total variables que mostraron asociación estadística con un nivel de confianza del 95% con cada factor	39		20		6		3	
	Total variables que mostraron asociación estadística con un nivel de confianza del 90% con cada factor	4		5		2		4	
	Total variables que mostraron asociación estadística con cada factor	43		25		8		7	

CONVENCIONES

Nivel de confianza del 95%

Nivel de confianza del 90%