

Capítulo 16

Calidad de vida en el trabajo: análisis de experiencias en la agroindustria panelera

| Francisco Eladio Restrepo Escobar

Resumen

La prevención de riesgos laborales para garantizar la integridad física y mental de los trabajadores se hace cada vez más visible e importante en la agroindustria panelera de Colombia. De esta manera, el concepto de *calidad de vida* toma un papel importante en la expectativa y la experiencia del trabajador, por lo que se trazó el objetivo de identificar las percepciones que tienen los trabajadores de la agroindustria panelera sobre su calidad de vida laboral. Este trabajo de investigación fue de carácter descriptivo, y se tomaron como categorías de análisis las siguientes dimensiones: *organización del trabajo*, *bienestar laboral*, *evolución laboral* y *efectos colaterales del trabajo*. La muestra estuvo constituida por 108 personas que se dedican a la producción de panela de manera formal en diferentes modalidades de contratación. En cuanto a los resultados, se encontró que, en general, los trabajadores se sienten satisfechos realizando las labores de producción; sin embargo, se evidenciaron algunos *efectos colaterales del trabajo* derivados de las exigencias en diversas actividades que generan cansancio físico, dolores de espalda y dificultad para dormir en las noches, síntomas que afectan no solo el proceso de producción, sino también la salud de las personas. Teniendo en cuenta lo anterior, se sientan las bases para futuras investigaciones sobre el trabajo decente en trapiches paneleros, lo cual

es trascendental para dignificar el trabajo de las personas y, por consiguiente, para generar competitividad en la agroindustria.

Palabras clave: organización del trabajo, sociología laboral, psicología ocupacional, bienestar laboral, satisfacción en el trabajo

Introducción

En Colombia se han producido cambios en la estructura del empleo, y el Estado se enfrenta a una constante insatisfacción por parte de los empleados por el incumplimiento de las políticas y normas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo. Como consecuencia, en los últimos años los académicos han mostrado un especial interés por emprender estudios sobre el trabajo, para develar los impactos que la modernización laboral está generando en las experiencias y el bienestar de los trabajadores (Stecher, 2014). Por tal razón, se hace necesario profundizar en investigaciones que permitan obtener un mayor conocimiento y comprensión de los sucesos del mundo del trabajo en diferentes áreas y, en especial, en la agroindustria panelera. Así las cosas, un insumo importante para dichos estudios son las teorías del desarrollo, las cuales enfatizan en el progreso de las sociedades y en la búsqueda por alcanzar condiciones dignas para las poblaciones, demostrando que las capacidades de las personas son una materia prima para generar bienestar tanto económico como social (Battaglino, 2019).

La agroindustria de la panela ha venido generando, en promedio, alrededor de 236.392 empleos al año en Colombia (Rodríguez Borray et al., 2019), y es uno de los sectores tradicionales más importantes después del café, ya que de este depende el desarrollo económico y social en muchas regiones de Colombia. La panela, denominada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) como azúcar de caña no centrifugada, se realiza en pequeñas explotaciones, mediante procesos artesanales en los que predominan el trabajo familiar y

métodos de producción bastante limitados incluso en los trapiches más tecnificados (Flórez Martínez, 2013). En esta actividad agroindustrial confluyen cultivadores de caña de azúcar para la producción de panela, procesadores, prestadores de servicios, trabajadores y comercializadores. Algunas características predominantes del empleo en este sector son el debilitamiento del bienestar social de los trabajadores, bajos salarios, condiciones de salud deplorables, escasa seguridad social, horarios de trabajo extensos, la ocupación en muchas tareas y la exposición a temperaturas extremas y a agroquímicos (Restrepo Escobar & Sánchez Caicedo, 2020).

Por su parte, la calidad de vida en el trabajo se refiere a los factores que intervienen entre el trabajo y las características del trabajador que repercuten en las experiencias de su labor cotidiana y su bienestar psicológico. Es la manera como los trabajadores perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, seguridad y satisfacción relacionados con el desempeño de su trabajo (González-Baltazar et al., 2010). En ese orden de ideas, la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores influye en la salud y la productividad del trabajador, impactando positiva o negativamente los resultados organizacionales (Vásquez-Jaramillo et al., 2018).

Con relación a las variables de calidad de vida laboral evaluadas en la investigación, en primer lugar tenemos la *organización del trabajo*. Esta variable está relacionada con los procesos que integran el talento humano con tecnologías, herramientas y materiales en los procesos productivos, a través de métodos y procedimientos para trabajar de forma razonada, armónica y sin contratiempos, con niveles adecuados de seguridad y salud, para lograr la máxima productividad, a fin de satisfacer las necesidades de los colaboradores y los requerimientos de la sociedad (Martínez et al., 2018). Los estudios de *organización del trabajo* apuntan a modificar las condiciones técnicas de los procesos por motivos de cambios en las condiciones de trabajo, en los insumos, en la tecnología, entre otros, para generar sistemas de remuneración

justos, afrontar riesgos en los procesos productivos e identificar posibles contingencias, a fin de aumentar la productividad y competitividad con la participación de los trabajadores (Zayas Sabatela, 2021).

Siguiendo con la definición de las variables, el *bienestar laboral* es el grado óptimo de satisfacción del trabajador; estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que las circundan (Puello Alcocer et al., 2017). Se centra en los niveles de ingreso, el gasto social y la inversión de los individuos, condiciones objetivas y observables en una comunidad, el grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, el lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo (Mallard et al., 2017). De otro lado, también tiene que ver con el bienestar subjetivo o psicológico, que consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva. Así las cosas, el *bienestar laboral* es consecuencia de situaciones organizacionales, y excepcionalmente es causa de situaciones personales (Fonseca Herrera & Cruz Torres, 2019).

En cuanto a la *evolución laboral*, se entiende como el desarrollo de capacidades y habilidades que generan autorrealización en el ser humano y le permiten satisfacer sus necesidades para establecer relaciones sociales (Feria Galbán, 2018). La *evolución laboral* está asociada a la forma como un individuo se percibe a sí mismo en la ejecución de múltiples funciones en el ámbito laboral y, como se verá más adelante, en el ejercicio de diferentes roles en contextos de trabajo más complejos, que le permitirán trascender profesionalmente para satisfacer sus necesidades económicas y socioafectivas. Esto es muy importante en contextos laborales, puesto que el trabajo vincula a las personas con las organizaciones y con actividades laborales, lo cual trae como consecuencia que los trabajadores se sientan partícipes de una organización y de una categoría social relacionada con su actividad de trabajo (Moreno-Hurtado et al., 2018). En el interior de una empresa, es

una práctica que motiva al personal a permanecer en ella y que le permite transitar un camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y responsabilidad. Por lo tanto, el objetivo es ampliar, desarrollar y perfeccionar al trabajador para el crecimiento profesional y personal o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo que realiza (Nieves Zubillaga, 2013). En definitiva, la *evolución laboral* está relacionada con el desarrollo de competencias que, junto con la motivación intrínseca y extrínseca, le permiten al individuo adaptarse a cualquier entorno organizacional y desempeñarse de manera excepcional para acceder a oportunidades de promoción laboral, lo que configura una sensación de seguridad y satisfacción con el empleo.

En cuanto a los *efectos colaterales del trabajo*, estos son el resultado de las condiciones relacionadas con los procesos y las tareas del ambiente laboral que afectan la salud física y psicológica de las personas y que se transfieren a los ámbitos familiar y social. Algunos de estos efectos son la saturación mental, la continuación de tareas laborales en casa, el desgaste emocional, el trato despersonalizado a compañeros, el cansancio físico, dolores en el cuerpo, la automedicación, entre otros (Restrepo Escobar & Sánchez Caicedo, 2020). En los entornos laborales, los riesgos psicosociales han ido aumentando ostensiblemente, y están relacionados con el trabajo precario (bajos salarios, jornadas de trabajo extensas, contratación por horas, labores o unidades producidas, etc.). Todo lo anterior afecta de manera significativa la salud y el bienestar de los trabajadores (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, 2018). Por tanto, si se lograran equilibrar los factores y las condiciones laborales, aumentarían la confianza en sí mismo y la motivación, al tiempo que se incrementarían la capacidad de trabajo y el bienestar del empleado (Benavides et al., 2016; Sabastizagal-Vela et al., 2020).

Finalmente, tras rastrear diversos proyectos y resultados académicos en torno al tema, se evidencia que poco han sido estudiados los factores sobre la organización, el bienestar, la evolución y los efectos negativos asociados al trabajo en el sector agropecuario,

y en especial en la agroindustria de la panela, un producto que se ha vuelto muy apetecido en los países europeos por ser un alimento natural y saludable.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue analizar las experiencias de trabajo de las personas que se dedican a la producción de panela, teniendo en cuenta las dimensiones de *organización del trabajo*, *bienestar laboral*, *evolución laboral* y *efectos colaterales del trabajo*, y sentar las bases para futuros modelos de gestión de calidad de la vida laboral en esta agroindustria, que genera alrededor de 40.895.880 jornales y 236.392 puestos de trabajo al año en Colombia (Rodríguez Borray et al., 2019).

Metodología

La investigación fue descriptiva, con un diseño cuantitativo de corte transversal, y se realizó un muestreo a conveniencia intencionada (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Para ello, se contó con dos muestras: una de 91 trabajadores, distribuidos en ocho unidades productivas del municipio de Yolombó, Antioquia, y otra de 17 trabajadores, distribuidos en tres unidades productivas del municipio de San Roque, Antioquia. El instrumento utilizado para la recolección de información fue una encuesta compuesta por 37 ítems, medida con la escala de Likert, constituida por cuatro dimensiones: *organización del trabajo* (6 ítems), *bienestar laboral* (10 ítems), *evolución laboral* (8 ítems) y *efectos colaterales del trabajo* (13 ítems). Además, se realizaron comparaciones entre grupos por género. El análisis de los datos fue realizado con el *software* estadístico SPSS v20. Para efectos de validez y confiabilidad del cuestionario, se encontró una correlación estadísticamente significativa, una alta confiabilidad y una consistencia interna en el cuestionario aplicado a través de los criterios de correlación ítem-test (Pearson) y confiabilidad (alfa de Cronbach). Se consideró una correlación superior a 0,30 y significatividad de la correlación si esta se encontraba entre 0,000 y 0,005. Los resultados que

arrojó el alfa de Cronbach indicaron una baja variabilidad, lo cual da cuenta de una alta confiabilidad. Finalmente, se contrastó la información obtenida con los referentes teóricos, a fin de generar nuevos aportes al conocimiento.

Resultados y discusión

Para dar más claridad a los resultados, en la tabla 16.1 se presentan los datos sociodemográficos de la muestra analizada.

Tabla 16.1. Datos sociodemográficos

Variable	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	68	63
	Mujer	40	37
Edad	18-25	26	24,1
	26-30	16	14,8
	31-35	20	18,5
	36-40	16	14,8
	41-50	22	20,4
	Más de 50	8	7,4
Nivel de formación alcanzado	No sabe leer	10	9,3
	Primaria	52	48,1
	Bachillerato	38	35,2
	Técnico	7	6,5
	Profesional	1	0,9
Antigüedad en el oficio	Menos de 1 año	22	20,4
	1-5 años	55	50,9
	5-10 años	11	10,2
	10-15 años	5	4,6
	Más de 15 años	15	13,9

Continúa

Continuación tabla 16.1

Variable	Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Duración de la jornada laboral	8 horas	9	8,3
	10 horas	11	10,2
	12 horas	36	33,3
	14 horas	30	27,8
	16 horas	20	18,5
	Otra	2	1,9
Modalidad de contrato	Término indefinido	33	30,8
	Término fijo	5	4,7
	Unidades producidas	9	8,4
	Jornal	57	53,3
	Otro	3	2,8

Fuente: Elaboración propia

Organización del trabajo

Con relación a esta variable, se les indicó a los trabajadores lo siguiente: “Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo” (tabla 16.2). Las puntuaciones más bajas se encontraron en los ítems “el trabajo me genera estrés” y “aporta a mis necesidades”. En ambos ítems, la desviación típica es alta, lo cual indica que hay una alta dispersión en los datos; es decir, el promedio en estos casos no representa al grupo encuestado. En términos generales, con relación a la organización del trabajo, las medias cercanas a 7 indican que los trabajadores están muy satisfechos, y las medias cercanas a 4-5 indican un grado de satisfacción menor con la organización del trabajo en las unidades productivas objeto de estudio. Las demás variables (bienestar laboral, evolución laboral y efectos colaterales del trabajo) presentaron puntuaciones altas y desviaciones típicas por debajo de 1,26; es decir, hay homogeneidad en las respuestas, y estas representan a todo el grupo de personas objeto de estudio.

Tabla 16.2. Aportes de la organización del trabajo a la satisfacción de los trabajadores

Ítem	Media	Desviación típica
Aporta a mis necesidades	5,53	1,81
Me motiva a trabajar	6,36	1,16
Me ayuda a crecer como persona	6,23	1,26
Me hace sentir útil	6,56	1,02
Me hace estar comprometido	6,49	1,16
El trabajo me genera estrés	4,03	2,13

Fuente: Elaboración propia

Los resultados evidencian que las condiciones de trabajo de los empleados son medianamente óptimas, y, desde una perspectiva objetiva, se puede afirmar que la organización del trabajo afecta positivamente a los trabajadores, genera buen trato entre compañeros, estimula la autoestima y el crecimiento personal, hace que las personas estén felices y no se sientan discriminadas, y genera un buen ambiente de trabajo.

Bienestar laboral

Con relación a esta variable, a los encuestados se les preguntó lo siguiente: “Mi actual experiencia del trabajo está relacionada con actitudes de...” (tabla 16.3).

Tabla 16.3. Caracterización del bienestar laboral

Ítem	Media	Desviación típica
Disgusto-gusto	6,27	1,12
Inseguridad-seguridad	6,12	1,35
Intranquilidad-tranquilidad	6,40	1,09
Estar mal-estar bien	6,51	0,96
Desconfianza-confianza	6,50	1,08

Continúa

Continuación tabla 16.3

Ítem	Media	Desviación típica
Intolerancia-tolerancia	6,31	1,12
Confusión-claridad	6,58	0,69
Desesperanza-esperanza	6,42	1,15
Fracaso-éxito	6,39	1,16
Dificultad-facilidad	5,07	2,14

Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican que el bienestar laboral, en términos generales, fue evaluado positivamente; es decir, los empleados se sienten a gusto, seguros, tranquilos y confiados con relación a su experiencia en el trabajo, lo cual les da una sensación de bienestar. Sin embargo, es importante resaltar que para el 95 % de la población encuestada su trabajo es difícil, por cuanto exige grandes esfuerzos físicos y se está expuesto a diversos riesgos en el corte y transporte de la caña de azúcar al lugar de procesamiento, pues en algunos casos se hace cargándola en el hombro. La molienda y la cocción implican altos riesgos de patologías lumbares y de accidentes por amputaciones o quemaduras, puesto que los procesos deben ser continuos, incluso en horarios nocturnos, y por la incipiente tecnificación del proceso y el escaso conocimiento sobre normas de seguridad y salud (Ministerio del Trabajo, 2019); además, no hay programas de prevención y mucho menos medidas para mitigar o aliviar el desgaste, lo cual puede generar efectos negativos e irreversibles en la salud de los trabajadores. Entre los factores que más inciden positivamente en el bienestar laboral, está la seguridad y confianza con el trabajo, pues los trabajadores, desde su ámbito laboral, se sienten tranquilos de tener un ingreso fijo, lo cual es muy significativo si se tienen en cuenta las oportunidades que ofrece su entorno. Asimismo, se refleja la falta de oportunidades para los jóvenes (18-25 años), que en la muestra representan el 24,1% de los trabajadores y no tienen acceso a la educación, lo que genera riesgos psicosociales en esta población, pues expresan no sentir éxito en su vida y creen no haber evolucionado laboralmente dentro de la organización.

Evolución laboral

En esta variable, los encuestados completaron cada ítem usando una escala de 1 (“está bajando”) a 7 (“está subiendo”) (tabla 16.4).

Tabla 16.4. Evolución laboral de los trabajadores en los últimos años

Ítem	Media	Desviación típica
Mi motivación por el trabajo	5,47	1,58
Mi identificación con los valores de mi trabajo	6,03	1,32
Mi capacidad para realizar el trabajo	6,39	1,03
Mi rendimiento en el puesto de trabajo	6,39	0,91
Mi autoestima personal	6,18	1,29
Mi estado de ánimo en el trabajo	5,98	1,37
La amabilidad de mis compañeros de trabajo	6,19	1,22
El acatamiento de las normas del trabajo	6,55	0,80

Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican que, en términos generales, los trabajadores de los trapiches sienten que su capacidad para trabajar, su rendimiento, su autoestima y el acatamiento de las normas están en ascenso, así como la motivación y el estado de ánimo, pero en un menor grado. Sin embargo, el 85 % expresaron que, aunque su rendimiento y capacidad para realizar las labores ha aumentado, no ven en esta labor una gran oportunidad de desarrollo personal. Algunas observaciones que realizaron los entrevistados fueron las siguientes:

- “Este trabajo lo tengo de paso; no me veo en el futuro haciendo esto”.
- “Mi relación con los jefes es regular”.
- “El trabajo significa pobreza y castigo”.

Estas afirmaciones contribuyen a explicar lo que sucede en la agroindustria panelera: por la inestabilidad en los precios del producto, no se generan márgenes de ganancia suficientes para que los productores ofrezcan a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, garantías prestacionales, beneficios sociales, seguridad, salud y, en general, calidad de vida. Dadas las circunstancias, se puede justificar que los trabajadores que se dedican a esta labor difícilmente aspiren a una pensión o a tener una expectativa de vida que implique progreso económico y desarrollo personal sostenible en el tiempo. Lo anterior termina reforzando el bajo nivel de protección social que tradicionalmente ha caracterizado al empleo rural (Villota Ortega & Chamorro Martínez, 2020).

Efectos colaterales del trabajo

En cuanto a esta variable, a los trabajadores se les dio la siguiente instrucción: “Indique la frecuencia con que su trabajo le ocasiona los siguientes efectos”, usando una escala de 1 (“nunca”) a 7 (“siempre”) (tabla 16.5). Se encontró que, en términos generales, la mayoría de los empleados no sienten que el trabajo afecte su estado de ánimo o sus relaciones familiares. Sin embargo, se evidenció que los silleros, preneros, templadores, tolincheros, empacadores y hornilleros padecen cansancio físico, dolores de espalda, dolores musculares y dificultad para dormir en las noches. En general, la única motivación por el trabajo es que este les brinda un ingreso económico para subsistir. Cabe resaltar que en esta variable las desviaciones típicas son altas, lo cual indica que las respuestas son heterogéneas; es decir, la media no representa a todo el grupo encuestado, pues algunos tienen percepciones positivas, y otros, negativas. En general, las actividades en los trapiches exigen a todos los trabajadores posiciones que afectan la columna vertebral, movimientos repetitivos, un manejo de cargas pesadas e incluso trabajar muchas horas de pie, además de que no hay sitios de descanso ni un comedor adecuado. Las consecuencias psicológicas son emocionales, cognitivas y conductuales, lo que genera estrés. Las consecuencias del estrés pueden originar enfermedades

fisiológicas que afectan el bienestar y la calidad de vida de quien lo padece y a su vez pueden afectar el grupo familiar.

Tabla 16.5. Efectos colaterales del trabajo

Ítem	Media	Desviación típica
Sigue pensando en el trabajo cuando está en casa	3,56	2,25
El trabajo afecta las relaciones con su familia	2,30	1,99
Si tiene problemas en el trabajo, se desquita con otros	1,50	1,21
Siente que tiene más trabajo en muy poco tiempo	2,96	2,15
Su trabajo hace que cambie su estado de ánimo	3,14	2,11
Siente cansancio físico	5,16	1,85
Siente fatiga mental	2,98	2,15
Tiene mal humor	2,42	1,87
Siente dolores de estómago	2,07	1,74
Siente dolores de cabeza	3,32	2,11
No duerme en las noches	5,81	1,80
Siente dolores de espalda	6,52	2,29
Siente dolores musculares	5,68	2,28

Fuente: Elaboración propia

Comparación por género

En la tabla 16.6 se muestran los resultados de la comparación por género. En cuanto a la dimensión de organización en el trabajo, las mujeres tienden a tener más percepciones positivas que los hombres. Un aspecto importante fue visualizar la tendencia positiva de las mujeres frente a su trabajo; ellas se sienten realizadas y positivas frente a lo que hacen, pues el trabajo significa para ellas independencia, capacidad para sostener a

una familia por sí mismas, desarrollo personal en el ámbito en el que viven, así como la oportunidad de generar conciencia sobre la importancia de la mujer en el campo. La percepción positiva de las mujeres se evidencia, igualmente, en el bienestar laboral, la evolución laboral y los efectos colaterales del trabajo. Sin embargo, es importante aclarar que, en las producciones objeto de estudio, las mujeres realizan únicamente labores de empaquetado, es decir, no están expuestas a todos los riesgos, de ahí que su percepción frente a las condiciones de trabajo sea más positiva que la de los hombres.

Tabla 16.6. Análisis comparativo entre las respuestas dadas por hombres y mujeres a las diferentes variables

Variable	Sexo	Muestra	Media	Desviación típica	Error típico de la media
Organización en el trabajo	Hombre	68	5,76	0,80	0,10
	Mujer	40	5,91	0,69	0,11
Bienestar laboral	Hombre	68	6,22	0,68	0,08
	Mujer	40	6,32	0,64	0,10
Evolución 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	0,12
	Mujer	40	3,67	0,91	0,14

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Las actividades que se realizan en la agroindustria panelera tienen muchos requerimientos de mano de obra, demandan mucho esfuerzo físico, y los trabajadores están expuestos a riesgos tanto físicos como psicosociales que afectan su calidad de vida. Por tal razón, y teniendo presentes los resultados de la investigación, es fundamental la intervención del Estado mediante políticas públicas

que fomenten y fortalezcan las prácticas de gestión humana en este sector. En tal sentido, se requiere diseñar, por parte de las autoridades laborales, procedimientos para inspeccionar de manera permanente los procesos de producción, fomentar ambientes de trabajo saludables y velar por que los productores implementen de manera decidida programas de seguridad y salud en el trabajo.

La importancia de los resultados de la investigación radica en que la agroindustria panelera es una fuente de empleo para miles de personas, y si bien se han realizado diversos estudios de índole técnico relacionados con la productividad y la comercialización, no se ha profundizado en estudios del trabajo que apunten a mejorar las condiciones de vida de las personas que hacen posible la elaboración de este producto, indispensable en la canasta familiar de miles de hogares en Colombia.

Con el estudio realizado se sientan las bases para futuras investigaciones sobre el trabajo decente en trapiches paneleros, lo cual es trascendental para dignificar la labor de las personas y, por consiguiente, para generar competitividad en la agroindustria.

Agradecimientos

La presente investigación se deriva del “Estudio sobre la calidad de vida en el trabajo en unidades agrícolas y agroindustriales dedicadas a la producción de panela en los municipios de Yolombó y San Roque”, financiado por la institución universitaria Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. El autor expresa un especial agradecimiento a la Asociación de Paneleros y Agropecuarios de Yolombó por su colaboración para conseguir los espacios y el contacto con la población participante en el estudio.

Referencias

- Battaglino, L. (2019). El desarrollo humano como libertad: una aproximación a la propuesta del enfoque de las capacidades de Amartya Sen. *Aporía: Revista Internacional de Investigaciones Filosóficas*, (16), 4-21. <https://doi.org/10.7764/aporia.16.673>
- Benavides, F. G., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Assunção, A. A., Agudelo-Suárez, A. A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berhó, F., Milián, L. C., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Itatí-Iñiguez, M. J., Lima, E. de P., Martínez-Iñigo, D., De Medeiros, A. M., ... Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(9), artículo e00210715. <https://www.scielo.br/j/csp/a/PrLx66CQ7N4tLtG6LVbLyq/?format=pdf&lang=es>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Feria Galbán, K. K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 174-205. https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/292
- Flórez Martínez, D. H. (2013). Agenda prospectiva de investigación de la cadena productiva de la panela y su agroindustria. *Tecnura: Tecnología y Cultura Afirmando el Conocimiento*, 17(36), 72-86. <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v17n36/v17n36a07.pdf>
- Fonseca Herrera, J. M. G., & Cruz Torres, C. E. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo?from=cover_page

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana.
- Mallard, A. G. C., Lance, C. E., & Michalos, A. C. (2017). Culture as a moderator of overall life satisfaction—Life facet satisfaction relationships. En A. C. Michalos, *Connecting the Quality of Life theory to health, well-being and education. The selected works of Alex C. Michalos* (pp. 59-79). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-51161-0_3
- Martínez, A. A., García Fenton, V., & Fleitas Triana, S. (2018). Análisis de la organización del trabajo en la agrupación de torreros de la empresa de telecomunicaciones. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 29(1), 4-12. <https://www.fceqyn.unam.edu.ar/recyt/index.php/recyt/article/view/207>
- Ministerio del Trabajo. (2019, 13 de febrero). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo sg-sst. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G., & Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad laboral: análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Salud y Administración*, 5(14), 59-67. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24/20>
- Nieves Zubillaga, I. C. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007>
- Puello Alcocer, E., Ramos, J., & Madariaga, C. (2017). Condiciones laborales de los trabajadores agrícolas del municipio de Montería, Colombia. *Temas Agrarios*, 17(1), 20-31. <https://doi.org/10.21897/rta.v17i1.693>
- Restrepo Escobar, F. E., & Sánchez Caicedo, Y. J. (2020). Calidad de vida en el trabajo en empresas agroindustriales dedicadas a producción de panela. *Ciencia e Innovación Agroalimentaria de la Universidad de Guanajuato*, 1(2), 31-46. <http://reiagro.ugto.mx/images/pdf/vol2/2/Numero-2.pdf#page=34>
- Rodríguez Borrás, G. A., Polo Murcia, S. M., Riveros, M. Á., & Buitrago Ardila, A. M. (2019). *La agroindustria panelera impulsando el desarrollo rural en Colombia: un diagnóstico de la cadena productiva*. Corporación

- Colombiana de Investigación Agropecuaria (AGROSAVIA). <http://hdl.handle.net/20.500.12324/36696>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Stecher, A. (2014). Fairclough y el lenguaje en el Nuevo Capitalismo: análisis de las dimensiones discursivas del mundo del trabajo. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(3), 19-29. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-526>
- Vásquez-Jaramillo, C., Barrios, D., & Cerón-Muñoz, M. F. (2018). Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. *Archivos de Zootecnia*, 67(258), 228-233. <https://doi.org/10.21071/az.v67i258.3658>
- Villota Ortega, D. G., & Chamorro Martínez, G. (2020). *Estrategias para el control y mejoramiento de los procesos de producción en la industria panelera del municipio de Consacá (Nariño)*. Universidad Cesmag. <http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/120>
- Zayas Sabatela, M. de J. (2021). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo. *Cofin Habana*, 15(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612021000200005