

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE FINANZAS, GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES

MAESTRÍA EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO

EL TRABAJO RURAL ASALARIADO COMO FUENTE DE DESARROLLO

RURAL Y SOCIAL EN ENTRERRIOS, ANTIOQUIA

ANDREA GARZÓN MORENO

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO:

Dr. JUAN MANUEL OSPINA RESTREPO

BOGOTÁ, D.C.; FEBRERO, 2021

Nombre de jurado

Nombre de jurado

BOGOTÁ, D.C.; FEBRERO, 2021

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción | 5 |
| 1.1.Desarrollo rural | 6 |
| 1.1.1. Empleo rural y trabajador rural | 8 |
| 1.2.Organización luna roja, contexto | 21 |
| 2. Metodología | 25 |
| 3. Resultados | 27 |
| 3.1.Conformación laboral de la empresa | 27 |
| 3.2.Composición de la muestra | 29 |
| 3.3.El trabajador | 30 |
| 4. Discusión y conclusiones | 37 |
| 5. Bibliografía | 41 |
| 6. Gráficos | 47 |
| 7. Tablas | 52 |
| 8. Apéndice | 59 |

RESUMEN

El objetivo de este artículo científico, es determinar que el trabajador rural asalariado, ceñido a las condiciones laborales de ley, es un factor integrado al desarrollo rural y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en Entrerríos, Antioquia. La investigación realizó un análisis documental en los conceptos de desarrollo rural y trabajo rural asalariado; aspectos que se midieron por medio de encuesta cerrada. Los resultados, muestran que el desarrollo rural asalariado en la *Organización Luna Roja* de Entrerríos, Antioquia, puede ser integral, en lo económico, porque industrializa la producción agropecuaria; en lo social, al darle al trabajador estabilidad y capacidad económica para mejorar su calidad de vida.

Palabras clave: Desarrollo rural, trabajo rural asalariado, trabajador rural asalariado, Antioquia, calidad de vida.

ABSTRACT

The objective of this scientific article is to show that rural waged workers, bound by the labor conditions of the law, is an integrated factor in rural development and in the improvement of the quality of life of workers in Entrerríos, Antioquia. The research carried out a documentary analysis on the concepts of rural development and rural wage labor; aspects that were measured by means of a closed survey. The results show that salaried rural development in the Red Moon Organization of Entrerríos, Antioquia, can be comprehensive, economically, because it industrializes agricultural production; socially, by giving the worker stability and economic capacity to improve their quality of life.

Keywords: Rural development, rural wage labor, rural wage worker, Antioquia, quality of life.

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo de investigación, toma como problema el trabajo rural asalariado como motor de desarrollo rural integral, centrándose en la experiencia de la *Organización Luna Roja*, en Entreríos, Antioquia. Lo anterior, a partir del planteamiento realizado por la Organización Internacional del Trabajo –OIT (2016), afirma que la economía rural, tiene cerca del 80% de los trabajadores pobres del mundo, caracterizándose por graves déficits de trabajo decente; lo que se traduce en 52 millones de personas trabajan en el campo en Latinoamérica y el Caribe. Con este panorama presentado por la OIT, el impulso del desarrollo rural en Colombia se vería frenado de no fomentar condiciones de formalización adecuadas del trabajo rural asalariado dentro de los marcos legales. Así mismo, esta situación conlleva a la dificultad en la promoción de factores como la productividad, competitividad y movilidad social. Sin embargo, en Entreríos, Antioquia, la formalización del empleo rural, es ejemplo a seguir para lograr la sustentabilidad, promoción y práctica de los factores anteriormente mencionados.

Para lo anterior, este artículo pretende resolver los siguientes interrogantes a la luz del enfoque de desarrollo rural encauzado a modos de vida sostenibles -MVS, propuesto por la FAO para el análisis de estos temas. Este:

Permite comprender los factores que influyen la capacidad de las personas para conseguir modos de vida sostenibles en determinadas circunstancias. (...) Este se basa en los cinco activos capitales (humano, físico, financiero, natural y social) a los que recurre la población para obtener sus modos de subsistencia (Baumann, *et al.*, 2004).

Las preguntas propuestas para el artículo son: ¿Qué es desarrollo rural?, ¿Qué es el empleo rural y cuáles son sus condiciones?, ¿Qué se entiende por trabajador rural asalariado y cuál es su panorama? Lo que permite hacer que su objeto de estudio sea acerca de ¿Cuál es la situación de los trabajadores rurales asalariados del *Grupo de Empresas Luna Roja* en Entreríos, Antioquia?; para entender ¿Cómo la formalización de los trabajadores rurales asalariados conforme a la ley pueden ser parte del impulso del desarrollo rural?; en el contexto, presentado más adelante, de la *Organización Luna Roja*, en Entreríos, Antioquia. Lo que busca

comprobar la hipótesis de este trabajo: el trabajo rural asalariado en la Organización Luna Roja de Entreríos, Antioquia, permite que el desarrollo rural pueda ser integral en tanto, promueve que las actividades agropecuarias sean una industria de crecimiento sostenible; y también en el aspecto social, esto es, que el trabajador cuente con nuevas capacidades que permiten mejorar su calidad de vida.

1.1.Desarrollo rural

El concepto de desarrollo rural, como base y enfoque de este artículo, es una construcción en la medida en que el concepto de desarrollo evolucionó y se nutre de la coyuntura social y económica. Como lo resume la *Federación de Colectividades Locales del Norte de Marruecos y Andalucía*¹, para principios del siglo XX, aparece el *Country Life Movement* -CLM en Estados Unidos, que considera las actuaciones del desarrollo en medio rural; para otros estudiosos del tema:

(...) el desarrollo rural es una consecuencia lógica de las políticas de desarrollo económico que se llevaron a cabo a principios del siglo XIX en Europa, y cuyas primeras referencias a este concepto aparecen ligadas a la propia constitución de la antigua Comunidad Europea y a iniciativas de intervención que se pusieron en marcha en relación con las diferentes políticas agrarias. Si bien el tratado de Roma de 1957, que dio lugar a la Política Agraria Comunitaria (PAC) no habla explícitamente de desarrollo rural, marcó un hito en lo que se refiere al interés de las zonas agrarias-rurales (ANMAR, S.F., párr. 3).

Para finales de los años 70 y 80 se comienza a hablar de desarrollo rural como enfoque de estudio y como concepto específico de desarrollo, a raíz de que en estudios previos de desarrollo en general se evidencian *los problemas que afectan a las zonas rurales y comienzan a desarrollarse políticas y estrategias diferentes entre las que se encuentran las bases del desarrollo rural* (ANMAR, S.F., párr. 4). Para los 70, se habla del desarrollo rural integral, que no solo abarca los temas en materia de orden económico sino también la esfera social, afectando

¹ La Federación ANMAR de Colectividades Locales del Norte de Marruecos y Andalucía es un programa de cooperación descentralizada, conocido como Programa ANMAR. Liderado por el Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional -FAMSI- y que cuenta con los apoyos de instituciones como la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AACID-, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID-, la Dirección General de Colectividades Locales del Ministerio del Interior del Reino de Marruecos -DGCL- o el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-. Tomado de: <http://www.an-mar.org/quienes-somos/>

la calidad de vida. También, se habla del desarrollo rural endógeno, que es pretendía incrementar el bienestar rural, por medio del establecimiento de actividades económicas y socioculturales empleando sus propios recursos. Sin embargo, a partir de estos conceptos de diversos orígenes y miradas, la Federación de Colectividades mencionada, concluye que hay consenso a que su definición puede establecerse como:

(...) la importancia de lo rural dentro de los procesos de desarrollo globales y la relación del proceso con la mejora de la calidad de vida y bienestar de la población. Esto puede verse además en la adaptación y evolución del concepto de desarrollo rural desde las políticas de desarrollo puramente económico a las políticas de desarrollo social” (ANMAR, S.F., párr. 7).

En este mismo artículo, la Federación de Colectividades arriba mencionada, afirma que en estudio de la FAO (2015), el 80% de las personas en extrema pobreza, viven en zonas rurales, donde su actividad principal es la agricultura, siendo este sector el empleador más grande en el mundo; donde además dice que el crecimiento del sector agrario en una economía, puede ser dos veces más efectivo para la reducción de la pobreza y del hambre. En este sentido, las prioridades y políticas actuales de desarrollo rural están enmarcadas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dando así a lo local un papel importante para la consecución de estos.

Estas políticas y prioridades, se materializaron más concretamente con la creación del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), más conocido como el Banco Mundial. Este fue fundado en 1944 para ayudar a Europa a reconstruirse después de la Segunda Guerra Mundial. El logro de este objetivo, en unos pocos años, llevó al Banco Mundial a centrar su atención en los países en desarrollo. Entonces, para la década de 1950, quedó claro que para que los países en desarrollo más pobres obtuvieran el capital necesario para su crecimiento, necesitaban financiamiento en condiciones más favorables; como lo menciona la recopilación histórica que hace el Banco Mundial en su página web:

A principios de la década de 1950, informes de las Naciones Unidas y el Gobierno de Estados Unidos apoyaron la creación de un programa para dar préstamos en condiciones concesionarias a las naciones pobres con el respaldo de donantes multilaterales. Después de las deliberaciones iniciales, bajo la

administración del presidente Eugene Black (i) se planteó en el Banco la idea de crear la Asociación Internacional de Fomento (AIF), un organismo que otorgaría “préstamos blandos” a los países en desarrollo (aif.bancomundial.org; s.f.)

Para este momento se empieza a destacar como categoría importante del desarrollo lo rural, sector el cual predominaba en gran parte de los países en desarrollo a atender y podía ser el motor de eliminación de factores de pobreza, como el hambre y el desempleo.

El Banco Mundial, a través de sus diferentes misiones, como la Currie de 1950 para Colombia, ayudaron a formular soluciones que permitieran redefinir el panorama del desarrollo, en sectores tan importantes como el agrícola, infraestructura vial y transporte, que ayudaron a transformar la realidad de los países pobres que se enfrentaban a procesos de reconstrucción, como al término de la Guerra de Corea en 1953, o hacía la década de 1970, como lo menciona el Banco Mundial en su sitio web, “donde sus propuestas en términos de desarrollo rural permitieron el cambio de la historia de millones de personas de Asia meridional cuando se enfrentaban a hambrunas” (aif.bancomundial.org; s.f.).

Con este panorama se construye la definición de Desarrollo rural emitida por el Banco Mundial en 1975 como la:

(...) estrategia diseñada para mejorar la vida económica y social de un grupo específico de personas: la población rural pobre. Implica extender los beneficios del desarrollo a los más pobres entre quienes buscan un medio de vida en las áreas rurales. (...) Esto implica un desarrollo más completo de los recursos existentes, la construcción de infraestructura, la introducción de nuevas tecnologías de producción y la creación de nuevos tipos de instituciones y organizaciones (World Bank, 1975, p. 6)

Una vez apareció esta definición y enfoque del desarrollo rural, se da paso a una de sus dimensiones: el trabajo rural asalariado, el cual se abordará en el siguiente apartado.

1.1.1. Empleo Rural y trabajador rural

Es importante aclarar que la revisión documental para esta investigación, se delimita únicamente al tema del trabajo rural asalariado como motor y parte activa del desarrollo rural. La gran mayoría de trabajos revisados, se encontraron ubicados en el Cono Sur (Argentina, Chile y Uruguay); sin embargo, y como forma de validar el nivel de interés de este trabajo, los

estudios en este tema para Colombia, son prácticamente inexistentes. Los estudios encontrados están enfocados, esencialmente, al tema legal de seguridad social, todo lo relacionado con las prestaciones de ley para los trabajadores rurales asalariados, sin abarcar lo que este artículo científico pretende mostrar, de cómo incide el trabajo rural asalariado en el desarrollo rural.

Ante la definición dada en 1975 por el Banco Mundial, David Atchoarena por Unesco y Lavinia Gasperini por Fao (2003); decidieron ampliarla en su estudio *Educación para el desarrollo rural: respuestas hacia una nueva política*², donde afirman que la implica un ejercicio de acción interinstitucional público y privado, que abarca, la agricultura, educación, infraestructura, salud, fortalecimiento de las capacidades en función del empleo rural asalariado, las instituciones rurales y las necesidades sociales. En el cual, el trabajo rural asalariado tiene como objeto mejorar la calidad de vida, en forma sostenible con el ambiente, con opción a acceso a los bienes (naturales, físicos, humanos, tecnológicos y al capital social) y servicios; y al control del capital productivo (en sus formas financiera o económica) que hacen posible mejorar su subsistencia de manera sostenible y equitativa. Lo que trae de nuevo al objeto de esta investigación de mostrar que el trabajador rural asalariado, en condiciones laborales de ley, es parte activa del desarrollo rural y mejora su calidad de vida en el caso de la *Organización Luna Roja*, en Entreríos, Antioquia.

En cuanto a la definición de trabajo rural asalariado conocido también como empleo rural no agrícola o trabajo *extrapredial*, Eduardo Ramírez en su estudio para la FAO (2019), *Empleo rural no agrícola en América Latina 2030*, explica en qué consiste esta categoría de empleo en el desarrollo rural:

(...) Empleo Rural no Agrícola -ERNA, que es cuando es asalariado, se vincula a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en particular con los objetivos 1, 2, 8 y 10 (fin de la pobreza, hambre cero, trabajo decente y crecimiento económico, y reducción de las desigualdades, respectivamente). El canal por el cual el ERNA contribuye a alcanzarlos está en las posibilidades de incrementar el ingreso de las familias, lo que permite a los sectores vulnerables superar la pobreza y hambre. Adicionalmente, como lo indican Reardon et al. (2001), bajo ciertas condiciones de calidad y seguridad, el ERNA puede contribuir a mejorar la calidad del empleo de las personas que habitan en áreas rurales, por ejemplo

² Traducción libre.

entregando seguridad social o cobertura de salud en adición a mejores remuneraciones y estabilidad laboral (Ramírez, 2019; P. 3).

Con respecto al tema del trabajo rural asalariado, se destaca el informe *Trabajar en el Campo en el siglo XXI*, de la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2016), que explora las posibles causas de la rápida reducción de la pobreza rural en el lapso examinado entre 2010 y 2014, pasando del 52,4% al 46,2%, diferencia del 6,2%; en comparación con las de las zonas urbanas, que fue tan solo del 2%, para el mismo periodo. En gran medida, la reducción de estos índices se da por el mercado laboral, proviniendo la mayor parte de ingresos del trabajo. La OIT (2016) dice que, “esto significa que tanto el desarrollo como el bienestar de las zonas rurales dependen en gran medida de lo que ocurre en el mercado laboral y los correspondientes ingresos y condiciones de trabajo” (p.16). Sin embargo, deja sin análisis las diferencias laborales que existen entre lo urbano y lo rural con relación a los progresos, que son fundamentales para la formulación de políticas públicas diferenciadas.

Además, el estudio reconoce que entre 2006 y 2016, se ha innovado en materia de:

Políticas de desarrollo productivo y de ampliación de capacidades, así como de políticas de mercado de trabajo y de protección social en zonas rurales. Lo que permite, que los países contemplados por el estudio (Latinoamérica y el Caribe) podrán seguir avanzando para apoyar la diversificación de la economía rural, el incremento de la productividad, el fortalecimiento del diálogo social y la creación de empleo decente (OIT, 2016, p. 66).

En tanto, para el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales -CLACSO (2015), en su estudio *Asalariados Rurales en América Latina* de diciembre, compila el estudio de 14 diferentes regiones latinoamericanas, donde muestra visiones que distan en los resultados obtenidos del trabajo rural asalariado, por ejemplo para Riella y Mascheroni:

(...) de forma inequívoca que la combinación de la asalarización (sic) con el notable avance de la tecnología y las innovaciones productivas, que sólo crean un pequeño porcentaje de empleos calificados, no ha logrado mejorar las condiciones de trabajo ni las remuneraciones para la mayoría de los asalariados rurales del continente. En este contexto, queda de manifiesto la relevancia que han adquirido los asalariados rurales en el nuevo modelo de reprimarización de las economías latinoamericanas (Riella y Mascheroni, 2015; p. 8).

Una de las posibles causas, que presentan Riella y Mascheroni (2015), en torno a la reprimarización³, es el auge del uso y la necesidad, de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC, generando las condiciones para la *descentralización productiva*, es decir, nuevas divisiones de trabajo y diversificación del *know how* al interior de las empresas. En este caso, impulsar la especialización en la producción de *comodities*. Sumado a, “una nueva división territorial del trabajo entre las empresas, que provoca una verdadera mutación en las relaciones campo – ciudad”, el trabajo rural y el agroindustrial (p. 333).

El concepto de reprimarización presentado por Santana (2018), y el de Srinivasan y Rodríguez para la CEPAL (2016), en su estudio, *Pobreza y desigualdades rurales Perspectivas de género, juventud y mercado de trabajo*, muestran que evoluciona y es dinámico, no como la disminución de condiciones laborales, por el contrario, con la posibilidad de acentuar el mercado de commodities con resultados óptimos tanto para el sector como para los trabajadores, adquiriendo relevancia en este modelo, en tanto:

1. (...) hay una reducción generalizada de las tasas de pobreza en todas las categorías de hogares rurales incluidas en el análisis.
2. La disminución de la pobreza observada en todos los países estudiados fue acompañada por una disminución significativa en la desigualdad de ingresos. Esto indica que hubo una transferencia de riqueza de hogares de alta ingresos a hogares de bajos ingresos, probablemente asociada al número y escala de los programas sociales implementados en la región durante los últimos veinte años, más que a la expansión del sector no agrícola.
3. En todos los países se incrementa la jefatura femenina de los hogares. Aunque se necesita profundizar en el estudio de las razones para ese aumento, este podría estar relacionado con la contracción del sector agrícola y la posterior expansión de sectores rurales no agrícolas, pues existe una clara correlación negativa entre el incremento en la tasa de jefatura femenina rural y la reducción del tamaño del sector agrícola rural (Srinivasan y Rodríguez, 2016, p. 51 y 52).

En relación con este último punto, vale la pena tener en cuenta que el sector agrícola hace parte del sector rural. Es decir, que se refiere a las actividades de explotación directa de la tierra por cultivos o por pastoreo de animales. El sector rural, por su parte, comprende lo anterior más todas las otras actividades *extraprediales* que apoyan la producción agropecuaria

³(...) Entendemos la reprimarización como un fenómeno estructural, que afecta a diversas variables de la economía, y que puede ser considerado como sinónimo de desindustrialización, ya que nuestro estudio se centra en América Latina, región en la que, como hemos comentado, desindustrialización y reprimarización son dos caras de la misma moneda, dado el perfil económico de estos países. La reprimarización sería una tendencia de largo plazo y estructural hacia la reorientación de la economía a actividades agrarias y/o extractivas, con poco contenido tecnológico (...) (Santana, 2018; P.154).

propriadamente dicha, en términos de suministro, insumos, asistencia técnica, crédito, comercialización, transporte; y las que están directamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades de la población rural, como salud, educación, recreación, entre otras; lo que comprende el desarrollo rural; esto es, que el concepto de reprimarización, adquiere una nueva versión en positivo, hacia una agroindustria en los centros rurales por excelencia, convirtiéndolos no solo en productores de commodities, sino también en el inicio de la cadena de transformación o industrialización de producto, para el caso de este estudio, sería la selección, lavado y empaque de tomates de árbol y el envío de la lecha a la plata de Alpina ubicada en el municipio y que despacha los productos para todo el norte de Colombia y a puertos para exportación.

En la investigación, *Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la Situación de las asalariadas rurales en Uruguay*, de Joaquín Cardeillac y Lorena Rodríguez (2018), afirman que en su país, las investigaciones con relación a la participación de las mujeres en el trabajo rural asalariado es escaso, en tanto el análisis de los Censos Generales Agropecuarios de 2000 y 2011, encontraron que la participación de los hombres y mujeres varía según el rubro, el contrato y la categoría laboral; sin embargo sigue siendo marcada la tendencia masculina en el sector agro, no sin dejar de ir en aumento la feminización en el mismo sector para el periodo de tiempo observado, sin embargo al ser desproporcionada esta participación, el artículo concluye que “persisten mecanismos de "exclusión en la inclusión", que básicamente opera mediante el no reconocimiento de buena parte de las tareas realizadas por las asalariadas agropecuarias” (p.138). Finalmente, entendieron la necesidad de aproximarse a la mano de obra asalariada agropecuaria como un grupo social complejo, donde se revisan las relaciones sociales de clase y de género.

En este sentido, el estudio de la situación de las asalariadas rurales, debe abordarse enmarcado en el esfuerzo por comprender las condiciones generales del mercado de trabajo rural (p.159). Los hallazgos generados por este artículo corroboran y especifican varias de las tendencias discutidas en los antecedentes para la región y permiten afirmar la existencia de fuertes asimetrías en detrimento de las asalariadas, al tiempo que permiten detectar particularidades por rubro que habilitan intervenciones

específicas adecuadas a las distintas realidades que se observan en cada uno (Cardeillac y Rodríguez, 2018; pp.160 y 161).

Por lo tanto, Cardeillac y Rodríguez (2018) hacen alusión a que las actividades *extrapediales* son crecientes, y finalmente a la economía del cuidado, que en Colombia, está definida en el artículo 2 de la Ley 1413 de 2010 como: “el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado”.

Para Robinzon, Piñeros y Lizarazo (2017), de la Universidade Estadual Paulista, en su trabajo *contribuciones para la conceptualización de la movilidad territorial del trabajo*⁴, encontró un nuevo enfoque en la caracterización de los trabajadores rurales asalariados, en tanto, hay un aumento de la inversión de capital en el mundo rural, una de las expresiones es el agronegocio. Figura que introduce un elemento de cambio al trabajo rural asalariado, generando, también, disputas con el campesinado por la tierra, no solamente en este sector, sino en el de la minería, turismo, entre otros.

Uno de los efectos de la capitalización de la producción agropecuaria a través de los agronegocios, es que genera una dinámica de movilidad territorial del trabajo, visibilizada por el análisis geográfico, el cimiento para “comprender y profundizar la teoría del espacio y del territorio en diálogo con la teoría de lo social” (Piñeros, 2017, p. 78), al permitir el desarrollo de la movilidad del trabajo, pues anterior al capital y los agronegocios, el trabajo rural estaba ligado a la tierra, ahora es asalariado y móvil.

En el tema planteado en *Ingresos y educación en el sector rural colombiano*, Jaime Tenjo Galarza y Carlos Alberto Jaimes (2018) plantean que:

En el sector rural hay una alta segmentación por género y que los retornos de la educación son muy bajos, especialmente en la agricultura. Una hipótesis para explicar estos bajos retornos es la falta de factores complementarios como acceso a la tierra, asistencia técnica y bienes públicos en general (2018; p. 210).

⁴ Traducción libre. Título original: *Contribuições para a conceitualização da mobilidade territorial do trabalho*

Respecto de los efectos de la educación en el sector, Tenjo y Jaimes (2018) afirman que, los desarrollos siguen siendo bajos, en consonancia con la baja la inversión pública en educación y la baja escolaridad rural. El ingreso de las mujeres aumenta cuando estas tienen mayor nivel educativo; es más frecuente que las mujeres desarrollen actividades *extraprediales*, como laborar en el banco del pueblo, la farmacia, el hospital, tiendas de abarrotes, donde existe una posibilidad real de aprovechar la educación que reciben, porque el entorno reconoce y valora esa mayor capacitación. Existe una relación directa entre una mayor educación y una mayor opción de ejercer sus capacidades.

Según Tenjo y Jaimes (2018), las diferencias en el ingreso, entre hombres y mujeres es amplia, es del 26% al 29%, desfavoreciendo a las mujeres, aunque es algo menor la brecha en la agricultura que en resto del mundo rural. Sin embargo, si monetizara el trabajo que realiza la mujer sin remuneración, como el cuidado de la familia y la atención de una granja de sustento familiar, podría llegar a igualar o superar la remuneración como trabajador rural asalariado. La situación cambia en el escenario donde la mujer trabaja *extrapredialmente* y recibe más salario en tanto puede tener más acceso a la educación. Con esta comparación por géneros, en la informalidad del agro; el panorama varía con los trabajadores asalariados, quienes tienen mayores ingresos, debido a la formalidad y la capacidad económica de quienes hacen empresa en el sector.

Finalmente, los autores dejan planteada la siguiente pregunta y esbozan una posible respuesta que deja abierto a otra investigación:

¿cuál es la razón para que la contribución de la educación y el capital humano sea tan baja? La respuesta supera el propósito de este trabajo (medir la contribución), pero una hipótesis es que obedece a la falta de otros factores que potencien el efecto de la educación: infraestructura, asistencia técnica, suficiente acceso a la tierra, capital, etc. Una implicación de política es que sin la provisión de esos factores complementarios, el aumento del gasto en educación quizá no mejore mucho las condiciones de vida en el sector rural (Tenjo y Jaimes, 2018; p. 232).

En cuanto a las dinámicas del trabajo extrapredial, es importante revisar la transformación de la división entre lo rural y lo urbano. Para Absalón Machado (2011), en el

Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011, Colombia rural. Razones para la esperanza, elaborado con el PNUD; “encontró que no el 25% sino el 32% de los colombianos son pobladores rurales, y en las tres cuartas partes de los municipios, cuya área ocupa la mayoría del territorio nacional, predominan relaciones propias de sociedades rurales” (Machado, 2011; p. 13).

En cuanto al concepto de *relaciones propias de las sociedades rurales*, Machado (2011) se refiere a que el concepto rural se redefine en tanto que ya no solo la urbanización es sinónimo de modernización o progreso, sino por el contrario es sinónimo de “integración, continuidades e interdependencia entre las diferentes vocaciones territoriales del país. Los ciudadanos globales han comprendido que la calidad de vida en las urbes depende del bienestar de quienes habitan las zonas rurales” (Machado, 2011; p.13).

Para el caso de este estudio, del trabajo rural asalariado en el municipio de Entreríos, Machado (2011) explica la dinámica en la que se ha venido desarrollando su desarrollo empresarial y de los habitantes del municipio, esto es que si bien pueden residir en los centros urbanos de Entreríos o Santa Rosa de Osos (municipios vecinos), trabajan en el campo de donde derivan sus ingresos, o también en el caso donde viven en las zonas rurales de estas cabeceras municipales pero realicen trabajo agropecuario fuera de su predio, lo que se llama a lo largo de la investigación, trabajo extrapedrial, y también cuando laboran en actividades o servicios complementarios como transporte, bancos, salud, educación, actividades de agregación agroindustrial.

Con lo anterior se explica el cambio que han tenido las dinámicas, de lo que se cree que es lo rural, para el caso del estudio de la *Organización Luna Roja*, sus inicios demostraban como lo rural estaba lejos de lo urbano y de ser desarrollo rural, en tanto su fundador y su padre, recogían los productos (algunos transformados) originados por ellos y sus vecinos y debían desplazarse desde Entreríos hasta la Plaza Guayaquil del centro de Medellín. Con el

paso del tiempo lo rural ha demostrado ser un encadenamiento con lo urbano y con los ciclos de producción, como lo ha explicado Machado; muestra de ello es que, al ser la *Organización Luna Roja* la segunda productora de leche en el país, y la región del Norte de Antioquia ser la número uno del país en producción de este líquido, empresas como Alpina y Colanta vieron la necesidad de establecer sus plantas de producción para la recepción de la leche, transformación y despacho al resto del país y puertos de exportación; haciendo que estos centros rurales sean centros producción agropecuaria y descentralización agroindustrial de ciclo completo, abaratando costos, agregando valor *in situ* y generando nuevas dinámicas en estas poblaciones; esto es, que sus pobladores ya no deben desplazarse a Medellín para comercio de insumos agropecuarios, servicios bancarios, estudios superiores, salud en niveles de baja complejidad y comercio en general.

Lo anterior lo explica Machado (2011), como que lo rural va más allá de lo agropecuario y como parte de él deben considerarse nuevas actividades productivas de mucho dinamismo, como los mencionados anteriormente, esto es, que:

Lo dicho hasta ahora lleva a la necesidad de repensar las funciones de lo rural y pasar de la tradicional producción de alimentos y materias primas a la multifuncionalidad del sector con una pluralidad de actores en actividades muy diversas, y donde los miembros de las familias se ubican en trabajos tanto en áreas rurales como urbanas, sin romper su unidad familiar, configurando redes de ingresos y relaciones que les permiten subsistir (Machado, 2011; p. 30).

Por último, es importante resaltar el aporte de Machado en cuanto a la división entre urbano y rural que en cuanto a estadísticas nacionales, que no refleja las interacciones mencionadas anteriormente:

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, tiene tres grandes categorías para reflejar los tamaños de las aglomeraciones poblacionales: “cabecera”, “centro poblado” y “rural disperso”. Los centros poblados y el rural disperso conforman la categoría “resto”, la cual ha sido tradicionalmente identificada como “lo rural”, mientras que la cabecera se haya identificada como “lo urbano”. Este es el origen de la conocida aseveración de que el 75% de la población del país es urbana, mientras que el 25% restante rural. En estricto sentido, urbano y cabecera no son lo mismo pues tanto la economía como las relaciones sociales de la mayoría de pequeñas cabeceras municipales están asociadas con el campo o con actividades típicamente agropecuarias. De acuerdo con su actividad económica dichas cabeceras podrían ser calificadas como rurales. Por otro lado, en zonas como el Oriente antioqueño –que en las estadísticas nacionales forma parte del resto– se observan procesos industriales de alta tecnología. De allí se sigue que tampoco sería válido identificar lo rural con el resto. La categoría “resto” no es adecuada para expresar lo rural, ni por actividad económica, ni por relaciones sociales y espaciales.

Así, la distinción entre cabecera y resto, que pone el énfasis en el número de habitantes (“núcleo de población”, como lo llama el DANE), desconoce la dimensión territorial (Machado, 2011; p. 53.).

Desde la mirada legal, Ruddy Cubillos (s.f.), en *Protección actual de los derechos laborales y seguridad social de los trabajadores rurales en Colombia 2016-2017*, sugiere que el trabajador campesino, refiriéndose al trabajador rural asalariado reconocido en el marco de la Constitución Política de 1991, como sujeto de especial protección; *debería contar con un régimen laboral especializado y/o ser reforzado*, para brindar un escenario real de derechos prestacionales, como lo plantea la Constitución.

Para terminar con la revisión de otros estudios, está el más reciente, de Diana Salcedo (2018) para la fundación Friedrich Ebert Stiftung -FESCOL, *La formalización rural y protección social como estrategia en el posconflicto*, pretende elaborar una propuesta de un modelo integral de protección social basado en un piso de protección social con énfasis en el sector rural, en tanto, el punto 13.5 del *Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera*, proponen dentro de la reforma rural integral, “Formalización laboral rural y seguridad social”, se realiza un sustento conceptual frente al modelo y la normativa de protección social colombiana, y un diagnóstico de las condiciones de los habitantes de las zonas rurales comparando el acceso al sistema de seguridad social y la oferta estatal existente para la inclusión social y productiva; con lo que concluye que:

(...) el acceso al sistema de seguridad social y la oferta estatal de planes, programas y proyectos de inclusión social para los habitantes de la zona rural y rural dispersa son escasos debido en gran parte al diseño mismo de estos sistemas y políticas que no atienden a las realidades del sector rural. En cuanto a la formalización del trabajo rural, propone fortalecer las alianzas productivas, así como intervenir las organizaciones sindicales rurales para crear unas normas laborales que respondan a la realidad de los trabajadores rurales. Y por último, recomienda un plan de transferencia de capacidades a agentes comunitarios, para asegurar la atención en primer nivel en las zonas rurales dispersas (Salcedo, 2018; p. 23).

En cuanto al tema de mujeres, y no menos relevante en el trabajo rural asalariado, la Oficina Internacional del Trabajo -OIT (2018), presenta en su estudio *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, una

radiografía actualizada y general del tema, que le permite afirmar que, la amplitud en las brechas del acceso al mercado del trabajo tanto en hombres y mujeres, aunque ha disminuido, no indica que sea en la forma que se esperaba, en tanto esta se amplió dos puntos porcentuales, según cifras recopiladas para este estudio.

En este informe de la OIT (2018), se afirma que la respuesta de esta brecha y su lentitud en el cierre radica en que las mujeres están accediendo al sistema de educación formal profesional o educación para el trabajo, lo que retrasa sus tasas de acceso al mercado de trabajo, pero lo que también plantea que para 2021 la tendencia iniciaría al alza. Con este panorama, se entiende que el esfuerzo no solo debe ser de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para eliminar las diferencias en el mercado de trabajo, sino también iniciativas que eliminen las exigencias desiguales que pesan sobre las mujeres. Esto es, adoptar medidas que reduzcan las brechas, medidas específicamente para las mujeres en el mercado laboral, que contribuirá al bienestar de toda la sociedad, según estudio de OIT 2016 y 2017.

Ahora bien, en cuanto al trabajo rural, en los países en desarrollo y emergentes, la OIT (2018) dice que se sigue sin resolver la cuestión de impulsar la transición del empleo informal al empleo formal, en particular entre las mujeres rurales del sector agrícola. Esto es, la promoción de la diversificación de la economía rural, en tanto las actividades agrícolas pueden ser el insumo de actividades industrializadas o de transformación con producto no agrícolas, que contribuye a masificar en escala la fuerza laboral y la competitividad de las mujeres

(...)que contribuirá a lograr un mayor nivel de formalización y al mismo tiempo reducirá la incidencia de la pobreza laboral gracias a la diversificación de los ingresos. Para respaldar la transición de las mujeres a empleos dignos es vital seguir impulsando la matriculación femenina en la educación formal, la formación profesional y los programas de iniciativa empresarial. Al mismo tiempo, hay mucho margen para mejorar el alcance y la efectividad de las políticas públicas de asistencia a la familia mediante la ampliación de la cobertura de servicios relacionados con la infancia y el fomento de un reparto más parejo de las responsabilidades familiares entre los miembros de la familia (y posiblemente de las comunidades locales). De modo más general, es imperativo que todos los países y todos los grupos mandantes interesados (en especial gobiernos, empleadores y sindicatos) trabajen por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicando medidas que fomenten el empleo femenino de calidad para la mujer, reduzcan los estereotipos de género y la discriminación, tanto en la enseñanza como en el lugar de trabajo, y que reconozcan, reduzcan y redistribuyan la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y asistenciales que asumen las mujeres en la actualidad (OIT, 2018, p. 13).

Asociado a la revisión conceptual anterior, es importante señalar, que un enfoque que también permitirá demostrar lo planteado en esta investigación es el de las capacidades (*Capability Approach*), desarrollado por Amartya Sen, como instrumento de marco crítico y evaluación del bienestar y las libertades personales; que surgen a partir del trabajo rural asalariado. Esto, aunado a la definición ampliada de David Atchoarena por Unesco y Lavinia Gasperini (2003); de desarrollo rural, en la cual aparece la categoría del trabajo rural asalariado como mejorar la calidad de vida, en forma sostenible con el ambiente, con opción a acceso a los bienes (naturales, físicos, humanos, tecnológicos y al capital social) y servicios; y al control del capital productivo (en sus formas financiera o económica) que hacen posible mejorar su subsistencia de manera sostenible y equitativa, accediendo a las funcionamientos simples y complejos, como se explicará más adelante.

Para explicar mejor el planteamiento anterior, se expondrá lo dicho por Sen, a través del artículo de Martín Urquijo (2014), *la teoría de las capacidades en Amartya Sen*, donde el concepto de capacidad, es la forma en la que Sen analiza los problemas sociales que afectan el bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, el subdesarrollo humano y la injusticia social; permitiendo reexaminar estos temas y evaluar los beneficios de una sociedad verdaderamente libre, sus alcances y limitaciones. Por ejemplo, al adoptar el concepto de capacidad para evaluar la desigualdad dentro de una sociedad, es posible desarrollar cuáles son los requisitos sociales, económicos y políticos de una sociedad donde la libertad y la igualdad de sus miembros son ideales. Sen no pregunta a la gente sobre su satisfacción con una vida u otra o la cantidad de recursos necesarios, sino sobre sus habilidades o habilidades reales. Este es un punto de inflexión importante en el pensamiento de la sociedad, porque establece diferencias relevantes en función de las distintas necesidades que las organizaciones o instituciones deben asumir en la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros. Esto es, porque ya no se investiga por las necesidades básicas de los individuos,

los principales productos o recursos, sino por la capacidad de permitirles convertirse o llegar a ser. En última instancia, estudia la libertad de una persona para darse cuenta de lo que valora.

Con respecto a las capacidades, Urquijo (2014) explica, que estas se emplean para evaluar el bienestar de las personas, los grupos y diversos aspectos de la sociedad, como la desigualdad, la pobreza, la falta de desarrollo y la calidad de vida. Asimismo, se puede utilizar como herramienta para el diseño y evaluación de políticas públicas de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales. En este sentido, la teoría de las capacidades no es una teoría para explicar la pobreza, la desigualdad o el bienestar, sino es una herramienta o marco normativo, que permite y puede ser vital para conceptualizar y evaluar estos temas sociales. El énfasis de este tipo de análisis, está en las habilidades individuales para hacer y ser, es decir sus capacidades. Siguiendo esta línea de pensamiento y evaluando las formas en que muchos economistas y formuladores de políticas públicas lo han utilizado en las últimas décadas, es seguro que este método constituye la clave de las ciencias sociales y las humanidades, una metodología diversa y abierta.

Según Urquijo (2014), en la propuesta de Sen se pueden establecer dos conceptos básicos: funciones y capacidades. Los funcionamientos se pueden dividir en simples y complejos. Los funcionamientos simples son los más básicos, por ejemplo, como tener buena alimentación, gozar buena salud, no tener enfermedades prevenibles, ni sufrir de muerte temprana, etc. Los funcionamientos complejos también se manifiestan como funciones más complejas, como la felicidad, la dignidad y el poder participar en la vida comunitaria. La vida puede verse como un conjunto de funcionamientos interrelacionadas, compuesta por diferentes acciones y los diferentes estados que se pueden alcanzar.

Urquijo (2014), definió la capacidad como el conjunto de vectores de funcionamientos o la suma de estos vectores de funcionamientos, que refleja la libertad que las personas poseen para realizarse. En otras palabras, no es más que una combinación de varios funcionamientos

que se pueden lograr, como una buena nutrición, una buena salud y evitar la posibilidad de una muerte prematura. Las capacidades proporcionan una perspectiva para evaluar las condiciones sociales, políticas y económicas de las personas que viven en sociedad. Estas capacidades son importantes porque pueden conducir al desarrollo o deterioro de los funcionamientos y habilidades humanas. La falta o deterioro de la capacidad personal es un ejemplo confiable de desigualdad social, felicidad insuficiente y calidad de vida inestable.

Urquijo (2014) dice, que la relación que se establece entre función y habilidad es bidireccional, porque la función seleccionada o vector de funciones diferente constituye un tipo de habilidad, o su ausencia la incapacidad de reflejar el declive de la función humana⁵.

Por consiguiente, la revisión documental y conceptual, muestra que frente al tema planteado por esta investigación del trabajo rural asalariado como parte importante del desarrollo rural y de la mejora de calidad de vida, hacen acercamientos, pero no concretos como los que se presentan en este artículo, ni tampoco, alguno, muestra experiencias exitosas como la presentada acá. En consecuencia, el análisis expuesto, se realizó a partir de la combinación de los enfoques de modo de vida sostenibles -MVS de la FAO y del Enfoque de las capacidades presentado por Amartya Sen, lo que permite enriquecer el diálogo y estudiar mejor el caso de la Organización Luna roja revisado en este artículo. Lo cual esboza el inicio del avance de políticas y medidas tomadas con base en una perspectiva más holística, no solo en términos económicos de producción o de necesidades sociales, sino del ser, de la persona y su realización.

1.2. Organización Luna Roja, contexto

Contextualizando, este estudio se sitúa en la *Organización Luna Roja*, del municipio de Entreríos, Antioquia; tuvo sus inicios en 1972, cuando su fundador y gerente, Antonio Lopera,

⁵ "De hecho, las relaciones entre funcionamientos y capacidades son mucho más complejas de lo que pueden parecer a primera vista. Las condiciones de vida son, en cierto modo, estados de existencia: ser esto o hacer aquello. Los funcionamientos reflejan los distintos aspectos de tales estados, y el conjunto de paquetes de funcionamiento viable es la capacidad de una persona. Sin embargo, entre las posibilidades de ser y de hacer están las actividades de escoger, y, así hay una relación bidireccional y simultánea entre los funcionamientos y las capacidades" (Sen, 1987: 37).

con 18 años de edad, ya tenía una deuda que ascendía a los \$60 millones de pesos, media hectárea sembrada (450 árboles), y el principio de su expansión a 12 municipios más de Antioquia. La experiencia con su padre, a quien acompañaba a la plaza de Guayaquil del centro de Medellín a vender quesos y tomates que ellos les compraban a sus vecinos (Revista Dinero, 2019), lo llevó a pensar en construir su propio negocio que avanza y sigue creciendo después de 48 años.

La *Organización Luna Roja*, es un holding empresarial que tiene como objetivo cultivar, alistar y distribuir tomate de árbol y aguacate dentro y fuera de Colombia; y cría y levante de ganado bovino y bufalino para productos lácteos, cárnicos y genética de las razas. Este holding, provee trabajo rural asalariado en toda la cadena, desde producción hasta el inicio de distribución o transformación de la materia prima, lo que también se entiende como Empleo Rural No Agrícola -ERNA, al ser parte del eslabón industrial y no producido por los empleados en predio propio, es decir como actividad extrapredial. Se encuentra ubicada en el municipio de Entreríos, Antioquia, zona norte del departamento, caracterizada por su vocación lechera, tiene 1200 trabajadores de tiempo completo.

La Organización, cuenta con diversas áreas según la línea de negocio y a su vez también al interior se encuentra organizada según las necesidades:

1. **Tomateras:** Está compuesta por al rededor 20 fincas, con un área de aproximadamente 900 hectáreas con una producción mensual promedio de 3.200 toneladas de tomate de árbol; allí residen los recolectores, repartidos para la realización de las labores de podado, fumigación, abonado, entre otras, propias del ciclo de este árbol frutal.

Por organización del trabajo viven en el predio de trabajo, cada uno dotado con las comodidades básicas de camas, baños, comedor y cocina para el personal vinculado.

2. **Lecherías:** Alrededor de 24 predios están dedicados a esta actividad, donde se ordeñan en promedio 30.000 litros de leche diarios, que son enviados a alpina, siendo Antonio Lopera su segundo proveedor. En cada finca reside una familia dedicada a este proceso de la lechería. El 90% de las salas de ordeño son manejadas por mujeres, por considerar, Antonio Lopera, que logran mayores incrementos en la producción por ser más cuidadosas en el aseo de las salas de ordeño, y en la atención a la salud, nutrición y comodidad de los animales. Los hombres a su vez están a cargo, del abonamiento de potreros, alimentación del ganado, inseminación y de las actividades que se disponga como resultado de la verificación diaria realizada a los animales por las jefes de las salas de ordeño.
3. **Empacadora de fruta:** Localizada en santa rosa de osos, a donde llega la cosecha de tomate de los 20 predios. Allí se surten los procesos de lavado, desinfección, selección y empaçado según lo disponga el comprador. Todas las cosechas están vendidas antes de ser sembradas. Los camiones llevan la fruta a la red Almacenes Éxito (su proveedor por más de 39 años), Carulla, Surtimax, Olímpica, la 14, así como a Ecuador o a puertos para su despacho a mercados como el japonés.
4. **Administración y logística:** las oficinas de la organización están ubicadas en Entreríos, desde donde se controla la operación de las diversas líneas de negocio.

El modelo de empresa que ejecuta Antonio Lopera en su Organización es el planteado por David Ulrich en su último libro *reinventando la organización* (2019), con su propuesta central de la creación de un *Ecosistema Orientado al Mercado* -MOE, por sus siglas en inglés, cuyos elementos son : 1. Entender el entorno; 2. Tener una estrategia para crecer con agilidad; 3. Articular capacidades; 4. Tener una morfología clara del negocio para lograr una estructura organizacional clara; 5. Gestionar de forma integradora la gobernanza al interior de la organización y 6. Liderazgo que se irriga a toda la organización.

La *Organización Luna Roja* converge con el principal planteamiento de Dave Ulrich, antes que liderazgo y gente, primero tiene que existir la organización que logre el éxito para poder enfocarse e irrigarse esos valores a la gente⁶. Tiene incentivos para los trabajadores, como que el “16% y el 18% de las utilidades netas se reparten entre los 70 líderes que están al mando de los cultivos, que son evaluados por metas y resultados” (Revista Dinero, 2019).

Con la anterior revisión conceptual, bibliográfica y contextualización de dónde se realizó el estudio, este artículo tiene como objetivo general determinar que el trabajador rural asalariado, ceñido a las condiciones laborales de ley, es un factor integrado al desarrollo rural y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la *Organización Luna Roja* en Entreríos, Antioquia. Para lo cual se desarrollaron dos objetivos específicos, describir desde el contexto del desarrollo rural el trabajo rural asalariado, su escenario y condiciones; y caracterizar el contexto laboral de los trabajadores rurales asalariados de la organización Luna Roja en Entreríos, Antioquia, para demostrar que el trabajo rural asalariado en el *Grupo de Empresas Luna Roja* de Entreríos, Antioquia, permite que el desarrollo rural pueda ser integral, en tanto, promueve que las actividades agropecuarias sean una industria de crecimiento sostenible económica y socialmente; esto es que el trabajador cuenta con nuevas capacidades, esto es, tal como lo afirma Amartya Sen, donde estas capacidades se definen como el hecho de poder convertir sus derechos en libertades reales. Ej.: por medio del trabajo rural asalariado, en condiciones laborales de ley, pueden acceder a educación, mejores de calidad de vida y movilidad social. El artículo está dividido en tres partes, que corresponden a la metodología, los resultados y, a la discusión y conclusiones.

⁶ Conferencia y conversatorio: Lanzamiento para mercados hispanos del libro "Reinventando la organización" del reconocido autor y profesor en materia de liderazgo, talento y transformación, Dave Ulrich. 30 de julio de 2020. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Jcgq6Cjnv-E&t=6163s>

2. METODOLOGÍA

Para la comprobación de la hipótesis: *el trabajo rural asalariado en la Organización Luna Roja de Entreríos, Antioquia, permite que el desarrollo rural pueda ser integral*; esta investigación, empleó metodología cuantitativa descriptiva, por medio de una encuesta cerrada. Esta contiene 39 preguntas, de las cuales 35 fueron preguntas cerradas para variables de tipo cuantitativo o numérico, y cuatro preguntas abiertas delimitadas para variables cualitativas o categóricas. La encuesta empleada se puede ver en su totalidad en el apéndice uno. A continuación se enlistan las variables mencionadas:

- **Variables numéricas:** Sexo, edad, lugar de nacimiento, cargo, lugar de residencia, tipo de vivienda, estrato vivienda, alfabetismo, nivel escolaridad, estado civil, hijos, número de hijos, edades de los hijos, nivel educativo de los hijos, vehículo, sistema de seguridad social, rango de salario, tiempo laborado, actividad cónyuge, satisfacción con actividades de bienestar empresarial, familias beneficiadas, mejora en condiciones de vida, satisfacción con trabajo, preparación para otro trabajo, trabajo en otro sector, cambiar de sector, equidad en oportunidades, desempeño de labores por género, suficiencia en incentivos, conocimiento de la historia del fundador de la empresa, toma para ejemplo de vida la historia de su jefe, consideración condiciones de otras empresas y benefician la toma de decisiones de la empresa.
- **Variables categóricas:** Calidad del trabajador encuestado, calidad que se espera deba tener un empleado, significado de la empresa para el encuestado y significado para el encuestado del jefe.

El universo de este estudio corresponde a 1200 empleados, de las diferentes áreas del *Organización Luna Roja* en Entreríos, Antioquia; la muestra para este estudio, está compuesta

de 428 empleados, los cuales permitieron exponer los resultados que se pueden ver en los gráficos y tablas a partir de la página 38. La muestra dispuesta para población finita, se definió por medio de la siguiente fórmula:

n : tamaño de la muestra buscado

N : Tamaño de la población o universo

Z_{α} : Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza -NC

e : error de estimación del máximo aceptado

p : Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q : $(1 - p)$: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

El Nivel de Confianza, en adelante NC, propuesto para este estudio es del 99%, por lo tanto el Z_{α} corresponde al 2.58 que establecen parámetros previos de cálculos estadísticos creados para estos fines. El e aceptado para esta investigación fue del 5%. En cuanto a p y q como no se encuentra una investigación previa con el mismo tema que presenta resultados para este estudio se le dará el mismo peso a ambas p : 50% (0,5) y q :50% (0,5), esto es: q : $(1-p)$, q : $(1-0,5)$, q :50%.

La selección de la muestra se realizó por método de selección aleatoria. Esto es, que a cada empleado se enumeró en una lista del 1 al 1200, con el apoyo del área de Talento Humano de la *Organización Luna Roja*. Posteriormente, se procedió a realizar la escogencia de los números para aplicar la encuesta por medio función de elección aleatoria en Excel (Tabla de números aleatorios, anexo 2):

$$fX = \text{ALEATORIO.ENTRE}(1; 1200)$$

Para el análisis de los datos recolectados, se procedió a tabular la información para la construcción de gráficos y tablas, que permitieron saber cómo está conformada la empresa,

quiénes son los trabajadores que conforman la *Organización Luna Roja*, cómo se encuentran confirmadas sus familias, educación, bienestar que tienen sus familias (salud, educación), encontrar algunas relaciones, como entre el número de hijos y rango etario, permitiendo confirmar las tendencias de las nuevas dinámicas en la tasa de natalidad y el índice de fecundidad. A partir de la construcción de estos elementos estadísticos se realiza el análisis, el cual se expone en la siguiente sección; lo que permitirá a la luz de estos resultados comprobar o no la hipótesis planteada para este estudio.

3. RESULTADOS

Los resultados expuestos a continuación, fueron obtenidos a partir de los datos recolectados en la encuesta realizada a la muestra de 428 empleados del *Organización Luna Roja*, con la metodología expuesta anteriormente. La cual permite cumplir con el objetivo general de este artículo: demostrar que el trabajador rural asalariado, ceñido a las condiciones laborales de ley, es un factor integrado al desarrollo rural y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la *Organización Luna Roja* en Entreríos, Antioquia; por medio de los dos objetivos específicos: primero, describiendo el contexto del trabajo rural asalariado, su escenario y condiciones; y segundo, a través de la caracterización del contexto laboral de los trabajadores rurales asalariados de la organización Luna Roja en Entreríos, Antioquia, para finalmente demostrar la hipótesis que el trabajo rural asalariado en el *Grupo de Empresas Luna Roja* de Entreríos, Antioquia, si permite que el desarrollo rural pueda ser integral, en tanto, promueve que las actividades agropecuarias sean una industria de crecimiento sostenible económica y socialmente.

3.1. Conformación laboral de la empresa

Los empleados del *Organización Luna Roja*, está conformado por 1200 empleados, que se encuentran distribuidos en tres grandes grupos, el más numeroso corresponde al 88% del

total, que son los que laboran en las tomateras, lecherías y otro tipo de cultivos de menor impacto, le siguen las personas que trabajan en la empacadora, que es donde todo el tomate de árbol alista para ser distribuido a las diferentes cadenas de grandes superficies del país y otra parte para ser exportado, estos empleos corresponden al 6% de la operación total de la empresa; y el 6% restante corresponde a las personas que se encuentran en las oficinas, logística y laboratorios que se encuentran en Entreríos, Antioquia; la mayoría de las cuales, iniciaron como trabajadores rurales asalariados y por el modelo de empresa, se capacitaron y fueron enriqueciendo el organigrama de la *Organización Luna Roja*, a medida que esta fue creciendo en operaciones (ver gráfico 1).

Las razones para la distribución por género obedecen a diversos factores en las diferentes áreas laborales (ver tabla 1). En la primera, correspondiente a las tomateras, lecherías y otros cultivos, los factores son variados para cada uno. Es recurrente y por tradición, en el caso de Colombia, como lo afirman los trabajadores y el fundador de la empresa, que para las cosechas de frutas, en especial de cítricos, se prefieren a los hombres debido al peso que deben arrastrar estos al momento de cosechar los frutos. Otra particularidad que se encontró al momento de la realización del estudio, es que en su gran mayoría, su procedencia es de la costa atlántica, esto es, que de cada 47 trabajadores que hay por cultivo en el *Organización Luna Roja*, uno solo es de Antioquia y los demás son oriundos de los departamentos como Sucre, Córdoba, Bolívar, y Cesar. Las mujeres que están dentro de este grupo corresponden a las ecónomas y cocineras por cultivo, solo un hombre hace parte de esta labor, para este caso de estudio.

Caso contrario ocurre en las lecherías, donde el porcentaje de mujeres es del 5%, siendo bajo, corresponden en su mayoría a ser las jefes de las salas de ordeño, y el resto de personas, en su mayoría hombres, miembros de la misma familia, que también trabajan al interior de la lechería (por finca), desarrollan labores propias, de inseminación, fertilización de pastos,

atención de partos, mantenimiento de las vacas horras⁷, entre otras. Antonio Lopera, fundador y gerente de la *Organización Luna Roja*, insiste en el papel fundamental que ha tenido la mujer en el desarrollo de su actividad agrícola y pecuaria. En el caso de la leche, él considera que los mejores rendimientos, en litros de leche, asepsia de las salas de ordeño y menor reportes de enfermedades en las vacas se debe, considera él, a que las mujeres son mas detallistas en este tipo de labores.

En cuanto a la sección de la empacadora, donde se lleva toda la carga de las cosechas, el 80% de los trabajadores son mujeres, dado a que estas prestan más atención para la selección, separación y empacado de la fruta para el despacho de los diferentes camiones que salen a las grandes superficies, a Ecuador o a puerto para son llevados a Japón, entre otros países. El 20% restante, correspondiente a los hombres, se desempeñan en labores de lavado de la fruta, carga, descarga y mantenimiento de maquinaria.

Las áreas administrativas y de logística están aproximadamente distribuidos de forma similar, en su totalidad la mayoría de las personas que laboran en las oficinas provienen de los cultivos, la empacadora, las lecherías, que después de prepararse académicamente en la educación formal técnica o profesional, con el apoyo de la *Organización Luna Roja*, accedieron a laborar en otras áreas de la empresa; también está el caso, de los componen el núcleo familiar de alguno de los empleados en las áreas mencionadas, sus hijos, esposas o hermanos también han encontrado una oportunidad educativa y laboral. Siendo estas una de las experiencias y políticas que destaca el fundador de la empresa (ver tabla 2).

3.2. Composición de la muestra

Como se mencionó previamente en la metodología, la muestra tomada para este estudio fue de 428 empleados del *Organización Luna Roja*. El cual se encuentra distribuido por género

⁷ Hay un periodo en el que las vacas se denominan como horras, secas o escoterías. Se trata de un lapso de tiempo que puede ser de uno o 2 meses, dependiendo de la raza, entre la terminación de la lactancia y el siguiente parto. La idea es que en ese espacio la res esté preñada. Las vacas siguen en el hato así estén secas porque están recuperando su nivel corporal y se preparan para el nacimiento de una nueva cría con todas las garantías y condiciones de salud. (sic). Tomado de: <https://www.contextoganadero.com/ganaderia-sostenible/por-que-permanecen-las-vacas-horras-o-escoterias-en-el-hato>

y área de trabajo. En el área de las tomateras, el 98% son hombres y el 2% corresponden a mujeres, lo que completó una muestra de 321 personas de esta sección. En las lecherías el 62% son hombres y el 38% mujeres, para un total de 50 personas. En la empacadora el 21% son hombres y el restante 79% mujeres, con un total de 38 personas. Y finalmente en administración y logística para esta muestra el 42% son hombres y el 58% mujeres, de 19 personas en esta área. El total de estas áreas son 428 personas que hicieron parte de la muestra para este estudio (ver tabla 3).

Como resultado preliminar, se puede observar que al comparar la similitud de las distribuciones por género entre el universo y la muestra, se comprobó que es correcta en el número empleado de trabajadores para el estudio y que permite tener un margen de error del 5% y el estudio tiene un 99% de confiabilidad, descrito con anterioridad en la metodología.

3.3.El trabajador

Es importante tener en cuenta aspectos cruciales del trabajador, como su lugar de origen, vivienda, edad, vida en familia, entorno, que dan una mirada más amplia para los fines de comprobación de la hipótesis planteada para este estudio.

Frente a los orígenes de los trabajadores, se encontró que 312 trabajadores, correspondiente al 73%, proceden de departamentos como Córdoba y Sucre, y 116, equivalentes al 27%, son de Antioquia⁸ (ver tabla 4).

Los trabajadores que hicieron parte del estudio, se encuentran en su mayoría en el rango etario de 34 a 41 años, le siguen los que se ubican entre los 42 y 49 años, y finalmente los que están entre los 26 y 33; lo que permite inferir que en su mayoría los trabajadores de la

⁸ Vale la pena aclarar que, el origen de los trabajadores de otros departamentos, tiene su principal causa en que en su mayoría la fuerza laboral de los municipios de Entreríos, Santa Rosa de Osos y San Pedro de los Milagros, se dedican a la lechería, a trabajos agroindustriales en las plantas de Colanta, Alpina, San Terra, suministros agrícolas y en las maquiladoras que se ubican en Santa Rosa de Osos, caracterizado por ser un centro de confección satélite para marcas nacionales y extranjeras.

Organización Luna Roja, se encuentran en su etapa de vida productiva y de desarrollo personal en pleno. (ver gráfico 2)

En cuanto al lugar de residencia, se hace la aclaración que si bien los trabajadores que proceden de otros departamentos al norte del país, se les toma como vivienda su sitio de trabajo, dado que pasan 11 meses de año en los cultivos y solo van a sus casas una vez al año con vacaciones colectivas, para las fiestas de navidad y fin de año. Por lo tanto, el 50,5% de los trabajadores de la muestra residen en Santa Rosa de Osos y el restante 49,5% viven en Entreríos, municipios vecinos de la subregión Norte de Antioquia. Así mismo, en cuanto a la vivienda el 86,7% de los encuestados tiene vivienda por el trabajo, es decir quienes por contrato de trabajo se les suministra la vivienda, esto es, a las personas que trabajan en las tomateras y los hatos deben residir allí. En cuanto al estrato de servicios públicos en el que se encuentran sus viviendas, el 86,7% se encuentran ubicadas en estrato rural, le siguen las ubicadas en estrato tres, equivalentes al 8,4% y con un mínimo porcentaje las ubicadas en estrato uno y dos (ver tablas 5 y 6).

Sin embargo, también se les hizo la pregunta de si poseían vivienda propia, alquilada o familiar en sus municipios de origen. De los 428, encuestados el 37% manifiesta poseer vivienda propia, los restantes 268, dicen residir en viviendas rentadas o familiares (ver tabla 7).

En cuanto a capacidades, todos saben leer y escribir y su nivel educativo, el 94% terminaron el bachillerato, el 2,8% son técnicos profesionales y el 2,3% tienen pregrado (ver tabla 8).

Respecto a su composición personal y familiar, el 74,3% están casado o en unión libre, el 17,5% son solteros, la tasa de divorciados corresponde al 7,9% y solo hay una persona viuda, que equivale al 0,2% (ver gráfico 3). En este mismo aspecto, se encuentra que los trabajadores vinculados a la muestra en su gran mayoría tienen hijos, 340; y 88 no tienen hijos. De los cuales

128 trabajadores tienen un solo hijo, 125 tienen dos hijos, 86 tienen tres hijos y uno solo tiene cinco hijos. El 89,24%, de los hijos de los empleados vinculados a la muestra se encuentran entre cero y 17 años (ver tablas 9 y 10).

En cuanto a la correlación de la edad y el número de hijos, se evidencia que entre menos edad tienen, menor es el número de hijos que hay por familia, esto es, que según las cifras reportadas por el DANE en el censo 2018, la tasa de natalidad para Colombia en 2018 fue del 14,88%, y el índice de Fecundidad o número promedio de hijos por mujer, fue de 1,81 para el mismo periodo. Si se revisan datos de 10 años atrás, es decir para 2008 la tasa de natalidad fue del 17,16%, y el índice de fecundidad o número promedio de hijos por mujer fue de 2,03; esto se evidencia en forma similar en los quintiles del gráfico comprueba en tanto que entre más reciente sea el nacimiento del hijo, también disminuyen los hijos por familia. (Ver el gráfico 4).

Con respecto al nivel educativo de los hijos (los que tienen), de los trabajadores asalariados rurales del *Organización Luna Roja*, el 61,93% se encuentran en el colegio, el 6,24% reportan que se encuentran recibiendo educación técnica, como en el SENA, 0,16% en universidad a distancia y/o virtual; el 4,37% asisten a la universidad presencial; y en ningún tipo de actividad académica se encuentra el 27,30%, debido a que en esta categoría están quienes tienen hijos mayores de 18 años que no estudian o que tiene un hogar independiente, así mismo están la franja de menores de 5 años, quienes están en guarderías informales o al cuidado de algún familiar, mientras inician el ciclo escolar oficial (ver gráfico 4 y tabla 11).

Respecto a la actividad de su pareja o conyugue, el 74% de la muestra se encuentra casado o en unión libre, de los cuales el 59,87% trabajan y el 40,13% restante se encuentran al cuidado del hogar (ver tabla 12).

Paralelamente, a la disposición de mudarse a alguna ciudad principal, el 92% afirman querer hacerlo y el 8% no, en tanto manifiestan la facilidad de acceso a servicios, por

inmediatez en el transporte y no tener que tomar carretera en transporte intermunicipal por alrededor de hora y media, o hacerlo en su vehículo particular y los riesgos y/o costos que esto implica. (ver tabla 13).

En el tema de movilidad y capacidad de compra de un vehículo propio, se encontró que 143 de los 428 encuestados poseen uno, no se hizo énfasis en el tipo de automotor, pero varios mencionaron la motocicleta como medio de transporte económico y de fácil acceso o financiación.

En el aspecto de seguridad social y prestaciones, se evidencia que todos los encuestados tienen contrato laboral a término indefinido, con las prestaciones de ley, primas, salud al régimen contributivo, afiliación a caja de compensación. En este mismo sentido, el margen de salarios se encuentra que de los 428 encuestados, el 88% recibe entre un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) y un millón de pesos; el 6% entre \$1.000.001 y \$1.200.000; 4% entre el \$1.200.001 y \$1.400.000; y el 2% entre el \$1.400.001 en adelante (ver gráfico 6 y tabla 14).

En referencia al tiempo laborado en el sector agropecuario, en la ruralidad, los 428 encuestados para la muestra en promedio llevan 15,3 años trabajando en el sector, la mayoría han trabajado por 16 años, el mínimo son ocho años, el máximo nueve años de labores, el análisis completo de los datos se puede encontrar en el gráfico 7 y el análisis estadístico de los datos en la tabla 15.

En temas de bienestar social o actividades, brindadas a lo largo del año por parte de la empresa a sus empleados, todos los participantes en la muestra dicen sentirse satisfechos. Una de las actividades que disfrutan más al año es el fin de año, en tanto se celebra en cada una de las fincas, empacadora y las oficinas de la empresa, donde se comparte una comida, algunas palabras por parte del fundador de la empresa o de sus hijos, quienes se distribuyen alrededor del territorio para llevar el mensaje y un detalle de bono extra a la prima de ley por la época.

Como política, el fundador y gerente de la empresa, cuenta que con los empleados de las tomateras, el tema de prima, bono, salario y regalos (se prepara una encuesta para su núcleo inmediatamente cercano), tiene como condición llamar a su pareja, si la tiene, quienes manifiestan tener una relación y comentar que llevan dinero y los regalos; dado que en anteriores oportunidades, mientras viajaban por carretera solían, algunos, quedarse bebiendo y vendían los regalos enviados. La idea de Antonio Lopera, es que el bienestar no solo sea para el empleado sino también su familia pueda verse beneficiada. En este mismo sentido, y por acciones como estas, los encuestados manifiestan que sienten que sus familias se benefician de sus actividades laborales en el *Organización Luna Roja*.

El desarrollo de capacidades y de calidad de vida es uno de los principales objetivos de la empresa y sus políticas, los participantes de la muestra de este estudio así lo ven en su totalidad, en tanto comentaron, que les ha permitido mejorar sus viviendas, acceder a préstamos, educar a sus hijos, educarse, ascender dentro de la empresa, salud, alimentación y bienestar (Ver tablas 16 y 17).

A la pregunta si ha sentido rabia por estar en ese trabajo, solo dos personas manifestaron su inconformidad, los restantes 426 les gusta lo que hacen, inicialmente porque se han criado en el medio y otros manifestaron que, aunque les gustaría realizar otra actividad no han encontrado una que les ofrezca, el tipo de contrato con prestaciones, estabilidad, ni el salario que ofrece la *Organización Luna Roja* (Ver tabla 18).

En cuanto a movilidad laboral, las personas participantes en la encuesta, con respecto a la realización de las actividades propias de su desempeño y a los espacios de formación o actualización en diferentes temas que brinda la empresa, 211 personas afirman que el trabajo les permite prepararse para otro empleo, es decir que han aprendido nuevas capacidades. Sin embargo, los restantes 217 consideran que no (ver tabla 19).

En la pregunta anterior las opiniones estaban divididas, frente a la utilidad de las capacidades aprendidas. En cambio, frente a la pregunta del deseo de desarrollar un empleo diferente, como trabajo en una oficina, el 90,19% quisiera tener la oportunidad. Los trabajadores de las tomateras, en su mayoría provenientes de departamentos costeros, afirman, que es para poder estar más cerca de sus familias y hasta por el clima, ya que la zona de Entreríos y Santa Rosa de Osos, se encuentran entre los 2500 y 2700 m.s.n.m. (ver tabla 20).

En relación a la igualdad en las oportunidades tanto para hombres como para mujeres en el *Organización Luna Roja*, el 70,56% cree en la igualdad de oportunidades; en tanto el 29,44% no. En referencia al desempeño por género en las labores, consideran por un pequeño margen del 0,93%, que ambos desempeñan bien sus roles en el trabajo (ver tablas 21 y 22).

En cuanto al autoconocimiento y la autoestima⁹ del trabajador, en la muestra de los 428, se realizó por medio de una pregunta abierta delimitada a una sola palabra. Donde la cualidad de la honradez fue valorada por 47 de los 428 encuestados, en general las cualidades que valoran de sí mismos están encaminadas a lo que denominan como buen trabajador, también le siguen responsable, trabajador, productivo y alegre, la importancia y repetición de las palabra se puede ver en el gráfico 8 y también a través de la imagen emitida por la aplicación web *TagCrowd*, herramienta para el análisis discursivo, que crea una *nube de palabras*, que es una imagen fácil de asimilar e *informativa que se comunica mucho en una sola mirada*, que permite de forma más sencilla leer, analizar y comparar datos cualitativos, convirtiéndolos en cuantitativos como lo muestra la imagen gráfica 9.

Este aspecto es de vital relevancia, en tanto confirma la hipótesis de que el trabajo rural asalariado en condiciones de ley ha incidido positivamente en la calidad de vida de los trabajadores de la Organización una Roja, porque el resultado de la imagen gráfica 9, no solo

⁹ “El autoconocimiento y la autoestima es el resultado del proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere la noción de su persona, de sus cualidades y características. Como todo proceso, tiene diversas fases, como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima, autoaceptación. El autoconocimiento es la base de la autoestima (concepción que tenemos de nosotros mismos). De ahí la importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal” (Navarro, 2009, p. 1).

debe observarse en términos de psicología organizacional, sino que por el contrario, es más amplio y se puede revisar desde los enfoques propuestos para este artículo: MVS de la FAO y de capacidades de Sen; en tanto, que acá se puede ver como los funcionamientos básicos, una vez la gente siente que son cubiertos, emergen los funcionamientos complejos como consecuencia de los primeros, esto es, que el hecho de que se perciban en valores o categorías positivas de sus personalidad o forma ver y hacer en su vida, se correlaciona con las capacidades que estos adquieren para decidir en libertad de tomar opciones para su mejora, en este caso puede ser compra de vivienda propia, estudiar, que sus hijos accedan a niveles superiores de educación en mejores condiciones o que al interior de sus familias las relaciones mejoren.

En razón a las cualidades, que deben tener personas que quieran trabajar en la empresa, hablan de nuevo de dos cualidades de las cuales les parecen importantes para sí mismos: honradez y responsabilidad (ver tabla 23).

Siguiendo con las preguntas abiertas delimitadas, se les pidió que definirán la *Organización Luna Roja*, en una palabra, en general, la definieron en cinco: seguridad 22%, estabilidad 20%, buen trato 19%, trabajo 20% y oportunidad 19%. Sin embargo, se puede afirmar que seguridad y estabilidad, son entendidas como la certeza de la permanencia con base en la solidez de la empresa. (ver tabla 24). Por lo tanto, ante la pregunta de si considera que *Luna Roja*, tiene suficientes incentivos para sus empleados, los 428 participantes en la muestra afirman que sí.

Siguiendo con las cualidades, valores y significados de la empresa, al preguntar respecto a que significa la persona de Antonio Lopera, lo expresaron el 70% en *berraquera*, el 24% a trabajo y solo el 6% a suerte. La explicación a este tipo de apreciación por parte de los participantes en la muestra, es porque en señor Lopera les cuenta su historia de vida, donde muestra como sin privilegios, sino con el trabajo a través de su vida ha logrado consolidar la

empresa que tiene hoy en día. Todos los encuestados afirman conocer dicha historia. En este mismo sentido, ellos consideran que encuentran lecciones aprendidas y a replicar a partir del conocimiento de la misma (Ver tablas 25, 26 y 27).

Frente a otras empresas en el sector, los encuestados consideran que en otras empresas los trabajadores no están en mejores condiciones que las que tienen en esta. Además, de creer que las acciones de la empresa en *pos* de su bienestar, se ven reflejadas en su desempeño laboral y las tasas efectivas de producción. Afirmando en la última pregunta, que todos los 428 participantes de la muestra dicen haber ganado trabajando en esta empresa (ver tablas 28, 29 y 30).

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Después de realizar el trabajo investigativo del estado del arte, la revisión de estudios similares, del trabajo de campo, de conocer de cerca a los trabajadores asalariados rurales de la Organización Luna Roja, se cumplió el objetivo general de demostrar que el trabajador rural asalariado, ceñido a las condiciones laborales de ley, es un factor integrado al desarrollo rural y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en Entreríos, Antioquia, a través de los dos objetivos específicos, que a su vez permitieron comprobar la hipótesis propuesta, esto es que, el trabajo rural asalariado en la *Organización Luna Roja* de Entreríos, Antioquia, si ha permitido que el desarrollo rural pueda ser integral, en tanto, como personas ha permitido que sus capacidades se amplíen, dado que han satisfecho sus funcionamiento básico y le han permitido emerger a los funcionamientos complejos, como percibirse al interior de la organización como personas, responsables, honestas, alegres; en correlación también en las políticas propuestas por la empresa, que finamente redundan en las capacidades que adquieren estas personas para decidir y acceder a vivir su vida en mejores condiciones. También, obviamente ligado a, si se quiere decir, las “funcionalidades complejas” que ofrece la empresa

como estabilidad, seguridad y entre otras descritas por el personal. Sin olvidar, que lo anterior está en el marco del análisis del ERNA y como este en las condiciones apropiadas es el generador de desarrollo de la zona, de la empresa, de las dinámicas económicas, pero sobre todo de las personas que son de las que se compone, en últimas, una organización como lo mencionó David Ulrich al inicio de este.

En este mismo sentido, Srinivasan y Rodríguez (2016), hablaron en cuanto a *la relevancia que han adquirido los asalariados rurales en el nuevo modelo de reprimarización*, esto es, que encontraron una reducción generalizada en las tasas de pobreza, en este caso solo para *Luna Roja*. Esto lleva a la discusión de si más modelos de empresa agropecuaria como este se aplicaran, conducirían al mejoramiento de las tasas de pobreza, más no su eliminación, en tanto otros factores de satisfacción de necesidades básicas deben aplicarse por parte de sectores como el Estado.

Retomando el tema de calidad de vida y bienestar, el enfoque de *Capability Approach*, permitió observar que se abren oportunidades a la capacitación y transferencia de conocimiento, permitiendo al individuo tener más elementos para la toma de decisiones en su vida laboral y personal; sumado a las oportunidades que brinda la *Organización Luna Roja* como parte de su plan de bienestar al talento humano. Lo anterior suma para afirmar que esta es una experiencia exitosa, que puede ser replicada, en tanto que si se formaliza el trabajo en el campo, se realizan procesos agroindustriales sostenibles, se promueve el empleo en la zona. Aspectos que promueven, el aumento en los niveles de calidad de vida, erradicación de la pobreza y el hambre; como lo demostró el Grupo de Macroeconomía Aplicada de la Universidad de Antioquia, según la *encuesta de calidad de vida en Antioquia para 2019*, donde Entreríos, se destaca por sus buenos indicadores de desarrollo. Este municipio es de vocación netamente agropecuaria, esta actividad económica corresponde al 76.66%. En cuanto a niveles

de pobreza comparado con otros municipios de sexta categoría¹⁰, tiene niveles bajos, su nivel de pobreza es el del 20.6%; de indigencia del 2,3% y de necesidades básicas insatisfechas -NBI es 10,5%; en Antioquia también sigue siendo un nivel bajo, si se contrapone con el nivel departamental de pobreza, que es de 46%.

Se sugiere, que con base en lo expuesto por Atchoarena y Gasperini (2003); quienes ampliaron la definición de desarrollo rural dada en 1975 por el Banco Mundial, en tanto, implica la acción interinstitucional público y privado, abarcando agricultura, educación, infraestructura, salud, fortalecimiento de las capacidades en función de los trabajadores rurales asalariados, las instituciones rurales y las necesidades sociales. Por tanto, las políticas públicas aisladas, no ayudaran a su progreso o erradicación de la pobreza sino van acompañadas de otros planes, donde no necesariamente tienen que ser sujetos directos de las políticas sino terceros receptores, es decir, que los directos beneficiarios de las políticas pueden ser las empresas, en tanto se busca la formalización del sector, en los términos de la ley, también, en el sentido ético de pagar lo justo en las condiciones adecuadas, lo que beneficiara a los trabajadores o grupos de asociatividad rural (inicios de cooperativas) integrados a industrias agroindustriales que permitan manejar volúmenes y calidad adecuadas para un comercio al mayoreo y tal vez la exportación, generando desarrollo rural social, sostenible ambiental y económico.

Dentro las limitaciones que observó este estudio, se encontraron, que no hay estudios precedentes que concreten el tema como fue abordado acá, lo que no permite compararse con otro tipo de organizaciones del sector. Sin embargo, esto también es una fortaleza, en tanto hace un llamado al desarrollo rural a investigar estos fenómenos desde las experiencias privadas también de la zona del norte de Antioquia, como el caso de Colanta, líder y pionera del cooperativismo en Colombia, modelo por excelencia de asociatividad campesina; o Alpina quien decidió llegar a la zona e instalar su capacidad por ser un centro atractivo para su trabajo

¹⁰ Categorización según el *modelo de jerarquización y categorización de los departamentos y municipios* del Departamento de Planeación Nacional -DNP. Resolución 400 de 2019, Contaduría General de la Nación.

y el desarrollo de la zona, convirtiendo a Entreríos y San Pedro de los Milagros (su vecino) en el primer centro lácteo de Antioquia y del país, le siguen Boyacá, Cundinamarca y Nariño, según Fedegan. Con lo anterior para señalar que, este tipo de experiencias revisadas desde los enfoques de MVS y *Capability Approach* pueden impactar en el diseño de políticas públicas para las zonas mencionadas.

También, es importante que se tenga en cuenta este artículo como base de asesorías empresariales y también con relevancia desde la academia, desde el tema del desarrollo rural sin desligarlo del ERNA, del enfoque del MVS, del *Capability Approach*, ni de las políticas públicas, en tanto se podría evidenciar con estudios más profundos que lo privado y lo público hacen una buena dupla para la creación de estrategias en sinergia para la superación de la pobreza, del hambre, del crecimiento económico, social y del desarrollo rural, desde la perspectiva de la gerencia para el desarrollo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Atchoarena, D. y Gasperini, L. (2003). *Education for rural development: towards new policy responses*. UNESCO y FAO. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499625.pdf>
- Banco Mundial (s.f.). <https://aif.bancomundial.org/about/historia>
- Baumann, P., *et al.* (2004). Aplicación de estrategias de desarrollo enfocadas hacia las personas en el ámbito de la FAO. Algunas enseñanzas prácticas. Anexo 1. <http://www.fao.org/3/j3137s/j3137s0a.htm#bm10.1>
- Bocero, S. L., & Bona, A. D. (2013). Mujeres asalariadas en el cinturón frutihortícola marplatense. Trabajo, trabajadoras y hogares. *Revista Huellas*, (17), 233–258. <http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2048/login?url=http://>
- Camarero, L. (2008). Invisibles y móviles: trayectorias de ocupación de las mujeres rurales en España. *Ager: Revista De Estudios Sobre Despoblacion Y Desarrollo Rural*, (7), 7-31.
- Cardeillac, J., y Rodríguez, L. (2018). Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay. *Revista NERA*, 21 (41), 138 -164. <http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=129938243&lang=es&site=eds-live>
- Carlos, R. G., & Johana, M. S. (2015). Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores / Participation rural de femmes rurales chiliennes: tendances, profiles et facteurs prédicteurs / Labor Participation of Chilean Rural Women: Tendencies, Profiles and Predicting Factors / Participação laboral das mulheres rurais chilenas: tendências, perfis e fatores preditores. *Cuadernos De Desarrollo Rural*, (75), 77. <http://10.11144/Javeriana.cdr12-75.plmc>
- Castaño, F., (2013). Empleo rural no agrícola en Colombia de 1990 a 2012. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10833/CastanoOr>

com/demografia/natalidad/colombia#:~:text=La%20tasa%20de%20natalidad%20en,mujer)%20de%201%2C81.

Contraloría General de la República (2010). Ruralidad y empleo rural en Colombia: aproximación a la metodología de la OECD. <https://www.contraloria.gov.co/documents/20181/996701/ruralidad-y-empleo-rural-en-colombia-2010.pdf/1d0ba931-7fee-42d8-8975-128cc0a10a20?version=1.0>

Cubillos, R. (s.f.). *Protección actual de los derechos laborales y seguridad social de los trabajadores rurales en Colombia 2016-2017*. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15084/1/Protecci%C3%B3n%20actual%20de%20los%20derechos%20laborales%20y%20seguridad%20social%20de%20los%20trabajadores%20rurales%20en%20Col.pdf>

de Pablo Valenciano, J., Capobianco Urdiales, M., & Uribe Toril, J. (2017). VULNERABILIDAD LABORAL DE LA MUJER RURAL LATINOAMERICANA. *Nóesis: Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 26(52), 130-151. <http://10.20983/noesis.2017.2.6>

Deininger, K. y Olinto, P. (2004). *Empleo rural no agrícola y diversificación del ingreso en Colombia*. CEPAL: Seminarios y Conferencias. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6716/S04253_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa, M., Gil, Y. y Mesa, P., Chaparro, C. (2012). La mujer rural boyacense en una experiencia organizativa: descripción y análisis desde el Trabajo Social. *Prospectiva*, (17), 159-182.

Ester Boserup, a. (1989). Population, the Status of Women, and Rural Development. *Population And Development Review*, 45. <http://10.2307/2807921>

- Fawaz-Yissi, M. J., & Rodríguez-Garcés, C. (2013). Mujeres rurales y trabajo en Chile central. Actitudes, factores y significaciones. *Cuadernos De Desarrollo Rural*, 10(72), 47-68.
- Federación de Colectividades locales del Norte de Marruecos y Andalucía (sin fecha). 1. Desarrollo Rural: Historia y Conceptualización. <http://www.an-mar.org/1-desarrollo-rural-historia-y-conceptualizacion/>
- Fuguitt, G., Fuller, A., Fuller, H, Gasson, R. y Jones, G. (sin fecha). LA agricultura a tiempo parcial : su naturaleza e implicaciones. Seminar papers N° 2, Centre for European Agricultural Studies. https://www.mapama.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/fondo/pdf/5474_9.pdf
- García, H. A. (2012). Searching for women and sustainable development in colombia: restructuring the limits. *Fordham Environmental Law Review*, 23(22). <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1671&context=elr>
- La natalidad se reduce en Colombia en 2018 (S.F.). <https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/colombia>
- Machado, A. (2011). Colombia rural. Razones para la esperanza. Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011. Bogotá: INDH PNUD, septiembre. https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/DesarrolloHumano/undp-co-ic_indh2011-parte1-2011.pdf
- Navarro, M. (2009). Autoconocimiento y autoestima. *Temas para la educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza*. (5), 1-9. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- OIT – Oficina Internacional del Trabajo, (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

- OIT - Organización Internacional del Trabajo, (2016). *Trabajar en el campo en el siglo XXI Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf
- OIT – Oficina Internacional del Trabajo (2012). El empleo de las mujeres rurales en América Latina. *Panorama laboral 2012*. Recuperado de
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195945.pdf
- OIT – Oficina Internacional del Trabajo (2015). Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe (*Versión revisada.*) Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <http://100.post.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=124336636&lang=es&site=eds-live>
- Pachón, F. (2007). Desarrollo rural: más que desarrollo agrícola. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia* 54(1), 50-61.
<http://www.redalyc.org/pdf/4076/407642324008.pdf>
- Piñeros Lizarazo, R. (2017). Contribuições para a conceitualização da mobilidade territorial do trabalho. (Portuguese). *Revista NERA*, 20(36), 58-81.
<http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2048/login?url=http://search.ebscoh>
- Ramírez E. (2019). Empleo rural no agrícola en América Latina 2030. Alimentación, agricultura y desarrollo rural en América Latina y el Caribe, No. 18. Santiago de Chile. FAO. <http://www.fao.org/3/ca5098es/ca5098es.pdf>
- Riella, A. y Mascheroni, P. (Comp.) (2015). *Asalariados rurales en América Latina*. CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20151229035324/AsalariadosRuralesEnAmericaLatina.pdf>

- Salcedo, D. (2018). *La formalización rural y protección social como estrategia en el posconflicto*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung -FESCOL. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/14154.pdf>
- Santana, N. (2018). *¿Reprimarización en América Latina?: Efectos de la demanda china sobre el patrón exportador latinoamericano y las estructuras económicas internas (1995-2016)*. *Revistas Científicas Complutenses Papeles de Europa*. 31(2), 149-172. <https://doi.org/10.5209/PADE.63636>
- Sen, A. (1987) *The Standard of Living*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Soby, S. (2017). Thomas Malthus, Ester Boserup, and Agricultural Development Models in the Age of Limits. *Journal Of Agricultural & Environmental Ethics*, 30(1), 87-98. <http://10.1007/s10806-017-9655-x>
- Srinivasan, S. y Rodríguez, A. (2016). Pobreza y desigualdades rurales Perspectivas de género, juventud y mercado de trabajo. Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40456/1/S1600665_es.pdf
- Tenjo, G. J. y Jaimes, C. A. (2018). Ingresos y educación en el sector rural colombiano. *Revista de Economía Institucional*, 20(38), 209-233. <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v20n38/0124-5996-rei-20-38-00209.pdf>
- Ulrich, D. (Julio de 2020). Reinventando la organización. *Lanzamiento para mercados hispanos del libro "Reinventando la organización"*. Conferencia llevada a cabo en el Conversatorio: Los presidentes de Celsia, Ecopetrol, Grupo ISA y Walmart. Virtual. <https://www.youtube.com/watch?v=Jcgq6Cjnv-E&t=6163s>
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, 46, 63-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20capacidades%20humanas%20presenta%20como,los%20f>

uncionamientos%20y%20las%20capacidades.&text=La%20pretensi%C3%B3n%20de%20la%20teor%C3%ADa,resulta%20valioso%20ser%20o%20hacer.

World Bank (1975). *Sector policy paper. Rural development.*

<http://documents.worldbank.org/curated/en/522641468766236215/pdf/multi0page.pdf>

6. GRÁFICOS

Gráfico 1

Distribución N° empleados por área laboral en el Organización Luna Roja

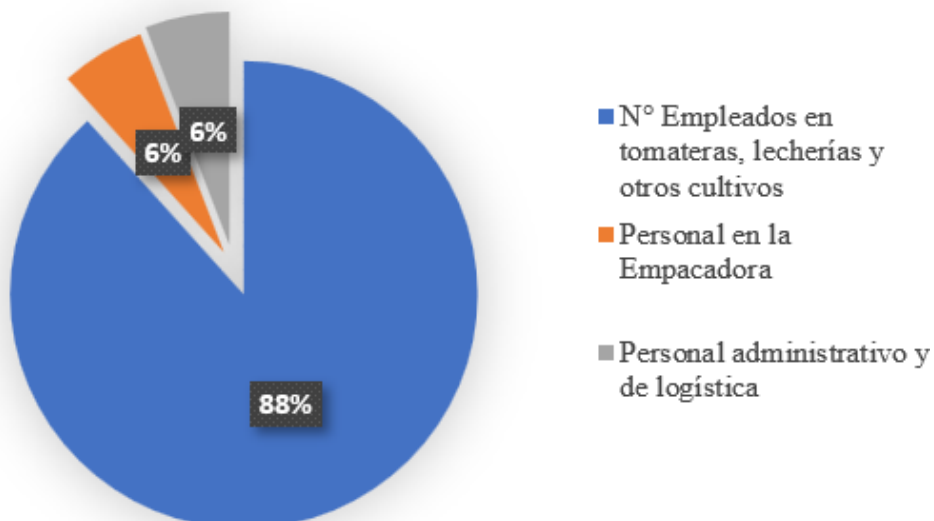


Gráfico 2

Distribución por edad de los trabajadores

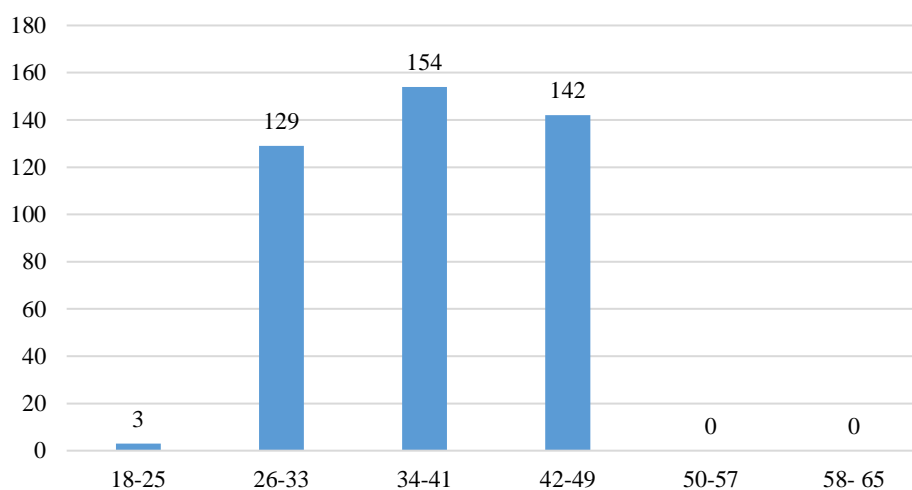


Gráfico 3

Distribución por Estado civil

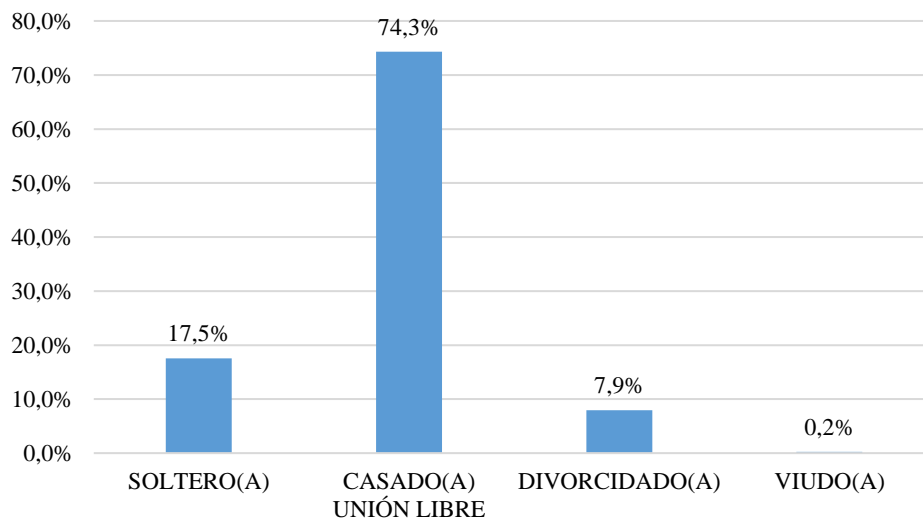


Gráfico 4

Relación entre el número de hijos por familia y los rangos etarios.

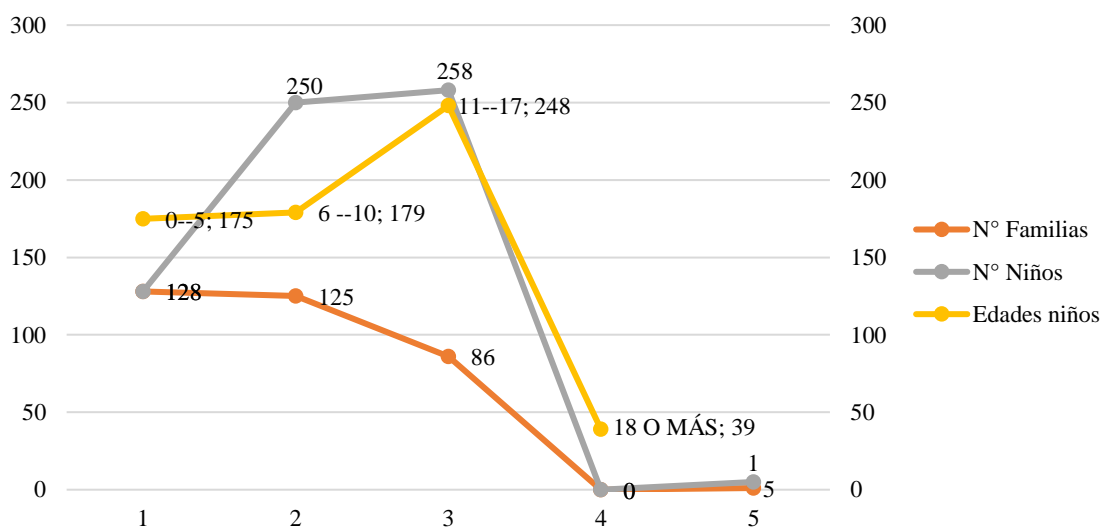


Gráfico 5
Nivel educativo de los hijos

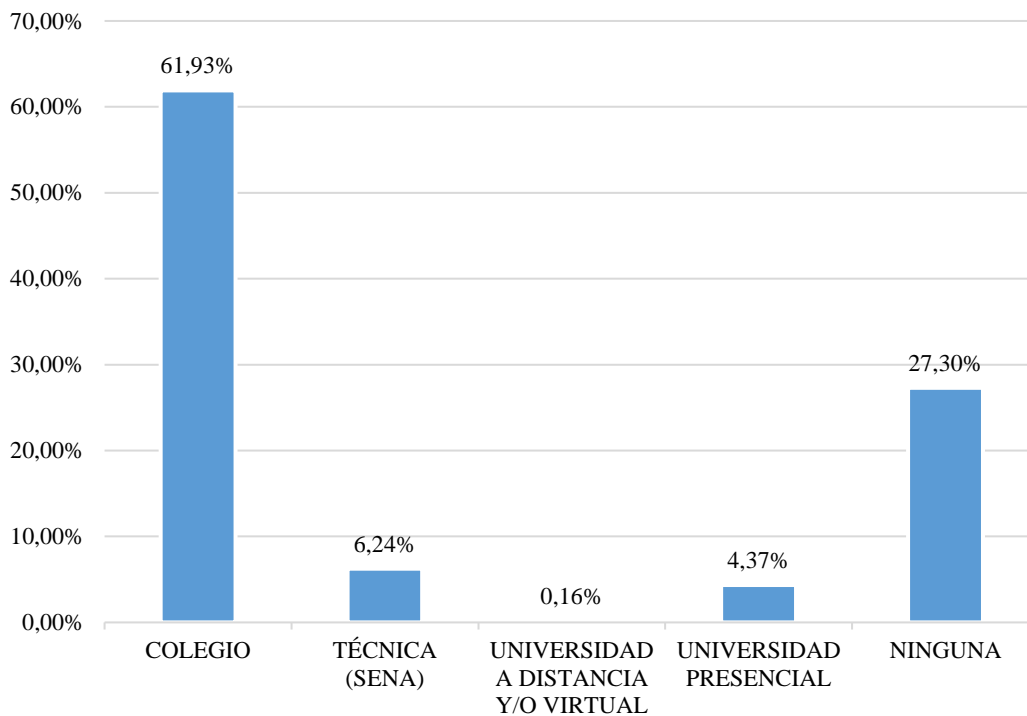


Gráfico 6
Rango de salarios en la Organización Luna Roja

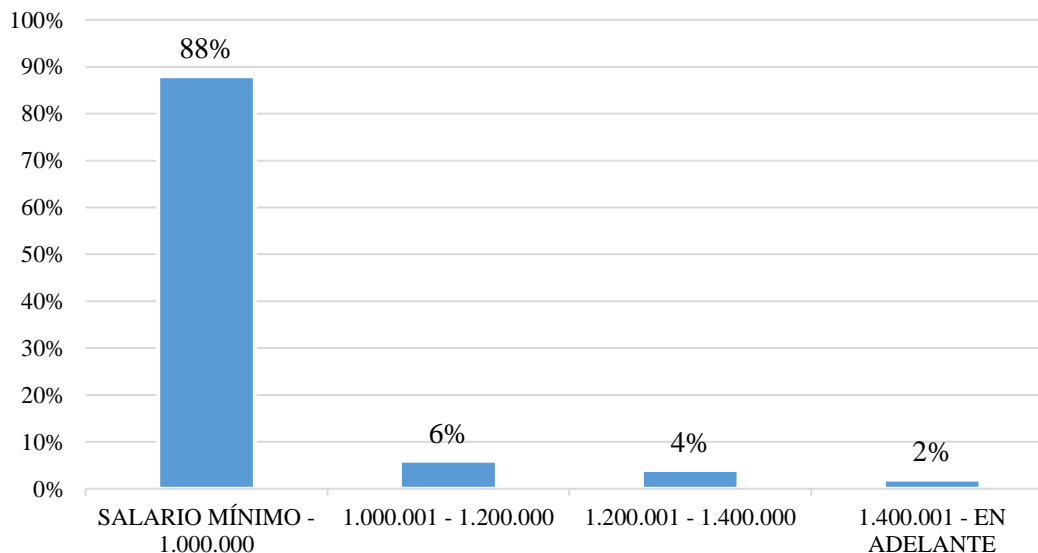


Gráfico 7
Años trabajados en el campo

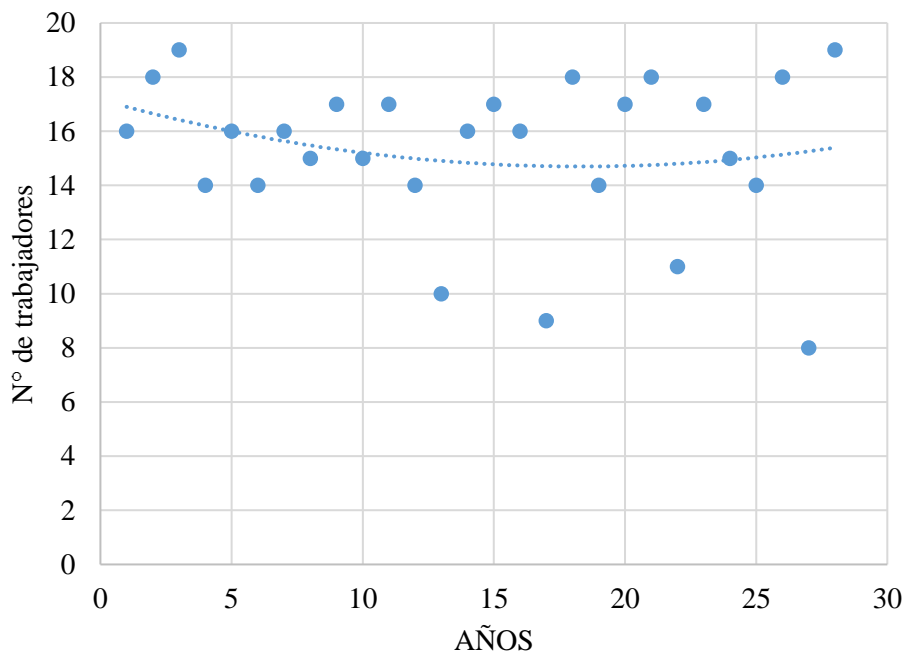
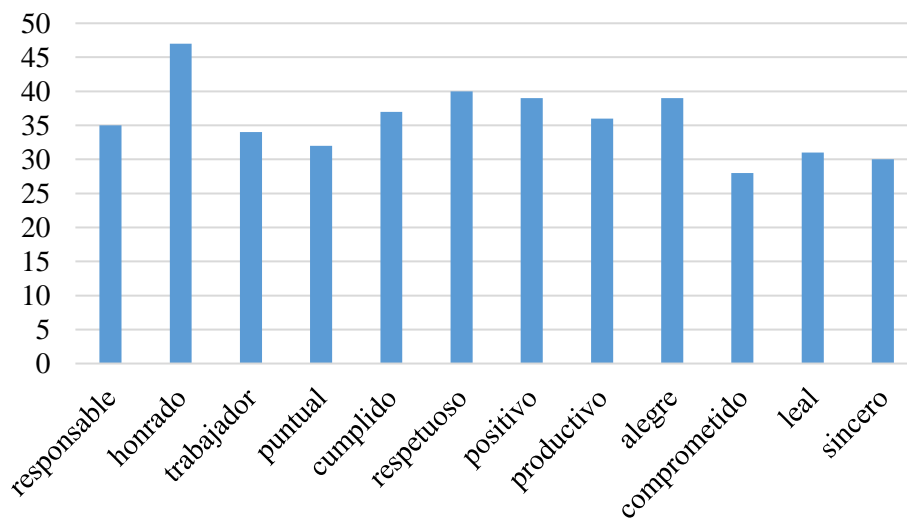
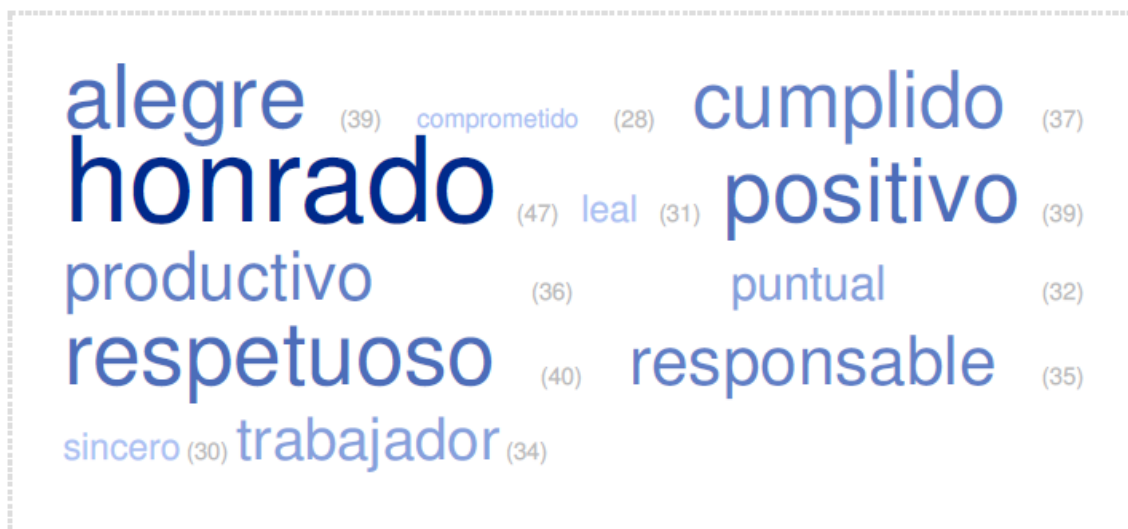


Gráfico 8
Cualidades que considera debe tener un trabajador



Gráfica 9



7. TABLAS

Tabla 1

Distribución de los empleados por género en la Organización Luna Roja

| Área | % Mujeres | % Hombres |
|---------------------------------------|-----------|-----------|
| Tomateras, lecherías y otros cultivos | 5% | 95% |
| Empacadora | 80% | 20% |
| Administrativo y logística | 57% | 43% |

Tabla 2

Distribución específica de género por área de trabajo de los empleados del Grupo Empresarial Luna Roja

| Área | Hombre | % | Mujer | % | Totales |
|----------------------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Tomateras | 921 | 98% | 19 | 2% | 940 |
| Lecherías | 84 | 70% | 36 | 30% | 120 |
| Empacadora | 14 | 20% | 56 | 80% | 70 |
| administración y logística | 40 | 57% | 30 | 43% | 70 |
| Totales | 1059 | 88% | 141 | 12% | 1200 |

Tabla 3

Distribución específica de género, de la muestra, por área de trabajo de los empleados del Grupo Empresarial Luna Roja

| Área | Hombre | % | Mujer | % | Totales |
|----------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| Tomateras | 313 | 98% | 8 | 2% | 321 |
| Lecherías | 31 | 62% | 19 | 38% | 50 |
| Empacadora | 8 | 21% | 30 | 79% | 38 |
| administración y logística | 8 | 42% | 11 | 58% | 19 |
| Totales | 360 | 84% | 68 | 16% | 428 |

Tabla 4

Lugar de nacimiento, de la muestra, de los empleados del Grupo Empresarial Luna Roja

| Lugar de Nacimiento | Cant. | % |
|----------------------------|--------------|------------|
| Antioquia | 116 | 27 |
| Córdoba | 181 | 42 |
| Sucre | 131 | 31 |
| Totales | 428 | 100 |

Tabla 5

Tipo de vivienda en la que reside

| Tipo | Cant. | % |
|--------------|--------------|------------|
| Por trabajo | 371 | 86,7 |
| Propia | 28 | 6,5 |
| Arriendo | 29 | 6,8 |
| Total | 428 | 100 |

Tabla 6

Estrato de servicios públicos en el que se encuentra ubicada la vivienda de residencia permanente.

| Estrato | Cant. | % |
|----------------|--------------|------------|
| Rural | 371 | 86,7 |
| 1 | 4 | 0,9 |
| 2 | 17 | 4,0 |
| 3 | 36 | 8,4 |
| Total | 428 | 100 |

Tabla 7

Tipo de vivienda en la que reside en su lugar de origen

| Tipo | Cant. | % |
|--------------|--------------|------------|
| Propia | 160 | 37 |
| Alquilada | 134 | 31 |
| Familiar | 134 | 31 |
| Total | 428 | 100 |

Tabla 8*Tipo de vivienda en la que reside en su lugar de origen*

| Nivel educativo | Cant. | % |
|------------------------|--------------|----------|
| Bachillerato | 406 | 94,9 |
| Técnico prof. | 12 | 2,8 |
| Pregrado Univ. | 10 | 2,3 |
| Total | 428 | 100 |

Tabla 9*Número de hijos por familia*

| N° Hijos | N° Familias | N° Niños |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| 1 | 128 | 128 |
| 2 | 125 | 250 |
| 3 | 86 | 258 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 1 | 5 |
| Total | 340 | 641 |

Tabla 10*Rangos de edad de hijos*

| Rangos de edad | Cant. |
|-----------------------|--------------|
| 0 a 5 | 175 |
| 6 a 10 | 179 |
| 11 a 17 | 248 |
| 18 o más | 39 |
| Total | 641 |

Tabla 11*Distribución de la escolaridad de los hijos de los trabajadores vinculados a la muestra*

| Ciclo Educativo | % | Cant. |
|-------------------------------------|----------|--------------|
| Colegio | 61,93% | 397 |
| Técnica (SENA) | 6,24% | 40 |
| Universidad a distancia y/o virtual | 0,16% | 1 |
| Universidad presencial | 4,37% | 28 |
| Ninguna | 27,30% | 175 |

Tabla 12*Actividad del conyugue*

| Estado civil | Cant. | % |
|-----------------------|--------------|----------|
| Casado(a) unión libre | 318 | 74 |
| Ocupación | Cant. | % |
| Trabajan | 191 | 59,87 |
| Hogar | 128 | 40,13 |

Tabla 13*¿Quiere irse a vivir a alguna ciudad principal?*

| Decisión | % |
|-----------------|----------|
| Si | 92 |
| No | 8 |

Tabla 14*Rango salarial en la Organización Luna Roja*

| Rango salarial | % | Cant. |
|-------------------------|----------|--------------|
| SMMLV - 1.000.000 | 88% | 377 |
| 1.000.001 - 1.200.000 | 6% | 26 |
| 1.200.001 - 1.400.000 | 4% | 17 |
| 1.400.001 - en adelante | 2% | 9 |
| Total de la muestra | | 428 |

Tabla 15*Análisis estadístico de datos del gráfico 7*

| Análisis de datos | |
|----------------------------|-------|
| Media | 15,29 |
| Error típico | 0,54 |
| Mediana | 16 |
| Moda | 16 |
| Desviación estándar | 2,87 |
| Varianza de la muestra | 8,21 |
| Curtosis | 0,86 |
| Coficiente de asimetría | -1,12 |
| Rango | 11 |
| Mínimo | 8 |
| Máximo | 19 |
| Suma | 428 |
| Cuenta | 28 |
| Nivel de confianza (99,0%) | 1,50 |

Tablas 16 y 17

16. Siente que su familia se beneficia de su actividad laboral en luna roja?

| | |
|-----------|------------|
| Si | 428 |
|-----------|------------|

*17. Considera que su trabajo en luna roja le ha permitido mejorar sus condiciones de calidad de vida?
Ej. Educación, salud, vivienda, vacaciones, esparcimiento*

| | |
|-----------|------------|
| Si | 428 |
|-----------|------------|

Tabla 18

Ha llegado a sentir rabia por estar en este trabajo?

| Decisión | Cant. |
|-----------------|--------------|
| Si | 2 |
| No | 426 |

Tabla 19

Este trabajo le ha permitido o le está permitiendo que se prepare para otro empleo?

| Decisión | Cant. |
|-----------------|--------------|
| Si | 211 |
| No | 217 |

Tabla 20

*Quiere otro empleo en un sector diferente?
Ej. Un trabajo en oficina*

| Decisión | % | Cant. |
|-----------------|----------|--------------|
| Si | 90,19 | 386 |
| No | 9,81 | 42 |

Tabla 21

Cree que las oportunidades son iguales para hombres y mujeres en luna roja?

| Género | % | Cant. |
|---------------|----------|--------------|
| Hombre | 70,56 | 302 |
| Mujer | 29,44 | 126 |

Tabla 22*De la labor que realiza, quién la desempeña mejor?*

| Género | % | Cant. |
|---------------|----------|--------------|
| Hombre | 49,53 | 212 |
| Mujer | 50,47 | 216 |

Tabla 23*Dígame una cualidad que debe tener una persona que trabaje en luna roja*

| Cualidad | Cant. | % |
|-----------------|--------------|----------|
| Honrado | 156 | 36% |
| Puntual | 126 | 29% |
| Responsable | 146 | 34% |

Tabla 24*Dígame en una palabra que significa luna roja para Ud.*

| Cualidad | Cant. | % |
|-----------------|--------------|----------|
| Seguridad | 96 | 22% |
| Estabilidad | 84 | 20% |
| Buen trato | 82 | 19% |
| trabajo | 84 | 20% |
| oportunidad | 82 | 19% |

Tabla 25, 26 y 27*25. En una palabra, qué significa para Ud. Antonio Lopera?*

| Palabra | % |
|----------------|----------|
| Berraquera | 70% |
| Suerte | 6% |
| Trabajo | 24% |

26. Conoce la historia de vida de Antonio Lopera?

| | |
|-----------|------------|
| Si | 428 |
|-----------|------------|

27. Toma como ejemplo para Ud., algo de la historia de vida de Antonio Lopera?

| | |
|-----------|------------|
| Si | 428 |
|-----------|------------|

Tabla 28, 29 y 30

28. *¿Cree que en otras empresas del sector están en mejores condiciones los empleados que en Luna Roja ?*

| | |
|-----------|------------|
| No | 428 |
|-----------|------------|

29. *¿Considera que las decisiones tomadas en luna roja son en beneficio de sus trabajadores y se ve reflejado eso en los niveles de producción?*

| | |
|-----------|------------|
| Si | 428 |
|-----------|------------|

30. *¿Ud. piensa que ha ganado o perdido trabajando en luna roja?*

| | |
|---------------|------------|
| Ganado | 428 |
|---------------|------------|

8. APÉNDICE

ENCUESTA CON FINES ESTADÍSTICOS COMO PARTE DEL TRABAJO DE GRADO (ARTÍCULO CIENTÍFICO) PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.

| Nº | PREGUNTA | OPCIÓN Y RESPUESTA | |
|----|--|-------------------------------------|--|
| 1 | SEXO | F | |
| | | M | |
| 2 | EDAD | 18-25 | |
| | | 26-33 | |
| | | 34-41 | |
| | | 42-49 | |
| | | 50-57 | |
| | | 58-65 | |
| | | 65 O MÁS | |
| 3 | LUGAR DE NACIMIENTO | | |
| 4 | CARGO | | |
| 5 | LUGAR DE RESIDENCIA | | |
| 6 | EN QUÉ TIPO DE VIVIENDA RESIDE | ALQUILADA | |
| | | PROPIA | |
| | | POR TRABAJO | |
| 7 | EN QUE ESTRATO ESTA SU VIVIENDA | 1 | |
| | | 2 | |
| | | 3 | |
| | | 4 | |
| | | 5 | |
| | | 6 | |
| | | RURAL | |
| 8 | SABE LEER Y ESCRIBIR | SI | |
| | | NO | |
| 9 | NIVEL ESCOLAR ALCANZADO | PRIMARIA | |
| | | BACHILLERATO | |
| | | EDU. TÉCNICA | |
| | | UNIVERSITARIA | |
| 10 | ESTADO CIVIL | SOLTERO(A) | |
| | | CASADO(A) UNIÓN LIBRE | |
| | | DIVORCIDADO(A) | |
| | | VIUDO(A) | |
| | | | |
| 11 | TIENE HIJOS | SI | |
| | | NO | |
| 12 | SI RESPONDIÓ SI, INDIQUE CUÁNTOS HIJOS TIENE | # | |
| 13 | SI RESPONDIÓ SI, QUÉ EDADES TIENEN SUS HIJOS | 0-5 | |
| | | 6-10 | |
| | | 11-17 | |
| | | 18 O MÁS | |
| 14 | SUS HIJOS EN QUE NIVEL EDUCATIVO SE ENCUENTRAN ACTUALMENTE | COLEGIO | |
| | | TÉCNICA (SENA) | |
| | | UNIVERSIDAD A DISTANCIA Y/O VIRTUAL | |
| | | UNIVERSIDAD PRESENCIAL | |
| | | NINGUNA | |
| 15 | POSEE VEHICULO PROPIO | SI | |
| | | NO | |
| 16 | SEGURIDAD SOCIAL | CONTRIBUTIVO | |
| | | SUBSIDIADO | |
| | | (SISBEN) | |

TRABAJO DE GRADO, ARTÍCULO CIENTÍFICO: EL TRABAJO RURAL ASALARIADO COMO FUENTE DE DESARROLLO RURAL Y SOCIAL EN ENTRERRÍOS, ANTIOQUIA. ESTUDIANTE: ANDREA GARZÓN MORENO, PROMOCIÓN: VII.

Apéndice 1. *Página 1 de la encuesta aplicada a los 428 empleados del Organización Luna Roja en Entrerriós, Antioquia*

ENCUESTA CON FINES ESTADÍSTICOS COMO PARTE DEL TRABAJO DE GRADO (ARTÍCULO CIENTÍFICO) PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
MAGISTER EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.

| Nº | PREGUNTA | OPCIÓN Y RESPUESTA |
|----|--|------------------------------|
| 17 | EN QUE RANGO SE ENCUENTRA SU SALARIO | SALARIO MÍNIMO - |
| | | 1.000.000 |
| | | 1.000.001 - |
| | | 1.200.000 |
| | | 1.200.001 - |
| 18 | TIEMPO LABORANDO EN EL CAMPO | # |
| | 19 | TIEMPO LABORADO EN LUNA ROJA |
| 20 | SI TIENE PAREJA O COYUGE QUÉ ACTIVIDAD REALIZA | TRABAJA |
| | | HOGAR |
| | | N/A |
| 21 | SE SIENTE SATISFECHO CON LAS ACCIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y/O DE EMPLEADOS QUE PROPICIA LUNA ROJA PARA SUS EMPLEADOS? EJ. Celebración navideña entre otras | SI |
| | | NO |
| 22 | SIENTE QUE SU FAMILIA SE BENEFICIA DE SU ACTIVIDAD LABORAL EN LUNA ROJA? | SI |
| | | NO |
| 23 | CONSIDERA QUE SU TRABAJO EN LUNA ROJA LE HA PERMITIDO MEJORAR SUS CONDICIONES DE CALIDAD DE VIDA? | SI |
| | | NO |
| 24 | HA LLEGADO A SENTIR RABIA POR ESTAR EN ESTE TRABAJO? | SI |
| | | NO |
| 25 | ESTE TRABAJO LE HA PERMITIDO O LE ESTA PERMITIENDO QUE SE PREPARE PARA OTRO EMPLEO? | SI |
| | | NO |
| 26 | QUIERE OTRO EMPLEO EN UN SECTOR DIFERENTE? EJ. Un trabajo en oficina | SI |
| | | NO |
| 27 | CREE QUE LAS OPORTUNIDADES SON IGUALES PARA HOMBRE Y MUJERES EN LUNA ROJA? | SI |
| | | NO |
| 28 | DE LA LABOR QUE REALIZA, QUIÉN LA DESEMPEÑA MEJOR? | HOMBRES |
| | | MUJERES |
| | | AMBOS |
| 29 | DÍGAME UNA CUALIDAD SUYA | |
| 30 | DÍGAME UNA CUALIDAD QUE DEBE TENER UNA PERSONA QUE TRABAJE EN LUNA ROJA | |
| 31 | DÍGAME EN UNA PALABRA QUE SIGNIFICA LUNA ROJA PARA UD | |
| 32 | CONSIDERA QUE LUNA ROJA TIENE INCENTIVOS SUFICIENTES PARA SUS EMPLEADOS? | SI |
| | | NO |
| 33 | EN UNA PALABRA, QUÉ SIGNIFICA PARA UD ANTONIO LOPERA? | |
| 34 | CONOCE LA HISTORIA DE VIDA DE ANTONIO LOPERA? | SI |
| | | NO |
| 35 | TOMA COMO EJEMPLO PARA UD, ALGO DE LA HISTORIA DE VIDA DE ANTONIO LOPERA? | SI |
| | | NO |
| 36 | CREE QUE EN OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR ESTÁN EN MEJORES CONDICIONES LOS EMPLEADOS QUE EN LUNA ROJA? | SI |
| | | NO |
| 37 | CONSIDERA QUE LAS DECISIONES TOMADAS EN LUNA ROJA SON EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES Y SE VE REFLEJADO ESO EN LOS NIVELES DE PRODUCCIÓN? | SI |
| | | NO |
| 38 | QUIERE IRSE A VIVIR A ALGUNA CIUDAD PRINCIPAL? | SI |
| | | CUÁL? |
| | | NO |
| 39 | UD PIENSA QUE HA GANADO O PERDIDO TRABAJANDO EN LUNA ROJA? | GANADO |
| | | PERDIDO |

TRABAJO DE GRADO, ARTÍCULO CIENTÍFICO: EL TRABAJO RURAL ASALARIADO COMO FUENTE DE DESARROLLO RURAL Y SOCIAL EN
ENTRERRÍOS, ANTIOQUIA. ESTUDIANTE: ANDREA GARZÓN MORENO, PROMOCIÓN: VII.

Apéndice 1A. *Página 2 de la encuesta aplicada a los 428 empleados del Organización Luna Roja en Entrerríos, Antioquia.*

| N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° | N° |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|
| 830 | 521 | 566 | 426 | 1067 | 989 | 148 | 162 | 579 | 619 | 852 | 155 | 918 | 750 | 138 | 517 | 319 | 1026 | | |
| 506 | 433 | 187 | 930 | 465 | 400 | 715 | 961 | 624 | 606 | 555 | 1010 | 207 | 413 | 175 | 1175 | 356 | 561 | | |
| 455 | 761 | 827 | 273 | 241 | 137 | 1007 | 455 | 951 | 259 | 1132 | 488 | 1017 | 475 | 136 | 864 | 33 | 6 | | |
| 411 | 16 | 473 | 1070 | 1156 | 120 | 608 | 808 | 1118 | 422 | 588 | 710 | 1087 | 195 | 515 | 578 | 570 | 522 | | |
| 210 | 903 | 1143 | 982 | 994 | 950 | 736 | 666 | 415 | 606 | 906 | 38 | 662 | 1190 | 357 | 586 | 514 | 421 | | |
| 743 | 390 | 669 | 237 | 948 | 1123 | 850 | 94 | 53 | 567 | 373 | 284 | 666 | 323 | 204 | 27 | 1184 | 162 | | |
| 401 | 1017 | 78 | 450 | 657 | 854 | 1059 | 760 | 308 | 391 | 313 | 26 | 396 | 956 | 555 | 915 | 116 | 648 | | |
| 1114 | 176 | 362 | 1147 | 686 | 480 | 1048 | 1169 | 99 | 375 | 859 | 186 | 972 | 578 | 93 | 442 | 1174 | 687 | | |
| 586 | 1056 | 271 | 953 | 622 | 8 | 836 | 751 | 238 | 634 | 341 | 596 | 343 | 892 | 909 | 374 | 1131 | 935 | | |
| 1041 | 1058 | 603 | 616 | 701 | 1154 | 918 | 39 | 821 | 543 | 213 | 159 | 1181 | 275 | 857 | 164 | 533 | 701 | | |
| 256 | 345 | 174 | 966 | 629 | 940 | 805 | 1062 | 632 | 694 | 414 | 835 | 213 | 680 | 685 | 1142 | 791 | 640 | | |
| 1117 | 970 | 12 | 165 | 249 | 1171 | 128 | 164 | 1049 | 1152 | 1119 | 639 | 724 | 184 | 1171 | 225 | 616 | 148 | | |
| 334 | 663 | 851 | 150 | 421 | 925 | 815 | 957 | 769 | 92 | 963 | 500 | 10 | 307 | 403 | 1078 | 1037 | 735 | | |
| 1173 | 977 | 330 | 161 | 662 | 18 | 151 | 732 | 696 | 1037 | 937 | 471 | 411 | 267 | 730 | 487 | 801 | 1064 | | |
| 979 | 1194 | 1094 | 173 | 939 | 596 | 446 | 464 | 1013 | 848 | 352 | 745 | 812 | 2 | 940 | 120 | 432 | 1092 | | |
| 47 | 575 | 976 | 946 | 1187 | 397 | 552 | 131 | 620 | 747 | 899 | 573 | 307 | 477 | 149 | 72 | 644 | 1145 | | |
| 416 | 590 | 1126 | 937 | 1129 | 562 | 178 | 147 | 826 | 752 | 912 | 552 | 857 | 1049 | 746 | 658 | 1100 | 225 | | |
| 933 | 810 | 1197 | 506 | 1170 | 390 | 1029 | 1034 | 189 | 631 | 72 | 480 | 316 | 340 | 1151 | 497 | 338 | 1064 | | |
| 286 | 288 | 67 | 1035 | 588 | 471 | 356 | 8 | 768 | 803 | 876 | 355 | 59 | 996 | 431 | 974 | 1032 | 643 | | |
| 801 | 18 | 493 | 1130 | 1200 | 953 | 548 | 83 | 864 | 387 | 85 | 553 | 115 | 1039 | 346 | 1139 | 170 | 65 | | |
| 100 | 665 | 513 | 477 | 211 | 976 | 63 | 1053 | 525 | 553 | 565 | 1063 | 327 | 1054 | 409 | 872 | 548 | 149 | | |
| 698 | 1172 | 463 | 30 | 588 | 528 | 280 | 486 | 139 | 1117 | 737 | 680 | 649 | 167 | 1106 | 1162 | 1122 | 9 | | |
| 1050 | 974 | 135 | 1029 | 864 | 736 | 310 | 797 | 811 | 535 | 524 | 111 | 22 | 662 | 961 | 90 | 254 | 76 | | |
| 193 | 698 | 225 | 1179 | 1013 | 292 | 742 | 153 | 42 | 720 | 588 | 727 | 262 | 1088 | | | | | | |

Apéndice 2. *Tabla de los 428 empleados del Organización Luna Roja en Entrerriós, Antioquia, seleccionados para la aplicación de la encuesta.*