

## **CAPITULO VII**

---

### **CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES DE INDUGRAS**

La formación en el trabajo es un proceso de calificación que, entendido en sentido amplio, comprende destrezas y habilidades técnicas, adaptación y socialización en el trabajo. Se inicia en el ámbito familiar y se complementa a nivel escolar (en especial en la educación técnica) y laboral.

El contexto familiar y social en que está circunscrito el individuo marca en gran medida sus probabilidades y tipo de formación frente al trabajo. La familia inculca valores y orientaciones, y genera condiciones que pueden posibilitar la adquisición de una calificación técnica formal previa al ingreso al mercado laboral.

El proceso de industrialización del país se desarrolló en medio de una débil presencia del Estado en la calificación y protección del trabajador. Las empresas asumieron la tarea de formar los primeros contingentes obreros y, algunas de ellas, les garantizaron, además, la formación en un oficio y les brindaron seguridad social. Desde aquella época la empresa ha jugado un papel vital en la formación de los trabajadores industriales; el paso del trabajador por las empresas significó la forma fundamental de calificación y, en la medida en que los institutos técnicos se extendieron, la calificación formal ocupó un papel complementario. La vida del trabajo, expresada en una secuencia de experiencias laborales, determina conductas, cualidades, orientaciones y conocimientos en el trabajador. Las empresas pueden ofrecer oportunidades para adquirir un oficio universal reconocido socialmente, o un oficio específico circunscrito a sus necesidades particulares, sin posibilidad de transferir este conocimiento a otros espacios. Las trayectorias laborales se constituyen en indicadores valiosos para reconstruir el tipo de trabajador. Permiten entender sus probabilidades diferenciales de acuerdo con su experiencia laboral ya que ésta tiene implicaciones en su calificación, valoración del trabajo, condiciones sociales y probabilidades económicas.

Las probabilidades que las empresas puedan brindar para la formación en un oficio dependen, en gran medida, del proceso, del dispositivo técnico y de las estrategias empresariales. Al tomar la calificación como factor principal de diferenciación entre los trabajadores al momento de su ingreso a INDUGRAS, se pueden establecer dos grupos:

los operarios sin calificación técnica que entran a las áreas de producción y empaque, y los operarios formados en algún oficio universal que ingresan a mantenimiento.

Con referencia a estos dos grupos de trabajadores, este capítulo se propone:

1. determinar la influencia de las condiciones sociales y económicas y de las experiencias laborales de los obreros previas al ingreso a INDUGRAS, en su formación;
2. señalar las posibilidades de ubicación, calificación y ascenso que los trabajadores han tenido en INDUGRAS, dadas las condiciones técnicas y procesos productivos;
3. señalar las proyecciones y probabilidades en el mercado laboral de los trabajadores.

## 1. El contexto familiar, educativo y laboral en la formación de los trabajadores

### 1.1. Limitadas oportunidades para adquirir un oficio

*"Nací en Chaparral Tolima. Mis padres a duras penas me dieron hasta quinto de primaria, pues me tocó desde muy pequeño estudiar y trabajar en varias haciendas o lecherías. 'Nací trabajando'; cuidaba con mi padre la casa de los dueños de las fincas, desyerbábamos, sembrábamos y cuidábamos animales. Cuando cumplí los 18 años me retiré de este trabajo para ir a prestar el servicio militar a Villavicencio. Permanecí allí dos años. Regresé a mi pueblo Chaparral y estuve tres meses sin tener qué hacer: ya no me llamaba la atención dedicarme a lo mismo, cuidar animales o dedicarme a la agricultura. Decidí venirme para Bogotá con la esperanza de conseguir algo mejor, pero lo único que encontré fue trabajos en la construcción y como ayudante de camión. Sin relaciones, nada se consigue. Hay que aguantar y camellar en lo que se presente, no hay que correrse ante nada. Fueron trabajos cortos, me tocaba bultear, manejar la carretilla, pegar ladrillo... sin contrato, no pagaban cumplido y muy bajito salario... Ingresé a INDUGRAS por recomendación de un amigo; pedí el trabajo que me quisieran dar y me dieron como ayudante de camión. El trabajo para mí fue fácil, aunque era muy duro, todo el día cargando bultos; pero no se sufre como en el campo."<sup>1</sup>*

En su mayoría los trabajadores que ingresaron a INDUGRAS antes de la década del 80 provienen del campo, de hogares sin tradición obrera, con padres agricultores; generalmente, ellos son la primera generación que se vincula a la industria.<sup>2</sup> El 66,66% de los trabajadores sin calificación provienen del campo; su primera experiencia laboral fue en fincas con sus padres o como ayudantes familiares; en algunos casos, simultáneamente, con estas labores o con mayor edad, trabajaron como jornaleros en los alrededores de su pueblo natal.

---

<sup>1</sup>. ENCUESTAS. Operarios.

<sup>2</sup> El término **primera generación** se circunscribe a los trabajadores de INDUGRAS. En un 64,56% tienen padres agricultores; el resto se encuentra distribuido en ocupaciones varias como tendero, carnicero, albañil, empleado etc. (Ver Cuadro No 23). En lo sucesivo para mayor información el lector se puede remitir al anexo de cuadros, que encuentra al final del capítulo.

Pertenecen a un grupo social de escasos recursos económicos, por lo que empiezan a trabajar desde edades muy tempranas. Una vez vinculados al trabajo abandonan los estudios porque las condiciones laborales no les permiten continuar.<sup>3</sup> Ningún operario hizo bachillerato completo, el 72% sólo alcanzó a completar primaria y el 28% restante cursó algunos grados de secundaria. El medio familiar y social no les brindó mayores oportunidades para recibir una mayor escolaridad o adquirir un oficio industrial.

Por lo general, las personas que habitan en las zonas rurales empiezan su vida laboral entre los siete y los 12 años, lo que se agrava con el hecho de que las probabilidades de educación son mucho menores en el campo que en la ciudad.<sup>4</sup> En el campo los hijos tienen que aportar a la economía familiar, desde muy temprana edad, ayudando a sus padres en las labores de ordeño, sembrado y demás actividades propias del trabajo agrícola. Esta situación se hace extensiva a los demás trabajadores de la empresa que aunque no provienen del campo, pertenecen a familias de escasos recursos, en las que los hijos, igualmente, deben vincularse al trabajo para poder sostenerse económicamente. El alto número de personas migrantes mayores de 18 años, y aún aquellos que migran con más de 14 años,<sup>5</sup> señala que viene a la ciudad por cuenta propia en busca de mejores perspectivas; en algunos casos después de prestar el servicio militar, que les mostró las aparentes mejores condiciones de vida y mayores probabilidades de conseguir trabajo o estudio en la ciudad:

*"Presté el servicio militar entre los 18 y 20 años de edad. Al terminar regresé a mi pueblo y trabajé como jornalero, recogiendo café o en otro tipo de cosechas, durante un año y medio. Me aburrí en estas labores y decidí venirme a Bogotá. En el cuartel le abren los ojos a uno, lo orientan a buscar nuevas perspectivas y a tener más aspiraciones, le enseñan a saber escoger."*

El servicio militar no solamente hace que el trabajador proveniente del campo, subvalorando las dificultades propias de la ciudad, vea en ella mayores probabilidades de ascenso social, sino que, además, desarrolla en el trabajador uno de los elementos más importantes de la educación

---

<sup>3</sup> Para el grupo en general la falta de recursos económicos es el primer obstáculo para estudiar, así lo confirmó el 44,19% de la muestra. El segundo porcentaje más alto, el 13,95%, señaló la incompatibilidad del trabajo con el estudio. El resto está distribuido entre respuestas tales como: "no había cursos en mi vereda", "no me interesaba", "el servicio militar" y otros. (Datos de la encuesta: ver Cuadro No. 35).

<sup>4</sup> SENALDE OIT, Ministerio del trabajo y de seguridad social. Transición demográfica y oferta de fuerza de trabajo en Colombia, Tomo I, primera edición, 1986. Las diferencias de nivel educativo urbano-rurales continúan siendo muy altas en Colombia: para 1973 el 48,4% de la población rural entre 7-14 años no estaba escolarizada y en el sector urbano el 22,5% no había asistido a la escuela.

<sup>5</sup> El 47,61% de los operarios de la muestra migraron con 18 años o más y de estos el 51,72% viene en busca de trabajo. (Datos de la encuesta. Anexo No. 1, Cuadro No. 25.)

para el trabajo: la disciplina,<sup>6</sup> les enseña en especial a acatar órdenes, a estar dispuestos a hacer todo lo que se les ordene; a sujetarse a horarios, y a turnos diurnos y nocturnos. Además, el servicio militar continúa desarrollando en tales trabajadores las capacidades físicas adquiridas en el trabajo pesado.

Estas condiciones previas a la incorporación de campesinos con bajo nivel educativo a la industria, parecen haber sido la mejor base de la educación para el trabajo. La industria supone en su fuerza laboral la existencia de hábitos de regularidad, el cumplimiento de horarios, el sometimiento a una relación de subordinación, etc.. Hipotéticamente, la instauración del servicio militar obligatorio puede haber extendido las posibilidades de adquirir disciplina de los trabajadores provenientes del campo y con baja escolaridad. El servicio militar junto con la educación formal aparecen como canales de socialización para el trabajo: "no necesita demostración especial el hecho de que, en cambio, la 'disciplina militar' ha sido el patrón ideal de las antiguas plantaciones como de las empresas industriales capitalistas modernas."<sup>7</sup>

De otra parte, la experiencia laboral socializa al individuo en el trabajo en general. En su trayectoria el 33,33% de los operarios de producción llega directamente del campo a la empresa. Otro 33,33% ha hecho escala en actividades que también demandan un alto esfuerzo físico: policía, construcción y, en el caso de las mujeres, el servicio doméstico. Algunos antes de ingresar a la empresa incursionaron en ventas o en oficios como zapateros o carpinteros sin que estas experiencias los calificara en un oficio. Los que ingresaron a la industria tuvieron ocupaciones como bulteadores, ayudantes de camión, oficios varios, operarios, en cargos que no demandaban calificación, pero sí un alto grado de esfuerzo físico o en labores altamente repetitivas como empaque y ensamble. Las probabilidades de trabajo de este tipo de trabajador, debido a las pocas oportunidades que le ofrecieron el medio familiar y social, están restringidas en su mayoría a trabajos pesados y que requieren baja calificación; así se ubica la mayoría a lo largo de su trayectoria laboral. En muchas ocasiones el hecho de haber prestado el servicio militar les permite encontrar trabajos en vigilancia, portería, policía, etc.<sup>8</sup> Los trabajos agrícolas y urbanos han tenido el efecto de habituarlos al trabajo manual y pesado y han contribuido a que interioricen la idea de que este tipo de trabajo les es propio ya que no han podido estudiar o adquirir un oficio.

---

<sup>6</sup> WEBER, Max. Economía y Sociedad, pág. 882 y ss. La educación para el trabajo es entendida aquí como la enseñanza de ciertos valores morales y éticos ante el trabajo, formados históricamente en la sociedad. La educación para el trabajo comprende la educación para la disciplina, definida por Weber como algo 'objetivo' que se coloca a disposición de todo poder.

<sup>7</sup> WEBER, Max. Economía y Sociedad. Pág. 882 y ss. El subrayado es nuestro.

<sup>8</sup> En nuestra investigación hemos encontrado la tendencia de que por lo general aquellas personas que realizan trabajos de vigilancia han prestado recientemente el servicio militar y que no tienen otra calificación más allá de la que le brindó este servicio.

La siguiente tabla sintetiza las trayectorias de los operarios sin calificación de INDUGRAS. Es un trabajador altamente dispuesto a realizar cualquier labor. En su recorrido laboral el 61,29% señala no haber estado desempleado y los que han estado desempleados no se han conformado con buscar empleo, sino que se dedicaron a ser vendedores en el sector informal, algunos regresan al campo y otros trabajan con los familiares mientras se reubicar; no para todos los trabajadores el desempleo es sinónimo de ausencia de trabajo.

Este primer contingente obrero que ingresó hasta 1980 tuvo en promedio tres experiencias laborales, incluyendo la agrícola; se adaptó fácilmente a unas condiciones de trabajo pesadas que existían y aún perduran, en menor grado, en los puestos de entrada en INDUGRAS, pues todos habían tenido experiencias laborales en trabajos que entrañaban alto esfuerzo físico y bajo nivel de calificación.

Tabla No. 3  
INDUGRAS. TRAYECTORIA ANTERIOR DE LOS  
TRABAJADORES SIN CALIFICACION

Tipo de trayectoria	Número de operarios	Porcentaje
Ingresan directamente a INDUGRAS después de su experiencia agrícola	8	33.33
Con experiencia agrícola, tránsito por trabajos no industriales, INDUGRAS	8	33.33
Trabajos no industriales, otras industrias o INDUGRAS	4	16.66
Industria, tránsito por trabajos no industriales INDUGRAS	3	12.5

FUENTE: encuestas obreros que ingresaron a INDUGRAS entre 1960-80.

Nota: hemos excluido los temporales de este cuadro para efectos de mostrar el grupo permanente. De incluirlos se cambiaría la proporción rural-urbano, de casi el 70% para el primero, a 50%; sin embargo, no consideramos que esta sea en realidad una influencia de los operarios temporales debido a su escaso número en la muestra con relación a la población total.

Sin embargo, este trabajador no está acostumbrado a características propias del trabajo industrial: exigencia de sensibilidad técnica y cierto grado de responsabilidad; a las máquinas, a sus ritmos y exigencias de comprensión técnica

*"Las máquinas, al principio, parecen complicadas; es difícil habituarse al ritmo de las máquinas; a tener cuidado y responsabilidad."*

En cambio, tuvo la suficiente docilidad para estar dispuesto a hacer de todo y aprender, razón por la cual unos pocos trabajadores van

adquiriendo el conocimiento técnico del proceso de refinación de aceites y grasas hasta llegar a *adquirir el oficio específico de refinador*, a la vez que se sensibilizaron con los daños menores de los equipos y aprendieron a repararlos a través del método *ensayo y error*, combinando labores productivas con labores de mantenimiento que a algunos les abrió las puertas para aprender un oficio universal como el de la mecánica de mantenimiento.

Pero la empresa no sólo brinda a unos pocos trabajadores la probabilidad de calificarse en un oficio *específico* o *universal* sino que, además, les garantiza cierta seguridad social de la cual, hasta el momento habían carecido muchos de ellos. En la mayoría de sus experiencias laborales no habían tenido contrato escrito: en el 58,14% del total de las experiencias laborales habían sido asalariados por mero acuerdo verbal, sometidos a remuneraciones irregulares y a trabajos sin mayores garantías. En toda su historia laboral acceder a INDUGRAS ha sido para ellos lo mejor que les ha podido ocurrir, por las ventajas que les ofrece: prestaciones sociales, primas extralegales, préstamos para vivienda y estabilidad laboral. Tanto aquellos que vienen del campo e ingresan directamente a INDUGRAS como los que han estado en otras industrias o sectores, pero no cobijados por estas garantías. En algunos casos por el tipo de contrato -temporal-, señalan, en un 90,70%, que su experiencia laboral más importante es la actual y en un 35,90% desean seguir en la empresa por razones económicas y prestacionales. El caso más típico, es el operario que señala las mejores condiciones de trabajo en relación con las del campo:

*"No sufre uno igual que en el campo. Estoy trabajando bajo techo; además, tengo primas, la antigüedad como un ahorro que se va acumulando y otras ayudas que en el campo no tengo, aunque el salario es bajito."*<sup>9</sup>

La empresa continúa con los mismos criterios de selección hasta principios de los 80. Sigue reclutando gente con las mismas características de sus primeros operarios: en su mayoría procedentes del campo, acostumbrados al trabajo pesado, con baja calificación, recién salidos del servicio militar, para los que es una mejoría ingresar a la empresa. Encuentra en ellos buenos trabajadores, fáciles de adaptar y moldear, con poca experiencia en otras industrias y de baja extracción social; por lo tanto, poco exigentes y conflictivos.

Pero en la actualidad no todos los operarios que trabajan en INDUGRAS gozan de iguales probabilidades para obtener un oficio o disfrutar de seguridad extralegal, tal es el caso de los temporales.

Desde principios de la década pasada ingresan al área de empaque operarios temporales reclutados por intermedio de agencias de empleo, a las que se ha dejado por completo su selección. Este personal rompe con la homogeneidad social de los operarios de las áreas de producción y empaque, y su influencia se va a sentir sobre todo en los aspectos de control de personal, pérdida de identificación con la empresa, alta

---

<sup>9</sup> OPERARIO, encuesta.

rotación y elevación del nivel de escolaridad como consecuencia de la variación de la oferta del mercado de trabajo, aspectos de los que en gran medida hemos hablado en capítulos anteriores.

Los temporales, tienen ciertas características específicas que los diferencian claramente del resto de operarios, a pesar de tener trayectorias ocupacionales bastante similares a las señaladas para los operarios que ingresan hasta la década de los 80. En su mayoría tienen algunos cursos de bachillerato; de los seis entrevistados dos tienen bachillerato incompleto y tres son bachilleres, estos últimos trabajaron mientras realizaban sus estudios secundarios e ingresaron de lleno al mercado laboral inmediatamente después de terminar. Constituyen el caso típico de obreros que tienen otra concepción frente al trabajo, producto de su paso por el bachillerato, pues si bien la educación formal crea hábitos convenientes para la disciplina industrial, también desarrolla un *natural* desprecio por el trabajo manual.

*"En mi caso particular el hecho de ser bachiller, es un problema. No es que me convierta en algo especial, pero aspiro a algo mejor. Es difícil acostumbrarse a un medio de trabajo que siempre está sucio..."*

*Aspirar a algo mejor* generalmente coincide, en el bachiller, con el deseo de continuar estudios post-secundarios en la universidad, aunque sus condiciones económicas no se lo permitan. De otro lado, puede también coincidir con su deseo de ser empleado y no operario, pues hasta hace algunos años la persona que había culminado estudios secundarios era ubicada en las empresas en cargos de empleado<sup>10</sup> y compartía con ellos el prestigio que daba la educación formal que, por lo general, el operario de planta no tenía.<sup>11</sup> Hoy día con la expansión de la educación se va haciendo cada vez más frecuente encontrar trabajadores en la industria con, por lo menos, algunos cursos de bachillerato ocupando puestos de trabajo que en otra época ejercían trabajadores que escasamente alcanzaban a tener primaria. El requisito mínimo de formación de la mano de obra en la industria tiende a extenderse hasta, por lo menos, algunos cursos de bachillerato.<sup>12</sup> Pero

---

<sup>10</sup> Hemos encontrado en la investigación algunos indicios acerca del prestigio que tenía el bachiller, hasta hace algunos años, en las empresas como persona calificada y apta para ocupar cargos, como contador, secretario, etc. Actualmente el bachiller no tiene las mismas probabilidades económicas y reconocimiento social que en el pasado.

<sup>11</sup> Parece ser un rasgo de la enseñanza media en Colombia el desprecio por las labores manuales y su carácter rígido en el sentido de una gradación que apunta a culminar estudios universitarios. Las escuelas técnicas o vocacionales a las que se puede acceder sin el bachillerato tienen poca cobertura y las que se equiparan al bachillerato no se han podido constituir en procesos terminales. Desde esta estructura rígida, los egresados del bachillerato clásico se forman con la perspectiva de acceder a alguna carrera universitaria.

<sup>12</sup> Entre muchos de los ingenieros y personal administrativo de las empresas estudiadas existe la aceptación de que un bachiller tiene mayor capacidad de comprensión de su trabajo y mayores bases para hacerlo, pero también hay conceso en que son altamente conflictivos.

también es cierto que la industria tendrá que adaptarse a este nuevo tipo trabajador. Lo que para el primer contingente de trabajadores, que ingresa antes de la década del 80 era trabajo normal, es para los nuevos obreros exceso de trabajo; solamente, una manifiesta conformidad con el tipo de trabajo en INDUGRAS, para el resto es *demasiado trabajo*, o están en la empresa por necesidad. El operario bachiller demanda otro tipo de políticas de manejo de personal en su trabajo y no soporta un régimen de manejo autoritario, no tiene esa natural disposición a 'hacer de todo' del trabajador con bajo nivel educativo y vive inconforme con las malas condiciones de trabajo y discriminación a la que es sometido por su condición de temporal.

Es poco probable que con el simple cambio de contrato la situación cambie, ya que este nuevo tipo de operario tiene diferencias con el operario antiguo que van más allá de su condición de temporal y provienen de su formación escolar; pues en los demás aspectos comparten con el resto de operarios su extracción económica y tienen trayectorias ocupacionales similares a ellos.

## 1.2. Trabajadores con calificación en un oficio universal

*"Nací en Bogotá. Terminé sexto de bachillerato; cursé estudios como técnico electricista en el SENA durante tres años. Desde niño me gustaba desbaratar los radios, siempre me llamó la atención el campo de la electricidad. Hice ocho cursos de inglés, pues es muy necesario para aprender a manejar los manuales de las máquinas, todos vienen en inglés. Después de terminar estudios, a los 22 años, ingresé a una compañía de controles eléctricos en donde se fabricaban tableros. Era tablerista, alambra los tableros y arrancaba estaciones de control. Me salí de este trabajo porque el salario era bajo y ya había aprendido la rutina del trabajo. Luego trabajé con Inca de México, compañía contratista, en la hidroeléctrica de San Carlos; hacía mantenimiento de motores eléctricos. Era un trabajo temporal. Durante cuatro años trabajé como independiente con varias empresas a las que les hacía mantenimiento por obra, arreglando máquinas. Este trabajo era bueno pero la familia quiso estabilidad y garantías, entonces ingresé a INDUGRAS."<sup>13</sup>*

Antes de la existencia de entidades como el SENA, a la empresa se le dificultó encontrar en el mercado personal calificado institucionalmente para mantenimiento; y adoptó la política de formarlo internamente o de reclutar personal que se había formado por su experiencia en otras industrias con dispositivo técnico similar a la de INDUGRAS. Ante la mayor oferta de personal calificado para mantenimiento, INDUGRAS ha preferido, en los últimos años, intensificar el ingreso de operarios calificados externamente a esta área, cerrando la posibilidad, que en otro tiempo tuvieron los trabajadores de producción, de ocupar las vacantes y formarse internamente.

Aunque el reclutamiento externo del personal de mantenimiento tiene ya tradición en la empresa, éste se hace más intensivo por las necesidades que creó la mecanización de la empresa a finales de los

---

<sup>13</sup> ENCUESTA. Operario INDUGRAS.

años 70. Hasta entonces, muchos trabajadores del área de producción llegaban a la sección, por ello comparten características similares con el grupo de operarios sin calificación ubicados en producción y empaque. Mantenimiento fue la brecha por donde entraron trabajadores con mayor experiencia industrial y sindical.

Una tercera parte de los operarios de mantenimiento es de origen rural y tiene como primera experiencia laboral la agrícola; son los operarios de mantenimiento trasladados desde producción. Otra tercera parte, proviene de ciudades intermedias en donde, en la medida en que hubiera alguna industrialización, existían los medios para aprender un oficio universal. Y si a este último grupo sumamos los que siempre han estado en Bogotá, podemos concluir que la mayoría del personal reclutado en mantenimiento es de origen urbano y proviene básicamente de ciudades más o menos industrializadas, incluyendo la propia Bogotá, que les brindaron la posibilidad de aprender un oficio; bien sea por la existencia de institutos en los que se imparte este conocimiento, o porque ingresaron a industrias o talleres en los que, desde sus puestos de trabajo y por la experiencia, existía la posibilidad de su aprendizaje.

Es significativo señalar que los ocho operarios de mantenimiento migrantes, llegan a Bogotá con edades superiores a los 18 años y, aunque al igual que los trabajadores sin calificación vienen en busca de trabajo, hay una diferencia cualitativa en las razones que aducen como causa de su traslado: el hecho de tener un oficio marca su deseo de salir de ciudades que les ofrecen menores posibilidades de conseguir trabajo en su oficio.

*"...trabajar: buscar futuro, en Bucaramanga no hay mucha industria;" o 'conseguir trabajo, estaba calificado...' o 'estaba trabajando en talleres departamentales de Duitama, había mejores probabilidades que en Duitama.'"<sup>14</sup>*

Los operarios con oficio universal se diferencian entre sí precisamente por la forma en que accedieron y aprendieron su oficio: podemos diferenciar dos grupos dentro del personal de mantenimiento: los mecánicos, formados por experiencia y los electricistas que junto con el tornero y el soldador tienen calificación técnica formal.

Del grupo de *mecánicos de mantenimiento* tres han cursado entre tercero y quinto de bachillerato y los otros tres sólo primaria. Algunos han realizado cursos de complementación, en máquinas y herramientas, en el SENA estando en la empresa. Los trabajadores con calificación técnica formal, en especial los electricistas, tienen bachillerato completo e, incluso, uno alcanzó a hacer algunos semestres de universidad. Es el grupo con el mayor nivel educativo dentro de la empresa y tiende a iniciarse a través de un instituto técnico. Su calificación técnica fue reforzada por su experiencia laboral que ha estado íntimamente ligada al oficio.

---

<sup>14</sup> Distintas respuestas a la pregunta "qué esperaba al llegar a Bogotá", hecha en la encuesta a los trabajadores de INDUGRAS.

Los cuatro electricistas, el tornero y el soldador han tenido formación institucional en un oficio antes de ingresar al mercado laboral: los dos últimos fueron aprendices; los electricistas estudiantes de alguna de las modalidades de la electricidad industrial. Debido a esta formación y a su nivel educativo alto, su primera experiencia laboral fue tardía, comparativamente con el resto de trabajadores, la realizaron alrededor de los 16 años, y dos de los electricistas a los 22 años.

Los operarios de mantenimiento formados, exclusivamente, por experiencia, tienen padres que han sido agricultores y el acceso al oficio ha sido circunstancial. Después de haber tenido trabajos en ocupaciones sin mayores exigencias de calificación ingresan a talleres o industrias que les facilitan iniciarse en el aprendizaje de un oficio.

En el caso de los operario con formación institucional encontramos que varios muestran una clara relación entre la actividad de sus padres y su ingreso al oficio:

Tabla No. 4  
INDUGRAS. RELACION DE LA OCUPACION DEL PADRE Y DEL HIJO

Operario	Ocupación del padre	Relación con la experiencia del padre
Tornero	Operario de máquina en COLTABACO	El padre le consiguió el patrocinio del aprendizaje de máquinas-herramientas. Pero no continuó en esa empresa porque no aceptaban familiares
Electricista	Maquinista en ETERNIT	El padre le consiguió el aprendizaje en fundición y moldeo. Sale porque termina el contrato
Electricista	Cajero ECOPETROL	Tiene su primera experiencia en una empresa de inspección de montaje en ECOPETROL. Sale por término de obra
Electricista	Constructor	Su primera experiencia es con el padre en instalaciones domésticas. Se salió de trabajar con el padre porque aspiraba a estudiar e hizo aprendizaje en el SENA en electricidad industrial

FUENTE: encuestas operarios.

Podría decirse que los trabajadores que aparecen en el cuadro superior son una segunda generación de operarios, y que en tres de los casos el hecho de que el padre haya estado vinculado a una empresa grande les facilitó el aprendizaje de su oficio. El último caso, a pesar de no haber sido en el sector industrial, señala la misma relación entre la ocupación del padre y del hijo. En las empresas las mejores condiciones del personal con alguna calificación se van a reflejar en el nivel salarial. En nuestra investigación hemos verificado el prestigio que confiere entre los operarios poseer un oficio por las mejores probabilidades que ofrece, tanto en el mercado de trabajo como dentro de las mismas empresas.

Es probable que esta circunstancia lleve a los padres operarios a incentivar en sus hijos el estudio técnico.

El trabajador de mantenimiento tiene en su trayectoria continuidad, desde el punto de vista de su oficio;<sup>15</sup> existe cierta conciencia de que en su *oficio está su futuro* que se manifiesta en el hecho de aceptar, muchas veces, empleos con salarios bajos pero que implican mayor formación o aprendizaje de su oficio.

*"Siempre la empresa en la que estoy me parece la más importante porque estoy aprendiendo algo más. En INDUGRAS, sacrifico salario por un trabajo que promete desde mi oficio."*

El trabajador calificado mantiene conciencia de la transitoriedad de los trabajos: está en ellos siempre y cuando le aporten algo a su formación pero con la perspectiva de ubicarse en un futuro en algo mejor.

Es un trabajador con mayores márgenes de negociación para decidir aceptar o abandonar un trabajo a conveniencia de su aprendizaje; a diferencia de los trabajadores sin oficio que tan pronto ingresan a una industria que les brinda mas o menos buenas condiciones económicas y estabilidad, si pueden, deciden quedarse en ella.

Trabajar a término de obra, como contratista o subcontratista de una empresa grande, es común en estos operarios porque les da mayores dividendos económicos pero no les brinda la seguridad económica que da una empresa. Casarse y tener hijos a veces significa hacer el esfuerzo de conseguir trabajo en una empresa con contrato permanente, que les asegure mayor estabilidad económica.

*"Tenía un taller como independiente, trabajaba por obra, trabajos por contrato en talleres que conocía, ganaba mucha plata pero la familia quiso algo fijo por eso busqué en fábricas"*

Dentro del grupo de mecánicos de seis entrevistados, tres tienen 24 años de antigüedad y experiencias laborales en industrias de aceites y de producción de jabones,<sup>16</sup> en las que ocuparon cargos como operarios de equipos en la producción.

Los conocimientos adquiridos en el manejo de estos equipos les brindaron la posibilidad de ingresar al área de mantenimiento en INDUGRAS. Aquí se revela la importancia que tiene el aprendizaje, por experiencia, de mantenimiento por la especificidad de la maquinaria usada para la refinación de aceites y mantecas. Cuatro de estos mecánicos acceden a sus ocupaciones internamente desde producción. Cuando la empresa necesitó personal en la sección, el sindicato presionó

---

<sup>15</sup> Del total de experiencias laborales del personal de mantenimiento en la empresa el 53,03% ha sido en un oficio industrial, el más alto porcentaje para todo el grupo. El segundo porcentaje más elevado es el 16,67% en industrias en oficios no industriales. Datos de la encuesta. Cuadro No. 28.

<sup>16</sup> Producciones hermanas, pues como se sabe el jabón es un subproducto de la refinación de aceites.

para que fueran reclutados internamente. A pesar de que el sindicato propuso 15 candidatos, fueron seleccionados los que tenían alguna experiencia en mecánica o sabían cómo reparar los daños más frecuentes del equipo técnico.

*"El sindicato se reunió con don... y dijeron que iban a necesitar gente para el taller... 15 operarios querían pasarse al taller. Me hicieron una entrevista en presencia de los ingenieros y del sindicato..."*

De los cuatro, dos habían trabajado en talleres de metalmecánica, uno había sido ayudante de técnico en piscinas<sup>17</sup> y el último no sólo había trabajado en industrias graseras sino también en el taller de los ferrocarriles nacionales; la presión del sindicato no evitó que los ingenieros escogieran entre los propuestos aquellos trabajadores que más se adaptaban a sus necesidades:

*" A veces había arreglado los baños y los edificios de la fábrica; los jefes del mantenimiento me conocían y cuando hubo la vacante me presenté con 15 operarios más."*

Los operarios formados por la experiencia señalan, en general, las dificultades propias del aprendizaje del oficio por experiencia: dificultades de adquirir conocimientos técnicos: desbaratar las máquinas, interpretar planos, utilizar los medidores... y adaptarse a condiciones propias del oficio. Los formados institucionalmente señalan otro tipo de dificultades: la educación institucional forma y brinda una base de conocimientos generales al trabajador que le permite enfrentarse a su trabajo menos empíricamente, y no siempre sobre la base del método *ensayo-error* propio del trabajador que adquiere sus conocimientos exclusivamente por experiencia.

## 2. Condiciones de trabajo: diferenciación interna

### 2.1. Calificación

Como línea de diferenciación la calificación es una resultante de las demandas del dispositivo técnico y de la especial organización del trabajo; por ello, es muy difícil exponerla totalmente independiente de tales factores. El proceso central de la producción, como se ha señalado en capítulos anteriores, requiere un tipo de formación interna que brinda a unos pocos operarios la oportunidad de calificarse en un oficio específico: el de refinador. Este tipo de proceso demanda del trabajador conocimientos muy diferentes de los que son necesarios en empaque. De otra parte, el estilo de organización del trabajo, implementado en la

---

<sup>17</sup> Este es un caso que puede ilustrar cómo un tipo de experiencia anterior encaja en las necesidades de reparación del equipo técnico de Indugras. "Hay alguna relación estrecha entre mis experiencias pasadas y la actual, la experiencia que adquirí en tuberías, bombas, reductores; ya conocía en un 30% el equipo de INDUGRAS".

década del 80, implicó una descalificación de los operarios de sala y pérdida del control de su trabajo para los operarios de empaque y no para los de producción.

La estructura organizativa de la planta, en INDUGRAS, coincide con el tipo de proceso que se desarrolla en cada una de sus áreas: en producción se realizan los procesos de transformación de la materia, la extracción y la refinación de aceites; en el área empaque, además del empaque y envasado hay procesos de elaboración de la materia como la producción de mantecas y margarinas; y en el área auxiliar de la producción, que es mantenimiento, se reparan y se mantienen máquinas.

Si bien la técnica no trae consigo una determinada organización del trabajo, sí crea las condiciones para que se puedan desarrollar unas estrategias organizativas que tienen implicaciones en la diferenciación de los trabajadores. Por ello, el primer contingente de trabajadores socialmente homogéneo, que ingresa a INDUGRAS se va diferenciando entre sí a causa de las exigencias de calificación a determinados puestos de trabajo en cada área.

Antes de la más trascendental introducción técnica de la empresa en el año de 1978, producción y empaque habían desarrollado una organización del trabajo flexible y espontánea más o menos similar. La introducción de nuevas políticas organizativas, facilitadas con el cambio técnico, hizo que en la sección de empaque los trabajadores perdieran la autonomía, el control de su trabajo y la libertad que en común, y por la organización del trabajo *tradicional*, se gozaba en toda la empresa, a pesar de ser operarios sin mayores exigencias de calificación.

Tradicionalmente, en la empresa el conocimiento del proceso ha sido altamente valorado, tanto por su dueño como por los trabajadores; fue y sigue siendo el principal elemento que legitima la autoridad de los operarios jefes. Por ello la diferenciación de los trabajadores por este elemento, incluso dentro de cada sección, se remonta a finales de la década del 60; con los cambios técnicos y necesidades organizativas la calificación y el conocimiento adquirieron especial importancia, aunque no de igual manera en todas las secciones.

La organización del trabajo en producción, orientada a obtener y crear en el obrero cierto comportamiento, responsabilidad y conocimiento del proceso, tomó la forma de una estructura tradicional de la enseñanza del oficio de refinador, en la relación operarios-jefes-ayudantes, que continúa siendo utilizada para que los ayudantes se califiquen y puedan algunos, muy pocos, llegar a ser refinadores. Desde el punto de vista del conocimiento adquirido los refinadores son operarios *calificados*.

En empaque la relación operario de sala-ayudantes, aunque tenía una función de enseñanza, no era tan compleja, y ahora se hace mucho menos necesaria si consideramos el menor grado de dificultad de los puestos de trabajo a raíz de los cambios técnico-organizativos. Aún antes de estos cambios, no puede decirse que un operario que llegara al puesto de operario de sala tuviera el mismo, o paralelo, nivel de calificación que el conocimiento y habilidades requeridas para ser un refinador; además, por la estructura técnica de esta área, las exigencias

de calificación son mínimas para la casi totalidad de trabajadores. Los operarios de sala comparten hoy, junto con el margarinerero, los operarios de máquinas empacadoras, los ayudantes y operarios de producción y los empacadores, la calidad de operarios sin calificación. Los ayudantes y operarios de producción se diferencian de los empacadores por las posibilidades de acceso al cargo de refinador que tienen los primeros. El mejor cargo, desde el punto de vista tanto de las condiciones de trabajo como de las salariales, al que pueden acceder los operarios que ingresan sin ninguna calificación a INDUGRAS, calificación reconocida en el ámbito de la empresa únicamente.

La última diferenciación entre los trabajadores, desde el punto de vista de la calificación, la constituyen los trabajadores del área de mantenimiento. En el momento de recoger la información, en mantenimiento encontramos personal proveniente de producción, sobre todo mecánicos de mantenimiento industrial formados dentro de la empresa. Los operarios con formación en mantenimiento industrial, ya sea por experiencia en INDUGRAS o en otras empresas corresponden al más alto número de operarios dentro del área, pues el tipo de daños técnicos más frecuente, corresponde al rango de conocimientos de estos operarios.

Por el tipo de trabajo que se hace en mantenimiento, incluyendo el de los ayudantes, los trabajadores escapan a la posibilidad de una supervisión estricta y detallada del trabajo que realizan, y tienen una alta autonomía en la tarea, mayor que la de los operarios jefes de producción, pues, a estos últimos, a pesar de tener la independencia señalada en otra parte, el tipo de proceso de forma continuá les marca la pauta de control del trabajo en grupo ya que cualquier error cometido en un paso de la producción de aceites es detectado en alguno de los pasos siguientes.

Mantenimiento demanda un tipo de trabajador con conocimientos complejos que van desde el arreglo de una bomba hasta el desarme y armado de algunas piezas o de una máquina. Un soldador de INDUGRAS debe hacer una soldadura precisa y libre de porosidades que impliquen el escape del producto que es transportado por tubería.

En la actualidad, con acuerdo a la calificación, los obreros de INDUGRAS conforman una pirámide. Su base está compuesta por los trabajadores *sin calificación*, grupo integrado por los empacadores y los operarios que van en camino de adquirir el oficio específico o universal, y su cúpula por los calificados; operarios refinadores y operarios de mantenimiento. A cada uno de estos grupos corresponden unas determinadas condiciones de trabajo, producto de la organización del mismo, de la técnica, y de las calificaciones requeridas por una y otra.

Dentro de la empresa el hecho de que un trabajador ingrese al área de empaque o producción, está relacionado con la posibilidad de contar o no con ciertas condiciones de trabajo, y con la probabilidad, aunque remota, para la mayoría, de calificarse en el oficio de refinador. Ingresar a mantenimiento está relacionado con las probabilidades de calificación en un oficio universal que hayan tenido los trabajadores antes de ingresar a la empresa.

La diferenciación entre trabajadores calificados y no calificados, previa al ingreso a la empresa, ha sido modificada por ella. INDUGRAS crea diferencias económicas, de prestigio y calificación en el grupo de trabajadores que ingresa sin ninguna calificación. De otra parte, acentúa y mantiene la diferenciación entre trabajadores que tenían un oficio universal, o que habían adquirido algunas nociones en sus trayectorias ocupacionales anteriores, y aquellos que ingresan sin ninguna calificación. Los operarios con calificación específica, adquirida dentro de la empresa, comparten con los capacitados en oficios universales el mismo nivel de calificación dentro de INDUGRAS.

## **2.2. Perspectivas de los obreros hacia el futuro**

El operario de sala en el futuro no necesitará de mayores conocimientos respecto de lo que está elaborando; el tipo de proceso ha permitido a la empresa realizar un mayor control de su trabajo y estandarizar más su labor. El tiempo de aprendizaje del cargo de operario de sala, tanto como del que realiza la mezclas de margarinas, se ha reducido en la medida en que sus conocimientos de mezclas y cantidades de los aditamentos están siendo reemplazados por un dosificador y por la automatización de la línea de margarinas, respectivamente.

Probablemente el margarinero adquiera un mayor estatus dentro de la sección y mayores posibilidades económicas, debido a la importancia que la empresa está dando a este producto; sin embargo, no llegará a obtener los niveles de reconocimiento que tiene un operario de refinación.

Su calificación no demandará tanto tiempo como la de este último y el rango de conocimientos del proceso de mezcla de la materia no superará al requerido antes de la instalación de la nueva maquinaria.

A pesar de lo anterior, los operarios de manteca y margarina, junto con los operarios de máquinas empacadoras, tienen cierta importancia para la empresa: la que les da la experiencia en el manejo de las máquinas a su cargo. El aprendizaje, aunque sencillo, implica un costo para la empresa por lo que continuará incentivando a los operarios de estos cargos y por lo que salarialmente están en mejores condiciones que el resto de los operarios de empaque. Los ayudantes de empaque o empacadores continuarán realizando las labores más repetitivas y estandarizadas del área; en su mayoría han sido relegados a la calidad de temporales, es el grupo menos remunerado y con menores garantías dentro de la empresa; el sindicato puede ejercer muy poca presión a este nivel, tan sólo en la última convención lograron que se les diera contrato permanente a 30 temporales. Pero la empresa seguirá teniendo a un grupo de temporales en esta sección como colchón para amortiguar las alzas y bajas de demanda del producto y como elemento para flexibilizar el manejo de la mano de obra directa, entre otras razones.

Si comparamos a los trabajadores de producción con los de empaque estos últimos continuarán teniendo menor categoría salarial y menos probabilidades debido a la gran independencia que la empresa tiene frente al trabajador sin calificación, y a la que ha obtenido por cambios técnicos y organizativos frente a los margarineros y los operarios de sala. En producción, a pesar de los cambios técnicos, se sigue requiriendo un trabajador con alto conocimiento del proceso y la responsabilidad que implica un proceso continuo: el operario refinador. A pesar de los años en que se pretendió desconocer la importancia del margen de autonomía del manejo del proceso que tiene el trabajador de producción, se ha comenzado a retornar la credibilidad en el trabajador, pues son operarios indispensables.

El trabajador de mantenimiento debe tener un amplio conocimiento para detectar los daños y darles la solución adecuada y debe familiarizarse con el tipo de maquinaria de INDUGRAS; bajo estas circunstancias es imposible expropiarlo de su conocimiento y muy difícil controlar el tiempo que le lleve realizar alguna reparación.

No es un trabajo rutinizable, pues los daños no siempre son los mismos, tienen una ocurrencia impredecible y soluciones diversas según su caso y profundidad, por ello el trabajador de mantenimiento seguirá teniendo gran autonomía en su trabajo.

Aunque existe la probabilidad de que la empresa prefiera personal formado institucionalmente para mantenimiento, la experiencia en empresas con maquinarias iguales o tan particulares como las de INDUGRAS, continuará teniendo alta importancia en la selección del personal de mantenimiento.

### **2.3. Rotación entre secciones**

Hemos visto hasta ahora quiénes ingresan a la empresa y cómo se diferencian, en especial en torno a la posibilidad o no de adquirir alguna calificación dentro de ella. Miremos ahora, qué probabilidad tienen los trabajadores de ascenso y calificación en la sección a la que pertenecen o de trasladarse de secciones en las que no pueden calificarse hacia otras donde esto sea posible.

En las secciones de producción y empaque existió, organizativamente, un operario-jefe responsable de la producción de su área con una serie de ayudantes que le colaboraban realizando las tareas asignadas. El operario-jefe estableció hacia sus ayudantes relaciones de compañerismo, lo cual se tradujo en grupos de trabajadores con alta cooperación entre sí. Cada sección fue cerrándose en sí misma y mecanismos como la selección de sus ayudantes, por parte del operario-jefe, facilitaron, y aún facilitan, aunque en menor medida y de manera subrepticia, que en el área de producción el ingreso de personal fuera manejado por cada grupo. Por esto último, el traslado de trabajadores de una sección a otra es bastante limitado; un trabajador de empaque tiene muy pocas probabilidades de pasar a producción y, por tanto, de llegar a ser refinador.

Las probabilidades de ascenso de los trabajadores están restringidas a las que le ofrezca la sección a la que ingresa. De tal manera, un operario que ingrese a empaque y que pueda obtener contrato permanente, rara vez logrará ascender a los cargos de operario de sala o margarinero, que corresponden a las categorías más altas del escalafón en la sección, pero no de toda la empresa. Y aún así, con estos ascensos no dejará de ser un operario sin calificación.

Un operario que acceda a la sección de producción, quizás logre llegar a ser operario-jefe o refinador. Sin embargo, el porcentaje de personas en estos cargos ilustra el muy reducido número de operarios que pueden llegar a ellos: en la actualidad tan sólo el 6,50% del total de los operarios ocupan los cargos de las categorías más altas en producción, y, de este grupo, solamente cuatro operarios son refinadores. Aún así, comparativamente con los operarios de empaque, los operarios de producción tienen una mínima posibilidad de acceder a las categorías más altas del escalafón. Un trabajador con oficio universal ingresa directamente a la séptima categoría del escalafón y tiene la posibilidad de llegar a la más alta con mayor facilidad que un operario de producción.

Existió la posibilidad de que un operario de producción, hábil en las reparaciones de su máquina, ingresara en la sección de mantenimiento; por ello, para algunos trabajadores, la formación interna en un oficio universal, aunque remota, había sido posible. Pero con la expansión de la educación institucional de estos oficios y los cambios tecnológicos de finales de los setentas, INDUGRAS empezó a seleccionar personal más idóneo para estos trabajos únicamente en el mercado externo; de tal manera, que el paso de operarios de producción a mantenimiento se acabó por completo.

En un principio hubo presión del sindicato para que el personal del área de mantenimiento fuera reclutado internamente, pero tras un arreglo verbal, del que ya hemos hablado, el acuerdo favoreció a unos pocos y actualmente es muy difícil que se revierta la tendencia al reclutamiento externo.

Dado el dispositivo técnico y el trabajo por grupos que establecen relaciones sociales cerradas, las oportunidades de calificarse en INDUGRAS son muy limitadas y las políticas de la empresa dificultan que los trabajadores se formen en un oficio o adquieran calificaciones en otras áreas diferentes a la industrial.

La convención colectiva contempla la posibilidad de que algunos trabajadores puedan continuar estudios pero los turnos de trabajo y la poca flexibilidad de los directivos para otorgar tiempo limita esta posibilidad.

Además, la mayoría de los trabajadores, desde hace muchos años, han abandonado el sistema escolar o no han vuelto a intentar realizar algún curso. Razones por las cuales prácticamente ningún trabajador permanente, exceptuando los de mantenimiento, se capacitan en ámbitos diferentes al de su trabajo.

### 3. Deseo de salir de la condición obrera y probabilidades en el mercado de trabajo

Podemos ahora mirar qué ocurre con los grupos ya diferenciados que, como vimos, coinciden con la diversidad de las condiciones y probabilidades de trabajo dentro de la empresa, frente a sus probabilidades en el mercado externo de trabajo; y su deseo de salir de la condición obrera. La mayoría de los trabajadores, independientemente de su calificación y trayectoria, manifiestan el deseo de salir de su condición de obreros. La investigación trató de sondear cuáles serían las alternativas, tanto internas como externas, que los trabajadores tienen para cambiar dicha condición. Podríamos decir que, básicamente, el trabajador de INDUGRAS, tiene dos posibilidades: el ascenso interno al cargo de supervisor pasando al grupo de empleados o independizarse; si no las logra para sí mismo, probablemente proyectará sus deseos en sus hijos.

#### 3.1. Ser empleado

La división entre obreros y empleados fue la primera y más clara diferenciación entre los trabajadores de INDUGRAS; y la empresa se ha encargado de darle especial énfasis. El ser empleado tiene dentro de las empresas el tradicional estatus que da realizar un trabajo menos manual y en mejores condiciones, aunque muchas veces la creencia no coincide con la realidad:

*"Quiero un cargo en la báscula o en la portería, porque es un trabajo mental y no material. Es más suave, lo importante no es sólo ganar más."*<sup>18</sup>

En realidad los trabajos que menciona el operario no son tan mentales o suaves como él dice, solamente el tener la clasificación de empleado parece darles esta calidad. Las posibilidades internas de acceder a cargos de empleados están restringidas, en la empresa, al grupo de operarios de la categoría más alta del escalafón que podría ascender a supervisores (aproximadamente el 10% de los operarios). Aún así, de este reducido grupo son muy pocos los que por el proceso de selección verdaderamente pueden pasar a supervisores, y aún más pocos los que quieren cambiar de estatus por razón de las implicaciones que tiene para ellos el cambio. Como se observa en las siguientes dos respuestas a la pregunta de si aspira a otro cargo en la empresa:

*"...a supervisor no me gustaría; uno como mecánico tiene mas responsabilidad. Uno está enseñado a trabajar con herramientas y la gente no le tiene respeto al supervisor de aquí. No le veo gracia. Me gustaría en otra empresa donde no me conocen... respetan. Y: no supervisor no: sería un cambio radical; no quiero dejar de ser obrero. Debería dejar el sindicato."*<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> ENCUESTA. Operarios.

<sup>19</sup> ENCUESTA. Operarios.

Las dificultades que tiene un supervisor, proveniente del grupo de operarios para hacer cumplir sus órdenes y hacerse respetar, parecen ser la contraparte de la sanción social que aplica el grupo de antiguos compañeros al operario que ahora es su jefe. Dejar de ser obrero, bajo estas circunstancias, implica romper con sus amigos y compañeros de trabajo, con el agravante de continuar trabajando con ellos. Implica, también, romper con un estilo de vida y cambiar de referente social. En INDUGRAS esta ruptura se hace más traumática si tenemos en cuenta las relaciones de comunidad que desarrolla cada grupo de operarios dentro de su sección. La fuerza de estas relaciones también varía según la sección: es más fuerte en los operarios de mantenimiento y de producción que en los de empaque.

### 3.2. Ser independiente

Algunos operarios de INDUGRAS tuvieron la oportunidad de negociar con la empresa su salida, obtuvieron a cambio un camión de reparto de producto final por el cual la compañía les recibió sus cesantías como parte de pago. Era la oportunidad de liberarse del yugo disciplinario y de cumplir órdenes y horarios, que es uno de los deseos más fuertes o arraigados entre los asalariados, junto con el tener algo propio.<sup>20</sup>

*"Sí, me gustaría independizarme. Tener un almacén para no someterme a órdenes. Tener independencia personal..."<sup>21</sup>*

Sin embargo, el manejo de su propio negocio aparece como algo muy difícil para trabajadores que toda su vida han sido asalariados. Ejemplo de lo anterior fueron los trabajadores que negociaron con la empresa: la posibilidad de sostenerse con el producto del trabajo que les dejaba su camión, que en la mayoría de los casos arrojó resultados negativos, condujo a muchos a perder lo que habían ganado con sus cesantías a través de largos años de trabajo. Esto sirvió de ejemplo a los trabajadores más antiguos de la empresa que ahora no desean hacer tal negociación. Aunque la mayoría de los trabajadores desearía independizarse, un 80% del total señala como una de las mayores dificultades, sino la única, el factor económico como obstáculo para establecer cualquier negocio, todavía más evidente para los trabajadores de mantenimiento.

*"Me gustaría independizarme, con un negocio como un supermercado. En mi área no, por falta de capital; necesitaría cuarenta millones de pesos."<sup>22</sup>*

---

<sup>20</sup> Entre los motivos para independizarse, cambiar de trabajo y de disciplina, junto con el deseo de tener algo propio, tienen el más alto porcentaje (25%) de respuestas entre aquellos que contestaron que deseaban independizarse. Datos de la encuesta. Anexo No. 3, Cuadro No. 32.

<sup>21</sup> ENCUESTA. Operarios.

<sup>22</sup> ENCUESTA. Operarios.

Para el trabajador, independientemente de ser calificado o no, la posibilidad de independencia más inmediata es poner un negocio o tienda.<sup>23</sup> Para los operarios más antiguo y de menor escolaridad, independizarse constituye un gran riesgo por la presión de las obligaciones familiares. En general, el trabajador aprecia mucho las garantías que ofrece el trabajo en la empresa, y que no tendría si sale al llamado sector *informal*. Es más frecuente escuchar entre los más antiguos que desean independizarse, pero después de su jubilación, y colocar con sus cesantías algún negocio, pero teniendo la seguridad de la pensión y el seguro social.<sup>24</sup>

### 3.3. Deseo para los hijos: estudio

Para el trabajador, en general, la posibilidad de ascenso social está relacionada con poder acceder a mayores niveles de educación. Pero no existen en la empresa muchas alternativas para mejorar el nivel educativo ni del trabajador ni de sus hijos. INDUGRAS, apenas si ofrece 10 becas para el total de los trabajadores. Y aunque la gente desee estudiar, los turnos son su principal limitante.<sup>25</sup>

El 67,44% del total de los trabajadores encuestados no quiere que sus hijos realicen el mismo trabajo que ellos. Su deseo de salir de su condición obrera se manifiesta en lo que aspiran para sus hijos; el 85,71% desea que realicen estudios para poder ascender en la escala social y obtener un mejor status, de estos el 39,53% desea que sus hijos lleguen a ser profesionales o terminen carrera universitaria.<sup>26</sup> Sin

---

<sup>23</sup> De aquellos que querían independizarse, el 57,14% no contestaron en qué. El 35,71% contestó que con una tienda o negocio, y el 7,14% en un taller o en la construcción. Para este último porcentaje no hay diferencias entre los trabajadores con oficio y sin oficio. Datos de la encuesta. Anexo No. 3, Cuadro No. 31.

<sup>24</sup> SENALDE, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Transición demográfica y oferta de fuerza de trabajo en Colombia, Tomo I, primera edición, 1986. En cuanto al capital de base para el autoempleo en Colombia, las cesantías constituyen un elemento sustancial de iniciación de los pequeños negocios. En Colombia, el 41,1% de los pequeños empresarios manifiesta haber utilizado sus cesantías como capital inicial. El sector informal, se nutre principalmente de población femenina, de menores de 20 años de edad, y de mayores de 40.

<sup>25</sup> El 88,37% del total de los trabajadores de la muestra no estudia actualmente, y el 65,78% de estos señala como impedimento la incompatibilidad con el trabajo. Datos encuesta. Cuadro No. 35

<sup>26</sup> Para los años 60, la educación se convierte en la esperanza para solucionar los problemas socio-económicos del país. Se creía que ampliar el acceso a la educación de mayores grupos sociales ofrecía la posibilidad de ascender y acceder a mejores condiciones de vida. Sin embargo, en la actualidad los mayores porcentajes de desempleo se encuentran precisamente en los niveles profesionales. El hecho de tener un título no garantiza a las personas empleo y mejores

embargo, las posibilidades reales que tiene un trabajador de INDUGRAS de brindar estudios universitarios a sus hijos son muy pocas: los operarios en las categorías más altas tan sólo alcanzan a ganar poco más de 2.5 salarios mínimos y los auxilios para, educación que brinda la empresa, son de montos muy reducidos.

### 3.4. Probabilidades de los trabajadores en el mercado de trabajo

Con respecto a las probabilidades externas en el mercado de trabajo, los obreros de INDUGRAS se diferencian claramente en dos grupos: los que tienen un oficio universal, que son los operarios de mantenimiento, y los operarios con oficio específico y sin calificación, de las áreas de producción y empaque, que tienen las mismas probabilidades frente al mercado externo.

Las dificultades para conseguir trabajo en Bogotá, reflejadas en la alta tasa de desempleo, inciden en la concepción general que tienen los trabajadores de INDUGRAS de sus probabilidades en el mercado de trabajo. El 60,47% del total de los trabajadores considera *difícil conseguir trabajo* si tuviera que salir de la empresa, a este nivel no se aprecian muchas diferencias entre los trabajadores según su edad.

A pesar de que algunos trabajadores en la empresa han logrado calificarse como refinadores, y por ello han adquirido mayor estatus y prestigio, que se concretan en su condición y salario, en el mercado de trabajo externo tienen las mismas probabilidades de un trabajador sin calificación. Los conocimientos del refinador no tienen ninguna probabilidad en el mercado pues no existe una demanda externa de las empresas gracias para este tipo de trabajador.

Los trabajadores de mantenimiento relativizan el factor edad como una dificultad para encontrar trabajo, pues tienen conciencia del conocimiento que son portadores:

*"A través de los conocimientos y capacidades se me facilita. Mi oficio es una buena base; es más fácil conseguir trabajo en otra empresa. Es fácil conseguir trabajo, por la experiencia, tengo capacidades de desempañarme en cualquier parte; en el ramo de uno es difícil que uno se vare."<sup>27</sup>*

Los trabajadores de mantenimiento se diferencian en su apreciación del mercado externo, por las posibilidades que tuvieron de aprender o no el oficio institucionalmente; aquellos trabajadores que se hicieron mecánicos de mantenimiento en INDUGRAS tienen menos probabilidades de conseguir trabajo en otras empresas, debido a que sus conocimientos

---

condiciones de vida, aunque probablemente sí adquieren un cambio de status.

<sup>27</sup> ENCUESTA. Operarios.

siempre han estado circunscritos al tipo de maquinaria de INDUGRAS; y, en este sentido, sus oportunidades de trabajo se asemejan a las de los operarios de refinación, que aunque han adquirido un tipo de conocimiento y se han calificado, el suyo es un conocimiento tan específico que sólo se aplicaría a empresas muy similares a INDUGRAS. Para ambos conseguir otro empleo en su oficio es casi imposible si se considera el reducido número de industrias graseras en Bogotá y aún en todo el país. Además, para los trabajadores de mantenimiento, la formación de operarios en institutos contribuyó a cerrarles toda probabilidad de traslado de sus conocimientos a otras empresas.

## CUADROS SOBRE PROCEDENCIA

Cuadro No. 23  
OCUPACION DEL PADRE

	Producc.	Mantenim.	Totales	Porcentaje
Agricultor	20	6	26	60,47
Operario sin oficio	2	4	6	13,95
Otros	9	2	11	25,58
<b>Totales</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 24  
ORIGEN

	Producc.	Mantenim.	Totales	Porcentaje
Rural	17	4	21	50,00
Urbano	13	8	21	50,00
<b>Totales</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 25  
EDAD DE MIGRACION

	Producc.	Mantenim.	Totales	Porcentaje
Siempre en	5	4	9	23,68
< de 18 años	9		9	23,68
> = de 18 años	12	8	20	52,63
<b>Totales</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuestas.

## CUADROS SOBRE TRAYECTORIAS

Cuadro No. 26  
EXPERIENCIA RURAL

	Produc.	Mantenim.	Totales	Porcentaje
SI	17	4	21	50,00
NO	13	8	21	50,00
<b>Totales</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 27  
EXPERIENCIA LABORAL MAS IMPORTANTE

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Mantenimiento	Producción	Total
ACTUAL	11	28	39
	25.58	65.12	90.70
	28.21	71.79	
	91.67	90.32	
OTRAS	1	3	4
	2.33	6.98	9.30
	25.00	75.00	
	8.33	9.68	
Total	12	31	43
	27.91	72.09	
	87.50	12.50	100.00

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 28  
EXPERIENCIAS LABORALES Y OCUPACION

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Mantenimiento	Producción	Total
Trabajos sin calificación en industrias	11 6.96 28.95 16.67	27 17.09 71.05 29.35	38 24.05
Trabajos en oficios en industrias	35 22.15 85.37 53.03	6 3.80 14.63 6.52	41 25.95
Oficio artesanal	2 1.27 66.67 3.03	1 0.63 33.33 1.09	3 1.90
Oficio tradicional	3 1.90 19.23 7.50	9 5.70 80.77 23.33	12 7.59
Trabajos agrícolas	6 3.80 20.69 9.09	23 14.56 79.31 25.00	29 18.35
Trabajos comercio y transporte	4 2.53 25.00 6.06	12 7.59 75.00 13.04	16 10.13
Trabajos servicios oficinas	5 3.16 29.41 7.58	12 7.59 70.59 13.04	17 10.76
Otros	0 0.00 0.00 0.00	2 1.27 100.00 2.17	2 1.27
Total	66 41.77	92 58.23	158 100.00

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 29  
TIPO RELACION LABORAL EN EXPERIENCIAS ANTERIORES

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Mantenimiento	Producción	Total
Ayudante o aprendiz	13 8.33 81.25 19.70	3 1.92 18.75 3.33	16 10.26
Asalariado	39 25.00 41.05 21.43	56 35.90 62.22 60.00	95 60.90
Independiente	9 5.77 87.50 13.64	10 6.41 12.50 11.11	19 12.18
Trabajo agrícola	5 3.21 19.23 7.58	21 13.46 80.77 23.33	26 16.67
Total	66 42.31	90 57.69	156 100.00

FUENTE: Encuestas.

### DESEO DE INDEPENDENCIA

Cuadro No. 30  
LE GUSTARIA O HA PENSADO INDEPENDIZARSE

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	Total
Mantenimiento	8 18.60 66.67 28.57	4 9.30 33.33 26.67	12 27.91
Producción	6 13.95 40.00 21.43	9 20.93 60.00 60.00	15 34.88
Empaque	14 32.56 87.50 50.00	2 4.65 12.50 13.33	16 37.21
Total	28 65.12	15 34.88	43 100.00

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 31  
EN QUE LE GUSTARIA INDEPENDIZARSE

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Tienda	Taller contr	Sin información	Total
Mantenimiento	3 10.71 37.50 30.00	1 3.57 12.50 50.00	4 14.29 50.00 25.00	8 28.57
Producción	7 25.00 35.00 70.00	1 3.57 5.00 50.00	12 42.86 60.00 75.00	20 71.43
Total	10 35.71	2 7.14	16 57.14	28 100.00

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 32  
SI LE GUSTARIA INDEPENDIZARSE Y PORQUE

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Cambiar de trabajo	Tener algo propio	Econó- micos	Si le toca	Otras	Total
Mantenimiento	1 3.70 12.50 14.28	3 10.71 37.50 42.85	1 3.70 12.50 20.00	2 7.40 25.00 66.66	1 3.70 12.50 20.00	8 29.62
Producción	1 3.70 16.66 14.28	2 7.10 33.33 28.57	0 0.00 0.00 0.00	1 3.70 16.66 33.33	2 7.40 33.33 40.00	6 22.22
Empaque	5 18.51 38.46 71.42	2 7.40 15.38 28.57	4 14.81 30.76 80.00	0 0.00 0.00 0.00	2 7.40 15.38 40.00	13 48.14
Total	7 25.00	7 25.00	5 17.86	3 11.11	5 17.86	27 100.00

FUENTE: Encuestas.

## DESEOS PARA LOS HIJOS

Cuadro No. 33  
DESEA QUE SU HIJO REALICE EL MISMO TRABAJO  
QUE USTED

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	No aplica	Total
Mantenimiento	4 9.30 33.33 66.67	6 13.95 50.00 20.69	2 4.65 16.67 25.00	12 27.91
Producción	2 4.66 6.45 33.34	23 53.49 74.19 79.31	6 13.95 19.35 25.00	31 72.09
Total	6 13.95	29 67.44	8 18.60	43 100.00

FUENTE: Encuestas.

## CUADROS SOBRE EDUCACION

Cuadro No. 34  
ESTUDIA ACTUALMENTE

Frecuency Percent Row Pct Col Pct	No	Sí estudios técnicos	Sí cursos cortos	Sin informa- ción	Total
Mantenimiento	11 25.58 91.67 28.95	1 2.33 8.33 100.00	0 0.00 0.00 0.00	0 0.00 0.00 0.00	12 27.91
Producción	13 30.23 86.67 34.21	0 0.00 0.00 0.00	2 4.65 13.33 100.00	0 0.00 0.00 0.00	15 34.88
Empaque	14 32.56 87.50 36.84	0 0.00 0.00 0.00	0 0.00 0.00 0.00	2 4.65 12.50 100.00	16 37.21
Total	38 88.37	1 2.33	2 4.65	2 4.65	43 100.00

FUENTE: Encuestas.

Cuadro No. 35  
RAZONES POR LAS QUE NO SIGUIO ESTUDIANDO

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Econó- micas	Incom- patibi- lidad	No hay cursos	No le interesa	Servicio militar	Otros	Sin infor- mación	Total
Mantenimiento	4	2	1	0	0	0	5	12
	9.30	4.65	2.33	0.00	0.00	0.00	11.63	27.91
	33.33	16.67	8.33	0.00	0.00	0.00	41.67	
	21.05	33.33	33.33	0.00	0.00	0.00	62.50	
Producción	8	2	1	2	2	0	0	15
	18.60	4.65	2.33	4.65	4.65	0.00	0.00	34.88
	53.33	13.33	6.67	13.33	13.33	0.00	0.00	
	42.11	33.33	33.33	66.67	66.67	0.00	0.00	
Empaque	7	2	1	1	1	1	3	16
	16.28	4.65	2.33	2.33	2.33	2.33	6.98	37.21
	43.75	12.50	6.25	6.25	6.25	6.25	18.75	
	36.84	33.33	33.33	33.33	33.33	33.33	37.50	
Total	19	6	3	3	3	1	8	43
	44.19	13.95	6.98	6.98	6.98	2.33	8.60	100.0

FUENTE: Encuestas

### MERCADO DE TRABAJO

Cuadro No. 36  
SI TUVIERA QUE SALIR DE AQUI LE SERIA FACIL  
CONSEGUIR TRABAJO

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	Sin infor- mación	Total
Mantenimiento	9	3	0	12
	20.93	6.98	0.00	27.91
	75.00	25.00	0.00	
	56.25	11.54	0.00	
Producción	1	14	0	15
	2.33	32.56	0.00	34.88
	6.67	93.33	0.00	
	6.25	53.85	0.00	
Empaque	6	9	1	16
	13.95	20.93	2.33	37.21
	37.50	56.25	6.25	
	37.50	34.62	100.00	
Total	16	26	1	43
	37.21	60.47	2.33	100.00

FUENTE: Encuestas

Cuadro No. 37  
RAZONES PARA NO

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Sin influen- cia	Mercado difícil	Otras razones	Sin infor- mación	Total
Mantenimiento	0 0.00 0.00 0.00	2 7.69 66.67 9.09	1 3.85 33.33 50.00	0 0.00 0.00 0.00	3 11.54
Producción	0 0.00 0.00 0.00	13 50.00 92.86 59.09	0 0.00 0.00 0.00	1 3.85 7.14 100.00	14 53.85
Empaque	1 3.85 11.11 100.00	7 26.92 77.78 31.82	1 3.85 11.11 50.00	0 0.00 0.00 0.00	9 34.62
Total	1 3.85	22 84.62	2 7.69	1 3.85	26 100.00

FUENTE: Encuestas

## DESEMPLEO

Cuadro No. 38  
HA ESTADO DESEMPLEADO

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	Total
Mantenimiento	6 13.95 50.00 33.33	6 13.95 50.00 24.00	12 27.91
Producción	4 9.30 26.67 22.22	11 25.58 73.33 44.00	15 34.88
Empaque	8 18.60 50.00 44.44	8 18.60 50.00 32.00	16 37.21
Total	18 41.86	25 58.14	43 100.00

FUENTE: Encuestas

## CUADROS SOBRE INDUGRAS

Cuadro No. 39  
DESEARIA SEGUIR EN LA EMPRESA

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	Total
Mantenimiento	6 13.95 50.00 33.33	6 13.95 50.00 24.00	12 27.91
Producción	4 9.30 26.67 22.22	11 25.58 73.33 44.00	15 34.88
Empaque	8 18.60 50.00 44.44	8 18.60 50.00 32.00	16 37.21
Total	18 41.86	25 58.14	43 100.00

FUENTE: Encuestas

Cuadro No. 40  
RAZONES PARA SEGUIR EN LA EMPRESA

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Econ Prestac ional	Calif Conten Org	Deficien- cias mer	Otras razones	Sin infor- mación	Total
Mantenimiento	4 10.26 36.36 28.57	3 7.69 27.27 75.00	1 2.56 9.09 14.29	2 5.13 18.16 40.00	1 2.56 9.09 11.11	11 28.21
Producción	5 12.82 33.33 35.71	0 0.00 0.00 0.00	6 15.38 40.00 85.71	1 2.56 6.67 20.00	3 7.69 20.00 33.33	15 38.46
Empaque	5 12.82 38.46 35.71	1 2.56 7.69 25.00	0 0.00 0.00 0.00	2 5.13 15.38 40.00	5 12.82 38.46 55.56	13 33.33
Total	14 35.90	4 10.26	7 17.95	5 12.82	9 23.08	39 100.00

FUENTE: Encuestas

Cuadro No. 41  
SI UD. QUISIERA CREE PODER PERMANECER HASTA SU  
JUBILACION

Frequency Percent Row Pct Col Pct	Sí	No	No sabe	Sin infor- mación	Total
Mantenimiento	8 18.60 66.67 34.78	2 4.65 16.67 33.33	2 4.65 16.67 25.00	0 0.00 0.00 0.00	12 27.91
Producción	9 20.93 60.00 39.19	0 0.00 0.00 0.00	5 11.63 33.33 62.50	1 2.33 6.67 16.67	15 34.88
Empaque	6 13.95 37.50 26.69	4 9.30 25.00 66.67	1 2.33 6.25 12.50	5 11.63 31.25 83.33	16 37.21
Total	23 53.49	6 13.95	8 18.60	6 13.95	43 100.00

FUENTE: Encuestas