

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EMPRESAS AGROINDUSTRIALES  
DEDICADAS A PRODUCCIÓN DE PANELA<sup>a</sup>****QUALITY OF LIFE AT WORK IN AGRO-INDUSTRIAL COMPANIES DEDICATED  
TO PANELA PRODUCTION**Restrepo Escobar, F.E. <sup>1\*</sup>; Sánchez Caicedo, Y.J.<sup>1</sup><sup>1</sup>*Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Facultad de Ciencias Agrarias.**Carrera 48 # 7-151, C.P. 05001. Medellín-Colombia.**\*Autor de correspondencia: ferestrepo@elpoli.edu.co*

Fecha de envío: 05, Marzo, 2020

Fecha de publicación: 08, junio, 2020

**Resumen:**

La industria panelera es una gran generadora de empleo, sin embargo, en los procesos de producción se presentan disfunciones que afectan la salud física y mental de los trabajadores. En el presente estudio se indagó por los factores que inciden en calidad de vida en el trabajo de las unidades agrícolas y agroindustriales que se dedican a la producción de panela teniendo en cuenta: Las condiciones de trabajo, el bienestar laboral y los efectos colaterales del trabajo. Se tomó una muestra de operarios pertenecientes a trapiches de la zona centro occidente de Colombia. Se encuestaron 108 personas. Se evidenció la evaluación positiva de algunas variables por parte de los operarios encuestados, sin embargo estas percepciones son subjetivas. Lo subjetivo del entorno de trabajo se relaciona con experiencias y creencias personales en el contexto rural donde viven los trabajadores y que se transmiten de generación en generación. La calidad de vida en el trabajo en las unidades agrícolas estudiadas, desde el punto de vista subjetivo, es medianamente buena. objetivamente puede decirse que se requieren tomar medidas de mitigación frente a los altos niveles de precariedad en cada una de las variables evaluadas.

**Palabras claves:** Bienestar, condiciones de trabajo, organización, salud, efectos colaterales

**Abstract:**

The industry of the panela is a great generator of employment, however, in the processes of production there are dysfunctions that affect the physical and mental health of the workers. This study investigated the factors that affect the quality of life in the work of agricultural and agro-industrial units that are dedicated to the production of panela taking into account: Working conditions, labor wellbeing and the collateral effects of work. A sample of workers belonging to mills in the central-western zone of Colombia was taken. The positive evaluation of some variables was evidenced by the operators surveyed; however, these perceptions are subjective. The subjective of the work environment is related to personal experiences and

---

<sup>a</sup> Artículo derivado de la investigación "Estudio sobre la calidad de vida en el trabajo en unidades agrícolas y agroindustriales dedicadas a la producción de panela. La investigación fue financiada por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

beliefs in the rural context where workers live and that are transmitted from generation to generation. The quality of life at work in the agricultural units studied, from a subjective point of view, is moderately good. Objectively, it can be said that mitigation measures are required to face high levels of precariousness in each of the variables evaluated.

**Key words:** Well-being, working conditions, organization, health, side effects

## INTRODUCCIÓN

La agroindustria de la panela ha sido por muchos años gran generadora de empleo a nivel nacional, es el segundo sector más importante después del café con una tradición bastante importante, puesto que es el soporte de desarrollo para muchas regiones de Colombia. Pero los procesos y métodos de producción han sido y siguen siendo bastante limitados aun en los trapiches más tecnificados. En esta cadena agroindustrial participan tres actores: productores (cultivadores de caña panelera mayoristas y minoristas procesadores (trapiches grandes, medianos y pequeños) y comercializadores (grandes, medianos y pequeños). (Sierra & González, 2014).

Con relación a la producción de panela, los operarios son indispensables para desarrollar las actividades laborales en función de la calidad y la inocuidad del producto final. Pero para ello se requiere igualmente un adecuado ambiente de trabajo para lograr la satisfacción, bienestar físico y psicológico con el fin de preservar la calidad de vida de los trabajadores y cumplir con los objetivos empresariales de rentabilidad y competitividad. Así las cosas, la calidad de vida en el trabajo es el medio para lograr transformaciones en las producciones agrícolas para dar solución a situaciones indeseables que se presentan en ámbito laboral y que inciden definitivamente en la salud y desempeño de la persona (Camacaro, 2010). Se puede afirmar entonces, que la calidad de vida en el trabajo experimentada por los campesinos, influye en la productividad y logro de objetivos organizacionales (Lau & May 1998).



Las investigaciones sobre calidad de vida en el trabajo buscan examinar aspectos materiales y relaciones sociales presentes en los sitios de trabajo, incluso del contexto familiar, que generan satisfacción e insatisfacción en la población analizada (Baltazar, 2007; De Carrasquel, 2016; Gómez, 2012). En el caso particular, es necesario abordar la calidad de vida en el trabajo, desde las dinámicas del contexto agropecuario y las organizaciones productoras del panela.

En el mundo del trabajo del sector agrícola, un gran porcentaje de la población de América Latina vive en las áreas rurales trabajando principalmente en la agricultura, sin embargo, los salarios son muy bajos en comparación con otros sectores de la economía. La tecnificación ha generado externalidades como el aumento del empleo temporal, el desempleo y en general malas condiciones de trabajo y por consiguiente, el abandono del campo por parte de las personas, poniendo en peligro la seguridad alimentaria (Piñeiro, 2011).

Una de las consecuencias más importantes del empleo en los trapiches, es el debilitamiento del bienestar de los trabajadores reflejado en pésimas condiciones de trabajo (bajos salarios, seguridad y salud deplorables, largas jornadas de trabajo multitareas, exposición a temperaturas extremas, seguridad social escasa o nula, entre otras). Todo lo anterior, sin que se visualicen cambios o reformas estructurales para mejorar la calidad de vida en el trabajo y en consecuencia el bienestar de la población rural. El problema en la industria panelera no es el desempleo, sino a la baja calidad del empleo. Por tanto, la calidad de vida en el trabajo (CVT) es un factor de potenciación de las capacidades humanas de la población que se dedica a la agricultura y que les debe permitir realizar determinadas actividades para lograr el tipo de vida que anhelan y desean (Puello et al., 2012).

La CVT se relaciona con creencias y valores que constituyen esfuerzos para aumentar la productividad y mejorar la satisfacción laboral, teniendo como fundamento la dignidad de las personas, y sus potencialidades. Lo anterior, supone que el ambiente de trabajo es el factor determinante para generar excelentes relaciones y comunicación en los equipos de trabajo, de manera que se puedan lograr los objetivos personales en pro de una verdadera calidad de vida. Así las cosas, La calidad de vida en el trabajo es el medio para generar transformaciones organizacionales para dar solución a problemas del ambiente laboral que inciden en



las personas. La forma cómo los empleados experimentan los factores de riesgo, que se derivan de su labor cotidiana y la falta de condiciones de trabajo óptimas, lleva a poner especial atención a factores como adecuada iluminación, temperatura, lugares y tiempo de descanso, duración de la jornada laboral, entre otras que emergen y están relacionadas con la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo (Camacaro, 2010).

La CVT está vinculada a la forma cómo las personas experimentan su ambiente laboral. Incluye tanto los aspectos físicos como contractuales, las relaciones sociales horizontales y verticales, las actitudes y creencias y las percepciones de satisfacción que se derivan de todos estos factores. Para las personas el trabajo es fundamental porque de él adquieren estímulos monetarios, personales y sociales. Por eso en la medida en que se satisfagan estas necesidades, el trabajador percibirá si tiene o no calidad de vida en su trabajo (Casas et al., 2002).

El principal objetivo de la CVT es dignificar la labor de las personas, generando condiciones seguras, empresas competitivas y participativas con capacidad para de satisfacer las necesidades de los colaboradores, de manera que éstos logren su desarrollo profesional y personal” (Segurado & Argulló, 2002).

Baltazar (2007) sugiere que la calidad de vida en el trabajo busca la satisfacción de necesidades personales, como insumo para la realización personal, familiar y social y como mecanismo para preservar la economía y la salud. Lo anterior supone la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes variables: herramientas institucionales para el trabajo, seguridad, adaptación al puesto de trabajo, bienestar como resultado del trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo.

Definitivamente, analizar la calidad de vida en el trabajo a partir de la perspectiva psicosocial, supone tener presente lo que sucede emocionalmente en el contexto laboral, considerando las relaciones de subyacentes entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los cual las personas construyen su propia realidad (Cuadro 1).



## Cuadro 1. Indicadores de calidad de vida en el trabajo

Table 1. Indicators of quality of life at work

Indicador	Descriptor
<b>Pensamiento individual</b>	Satisfacción laboral
	Motivación
	Actitudes respecto al trabajo
	Compromiso con el trabajo
<b>Ambiente de trabajo</b>	Condiciones de trabajo
	Seguridad y salud
	Tecnología
	Diseño de cargos
<b>Organización</b>	Actividades relacionadas con el trabajo
	Asignación de tareas y productividad
	Estructura organizacional
	Cultura organizacional
<b>Entorno sociolaboral</b>	Factores de riesgo psicosocial
	Clima laboral
	Bienestar de los trabajadores
	Variables sociodemográficas
	Políticas públicas relacionadas con el empleo
	Prevención de riesgos laborales

Fuente: Adaptado de Segurado y Argulló (2002).

### MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se llevó a cabo en 10 unidades agrícolas y agroindustriales dedicadas a la producción de panela en el municipio de Yolombo, zona centro occidente de Colombia.

La investigación fue descriptiva. Se realizó un muestreo aleatorio simple en las unidades productivas estudiadas. Se compararon grupos por género y por tipo de contrato. Se comprobó la distribución muestral a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov.

El cuestionario para la obtener la información estuvo constituido por 72 preguntas agrupadas en 10 dimensiones enfocadas a la calidad de vida en el trabajo (CVT). Estas dimensiones son: condiciones de trabajo, salud laboral, clima social de trabajo, autonomía, organización del trabajo, bienestar laboral, evolución laboral y efectos colaterales del trabajo. El cual se evaluó mediante tres criterios (Cuadro 2).

## Cuadro 2. Métodos utilizados para evaluar el instrumento

Table 2. Methods used to evaluate the instrument

	<b>Criterios</b>	<b>Método</b>
Calidad de cada ítem	Correlación ítem-test	Correlación de Pearson
Calidad del cuestionario	Validez de constructo	Componentes Principales
	Confiabilidad	Alfa de Crombach

Fuente: Elaboración propia

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población objeto de estudio fueron 68 hombres y 40 mujeres; 33 con contrato indefinido, 5 con contrato inestable, 9 por unidades producidas y 57 por jornal.

En cuanto a las condiciones de trabajo, la media es 4.60 y la desviación de 0.88 quiere decir que hay una baja dispersión de los datos. Lo anterior indica que los resultados representan a todos los encuestados. Lo mismo sucede con las demás variables, excepto con clima social de trabajo (5.54), en donde la desviación típica muestra una alta dispersión en los datos (Cuadro 3).

## Cuadro 3. Estadísticos descriptivos

Table 3. Descriptive statistics

<b>Dimensiones</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
Condiciones de trabajo	108	2.73	6.38	4.60	0.88
Salud laboral	108	1.00	3.67	1.63	0.52
Clima social de trabajo	108	2.00	7.00	5.54	1.16
Autonomía	108	1.50	4.00	3.17	0.71
Organización del trabajo	108	3.50	7.00	5.81	0.76
Bienestar laboral	108	4.40	7.00	6.25	0.67
Evolución laboral	108	3.25	7.00	6.14	0.79
Efectos colaterales del trabajo	108	1.07	5.71	3.49	0.95

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Las variables que mostraron un sesgo positivo fueron: clima social de trabajo organizacional y valores personales. Las que mostraron una tendencia baja fueron salud laboral, autonomía y efectos colaterales del trabajo. Llama la atención la variable salud laboral en donde la media (1.63) es baja con relación a las demás variables, lo cual indica que muchas de las personas encuestadas trabajan estando enfermos, no realizan pausas activas y existen conflictos entre compañeros.

**Cuadro 4.** Resultados cuantitativos de las dimensiones evaluadas

**Table 4.** Quantitative results of the dimensions evaluated

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		
Óptimas	5.4 – 7.0	19%	Muy satisfecho	6.5 – 7.0	17%
Medianamente óptimas	3.7 – 5.4	61%	Satisfecho	5.0 – 6.5	63%
Medianamente pésimas	1.7 – 3.7	19%	Insatisfecho	3.0 – 5.0	19%
Pesimas	1.0 – 1.7	0%	Muy insatisfecho	1.0 – 3.0	0%
<b>SALUD LABORAL</b>			<b>BIENESTAR LABORAL</b>		
Óptima	2.6 – 4.0	3%	Muy satisfecho	6.9 – 7.0	12%
Medianamente óptima	2.1 – 2.6	11%	Satisfecho	5.5 – 6.9	73%
Medianamente pésima	1.1 – 2.1	66%	Insatisfecho	3.5 – 5.5	14%
Pésima	1.0 – 1.1	19%	Muy insatisfecho	1.0 – 3.5	0%
<b>CLIMA SOCIAL DE TRABAJO</b>			<b>EVOLUCION LABORAL</b>		
Óptimo	6.7 – 7.0	17%	Muy satisfecho	6.1 – 7.0	58%
Medianamente óptimo	4.3 – 6.7	66%	Satisfecho	5.3 – 6.1	27%
Medianamente pésimo	2.3 – 4.3	14%	Insatisfecho	3.3 – 5.3	14%
Pésimo	1.0 – 2.38	2%	Muy insatisfecho	1.0 – 3.3	9%
<b>AUTONOMIA</b>			<b>EFFECTOS COLATERALES</b>		
Siempre	3.8 – 4.0	28%	Siempre	5.3 – 7.0	3%
Casi siempre	3.1 – 3.8	21%	Casi siempre	4.4 – 5.3	15%
Algunas veces	2.4 – 3.1	39%	Casi nunca	2.5 – 4.4	65%
Nunca	1.0 – 2.4	11%	Nunca	1.0 – 2.5	17%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

En términos generales y teniendo en cuenta los resultados cuantitativos (Cuadro 4), la calidad de vida en el trabajo en los trapiches paneleros objeto de estudio, es medianamente óptima, con excepción de la salud laboral y autonomía. Sin embargo, es importante aclarar que ésta es la experiencia subjetiva de los trabajadores encuestados, es decir, es un constructo de su propia realidad, la cual está relacionada con sus recursos cognitivos particulares y características personales.

Lo subjetivo en el contexto laboral está relacionado con percepciones de las personas y sociedades que a través del tiempo transmiten valores y creencias, creando realidades particulares reflejadas en actitudes y comportamientos (González-Rey, 2010).

### Comparaciones entre grupos

Con relación a la dimensión condiciones de trabajo, en los hombres la media es de 4.56 y en las mujeres de 4.67 (Cuadro 5). Quiere decir lo anterior, que no hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en cuanto a percepciones de las condiciones de trabajo; sin embargo, las mujeres son más positivas que los hombres. Lo mismo ocurre con las otras variables.

**Cuadro 5.** Comparaciones entre grupos, de acuerdo al sexo del trabajador.

**Table 5.** Comparisons between groups, according to the sex of the worker.

Dimensiones	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Condiciones de trabajo	Hombre	68	4.56	0.92	0.11
	Mujer	40	4.67	0.81	0.12
Salud laboral	Hombre	68	1.62	0.58	0.07
	Mujer	40	1.65	0.41	0.06
Clima social de trabajo	Hombre	68	5.56	1.18	0.143
	Mujer	40	5.52	1.14	0.18
Autonomia	Hombre	68	3.06	0.75	0.09
	Mujer	40	3.35	0.61	0.09
Organización del trabajo	Hombre	68	5.76	0.79	0.09
	Mujer	40	5.91	0.68	0.10
Bienestar laboral	Hombre	68	6.22	0.68	0.08
	Mujer	40	6.31	0.63	0.10
Evolucion laboral	Hombre	68	6.11	0.75	0.09
	Mujer	40	6.19	0.85	0.13
Efectos colaterales del trabajo	Hombre	68	3.39	0.96	0.11
	Mujer	40	3.6714	0.90	0.14

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

**Cuadro 6.** Comparaciones entre grupos. Tipo de contrato

**Table 6.** Comparisons between groups. Type of contract

Dimension	Vinculo laboral	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Condiciones de trabajo	Término Indefinido	33	4.86	0.78	0.13
	Término Fijo	5	4.91	0.92	0.41
	Unidades producidas	9	4.09	0.93	0.31
	Jornal	57	4.47	0.86	0.11
Salud laboral	Término Indefinido	33	1.73	0.50	0.08
	Término Fijo	5	1.73	0.54	0.24
	Unidades producidas	9	2.00	0.68	0.22
	Jornal	57	1.50	0.48	0.06
Clima social de trabajo	Término Indefinido	33	5.48	1.16	0.20
	Término Fijo	5	6.84	0.35	0.16
	Unidades producidas	9	4.51	1.37	0.46
	Jornal	57	5.62	1.06	0.14
Autonomia	Término Indefinido	33	3.39	0.69	0.12
	Término Fijo	5	3.30	0.57	0.25
	Unidades producidas	9	2.72	0.61	0.20
	Jornal	57	3.13	0.71	0.09
Organización del trabajo	Término Indefinido	33	5.88	0.78	0.13
	Término Fijo	5	6.37	0.65	0.29
	Unidades producidas	9	5.50	0.960	0.32
	Jornal	57	5.77	0.726	0.09
Bienestar laboral	Otro	3	6.12	0.331	0.19
	Término Indefinido	33	6.25	0.711	0.12
	Término Fijo	5	6.70	0.332	0.14
	Unidades producidas	9	6.06	0.781	0.26
Evolucion laboral	Jornal	57	6.27	0.636	0.08
	Término Indefinido	33	6.36	0.714	0.12
	Término Fijo	5	6.8250	0.190	0.08
	Unidades producidas	9	5.8472	1.066	0.35
Efectos colaterales del trabajo	Jornal	57	6.0135	0.748	0.09
	Término Indefinido	33	3.6710	0.977	0.17
	Término Fijo	5	3.4429	0.843	0.37
	Unidades producidas	9	3.8968	1.211	0.40
	Jornal	57	3.3277	0.884	0.11

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados



Con relación a la variable tipo de contrato (Cuadro 6), no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. sin embargo es importante anotar que las calificaciones más negativas en términos generales están dadas por aquellos trabajadores cuya relación laboral es a término fijo, jornal y unidades producidas. Tienden a ser más positivas las percepciones de los trabajadores que tienen contrato a término indefinido.

### **Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo se refieren a situaciones materiales, económicas, sociales y de organización en donde se generan actividades y relaciones laborales (Alcover, 2004). Esta variable incide tanto en la calidad del trabajo como en la salud, la satisfacción y por consiguiente en la productividad laboral.

En relación con las condiciones de trabajo en los trapiches objeto de estudio, los aspectos que tuvieron sesgo negativo hacia puntuaciones muy bajas y que requieren mayor atención por parte de los empresarios son: Espacios para consumir alimentos (comedor apropiado), Altas temperaturas, presencia de gases y vapores, Movimientos repetitivos de manos y brazos, Sala de vestir y casillero guarda ropas, capacitación para desarrollar actividades, capacitación sobre riesgos y exposición a sustancias químicas. De igual manera se evidencio que la mayoría de personas acuden frecuentemente a trabajar estando enfermos, no realizan pausas activas y tienen conflictos con sus compañeros. Por tanto se requieren adecuaciones tecnológicas y políticas organizacionales que brinden ergonomía, control de temperaturas, gases y vapores, control a los riesgos profesionales, y en general instalaciones adecuadas y capacitación para que las personas desempeñen sus actividades en forma saludable.

### **Seguridad y Salud en el trabajo**

La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización de este como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Parra, 2003). En tanto el bienestar laboral se define en términos de condiciones materiales y experiencias en el trabajo (Peiró et al., 2014). De acuerdo con lo anterior los trabajadores del presente estudio, en su

mayoría, consideraron las condiciones de salud laboral pésima. Esto se explica teniendo en cuenta la precaria infraestructura sanitaria, exposición a riesgos biológicos, químicos, altas temperaturas, esfuerzo físico, extensas jornadas de trabajo entre otros, no realizan pausas activas y tienen conflictos con sus compañeros; adicionalmente su mayoría los trabajadores no están formalmente integrados al sistema de seguridad y salud del país. Se evidencio que muchos de ellos, si no es la mayoría, acuden a trabajar estando enfermos.

### **Bienestar laboral**

Desde la perspectiva psicológica, El bienestar son juicios valorativos y emocionales relacionados con las experiencias que generan satisfacción. Desde esta óptica, el bienestar en el trabajo es el resultado de estímulos provenientes de la gestión organizacional (Blanch et al., 2010). En los trapiches analizados se encuentra en términos generales satisfacción con los factores de bienestar laboral como son las sensaciones de tranquilidad, confianza, tolerancia y de realización personal. Sin embargo, no se debe olvidar que esto obedece a creencias y valores particulares. A nivel empírico, los investigadores comprobaron realidades distintas cuando tuvieron contacto con los productores de panela.

### **Clima Social de trabajo**

Litwin y Stringer citados por Caraveo, (2004), establecen que el clima laboral son situaciones permanentes que refieren una empresa en particular, la distinguen de otras e influye en la forma como las personas actúan; Son resultados subjetivos, relacionados con el estilo de gestión de los administradores y de factores ambientales que generan actitudes, creencias y motivación en las personas que trabajan en una empresa cualquiera (Dessler, 1993). teniendo en cuenta estos conceptos, los trapiches objeto de estudio presentan un clima social de trabajo adecuado, sin embargo, según los factores subjetivos anteriormente estudiados, se evidencias sesgos negativos en algunos aspectos tales como que: no hay suficientes estímulos por parte de los supervisores para realizar el trabajo , tampoco hay reconocimientos por parte de los compañeros y se manifiesta aunque en un grado menor violencia física o discriminación en el trabajo.

## **Autonomía y organización del trabajo**

Teniendo en cuenta que la autonomía en el trabajo se refiere a como el trabajador puede tomar decisiones en cuanto la planeación y organización de sus labores y aspectos relacionados con métodos y políticas de gerencia, cultura y estrategia (Pritchard & Karasick citados por Caraveo, 2004), en el presente estudio se encuentra que la mayoría de personas encuestadas pueden tomar decisiones frente a su trabajo, teniendo en cuenta que este es rutinario y no requiere inversión de gran cantidad de recursos cognitivos. El trabajo es una actividad donde se invierten energías, habilidades y conocimientos para obtener un beneficio a cambio (Salanova et al., 2005). En este sentido, con relación a la organización del trabajo las personas dicen estar satisfechas, habiendo un sesgo más positivo en las mujeres y los que tienen contrato laboral a término indefinido cuando se hace la comparación entre grupos. En la comparación entre grupos, tanto a nivel de sexo como vinculo laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

## **Efectos colaterales del trabajo**

la calidad de vida laboral está influenciada por las condiciones inherentes al trabajo relacionadas con las tareas y el contexto laboral, que afectan el logro de objetivos organizacionales y la salud de las personas. Todos los factores objetivos y subjetivos contribuyen positivamente al desarrollo personal, o negativamente cuando tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar” (Gil-Monte, 2009). De la misma manera, la exposición a factores de riesgo en el contexto laboral soportan múltiples efectos perjudiciales para la salud. Por tanto, si en una organización se logra equilibrar los factores de riesgo y las condiciones laborales, el trabajo genera sentimientos de confianza, de motivación y se incrementa la capacidad de producción y el bienestar del empleado (Benavides et al., 2002)

La producción de panela incluye una considerable cantidad de operaciones posteriores al corte de la caña. En el proceso de transformación, los trapiches desarrollan las siguientes tareas: la molienda, limpieza de los Jugos, clarificación y encalado, evaporación del agua, la concentración de las mieles, el punteo, el batido, el moldeo, empaque y embalaje. Estas actividades sin duda implican grandes esfuerzos físicos por parte de los operarios. En el presente estudio, un alto

porcentaje de los operarios que trabaja en los trapiches experimenta con mucha frecuencia, efectos colaterales del trabajo, algunos de los cuales son: sobrecarga laboral, fatiga mental, cansancio físico, dolores de estómago, dolores de cabeza, dolores de espalda, y dolores musculares. Esto sin duda es lógico, ya que las actividades en los trapiches en todos los puestos de trabajo exigen posiciones inadecuadas para la columna vertebral, movimientos repetitivos de cargue y descargue, manejo de cargas dinámicas y estáticas, no se tiene en cuenta la ergonomía, los trabajadores permanecen durante largas jornadas (hasta 16 horas) de pie; se realiza sobreesfuerzo por levantamiento de cargas, forzando la zona pélvica y la columna lumbosacra; los empacadores realizan el mismo sobreesfuerzo durante el embalaje de las cajas de panela, una vez ésta se empaca para su almacenamiento; no hay sitios de descanso ni un comedor adecuado.

La calidad de vida en el trabajo en las unidades agrícolas estudiadas, desde el punto de vista subjetivo, presenta niveles medianamente óptimos, pero desde el punto de vista objetivo puede decirse que se requieren tomar medidas de mitigación frente a los altos niveles de precariedad en todas las unidades agrícolas estudiadas y en cada una de las dimensiones evaluadas. Deben realizarse investigaciones similares en otras poblaciones, con el fin de obtener un perfil de calidad de vida laboral de trabajadores del sector agropecuario. Los resultados encontrados sugieren poner atención a las normas en materia de salud y generar reformas que mitiguen los actuales niveles de precarización laboral en el agro.

## **CONCLUSIÓN**

En esta investigación se ha estudiado la calidad de vida en el trabajo de las personas que se dedican a la producción de panela en el municipio de Yolombo, Antioquia, Colombia, desde una perspectiva subjetiva, a través de un diseño transversal, descriptivo-analítico a través de la encuesta, entrevistas y registros fotográficos. Esto ha permitido el acercamiento al conocimiento de una serie de determinantes de la calidad de vida en el trabajo que son aplicables a todo el sector panelero y agropecuario en general.



La calidad de vida en el trabajo teniendo en cuenta la mirada de diversos investigadores, es una sensación de bienestar físico y psicológico. Incluye aspectos relacionados con la intimidad, las emociones, la percepción de seguridad, la productividad personal y la salud. Las recompensas personales, sociales y económicas, que se obtienen como fruto del trabajo, no se ofrecen en igual medida en todos los oficios o trabajos, ni satisface en igual medida a todas las personas.

En el sector agropecuario, la calidad de vida en el trabajo esta mediada en un gran porcentaje por los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en las diversas producciones, la integración formal al sistema de seguridad y salud del país, los sistemas de compensación, capacitación, entre otros. Es indispensable La intervención del estado en todos los frentes para que el trabajador agropecuario mejore sus condiciones de vida y se reconozca como un agente impulsor y dinamizador de la economía.

### **Agradecimientos**

Los autores expresan sus agradecimientos a la Asociación de paneleros del municipio de Yolombo, y a la institución universitaria Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, por haber hecho posible la realización de esta investigación, la cual sentara las bases para futuras políticas públicas en beneficio de todos los productores de panela, no solo de la región, sino de toda Colombia.

### **LITERATURA CITADA**

- Alcover de La Hera, C. M. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid España, 1ra edicion, McGraw-Hill.
- Baltazar. (2007). "Calidad de vida en el trabajo", un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*. pp. 114-123
- Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A., Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-209
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

- Camacaro, P. R. (2010). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 16. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro\\_Camacaro/publication/46562438\\_ABORDAJE\\_CONCEPTUAL\\_DE\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_EN\\_EL\\_TRABAJO/links/00463521e60ec96b54000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Camacaro/publication/46562438_ABORDAJE_CONCEPTUAL_DE_CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO/links/00463521e60ec96b54000000.pdf)
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.
- De Carrasquel, S. R. (2016). ¿ Para qué se estudia la calidad de vida laboral?. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 17(1), 34-53.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Prentice Hall Interamericana, México, p. 181.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173
- Gómez, C. (2012). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Psychologia: avances de la disciplina*, 4(1), 113-124.
- González-Rey, F. L. (2010). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas psychologica*, 9(1), 241-253.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 5-20.
- Piñeiro, D. E. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 24 (28), 11-33.

- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Puello, E. C., Ramos, J. L., & Madariaga, C. (2012). Condiciones laborales de los trabajadores agrícolas del municipio de Montería, Colombia. *Temas Agrarios*, 17(1),30-31.
- Salanova, M., Martínez, I. M., Cifre, E., & Schaufeli, W. B. (2005). ¿ Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? analizando el flow en contextos laborales. *Revista de psicología general y aplicada*, 58(1), 89-100.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836
- Sierra, G. I. L., & Gonzalez, N. V. Y. (2014). Estudio Descriptivo Mediante Análisis Multicriterio de la Cadena Agroalimentaria de La Panela. *Publicaciones e Investigación*, 8(1), 161-183.

