

Artículos de investigación científica y tecnológica

Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia

Evaluation of the quality of life at work in coffee farmers in Cundinamarca, Colombia

 Yuber Liliana Rodríguez Rojas^{1*}  William Camilo Rodríguez Vásquez¹
 Daniel Felipe Peñarete Moreno¹

¹Universitaria Agustiniiana (Uniagustiniana), Bogotá, Colombia.

*Autor de correspondencia: Universitaria Agustiniiana (Uniagustiniana). Avenida Carrera 86 #11b-95 Bogotá D.C., Cundinamarca. yuberliliana@gmail.com

Editor temático: José María Martínez Rioja (Michigan State University)

Recibido: 24 de marzo de 2020

Aprobado: 02 de junio de 2021

Publicado: 28 de octubre de 2021

Para citar este artículo: Rodríguez-Rojas, Y. L., Rodríguez-Vásquez, W.C., & Peñarete Moreno, D.F. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 23(1), e1885. https://doi.org/10.21930/rcta.vol23_num1_art:1885

Resumen: En Colombia, más de la mitad de la población que pertenece al sector agrícola vive en condiciones de pobreza o pobreza extrema, no obstante, se requiere indagar otras dimensiones como la calidad de vida, que se relaciona con el bienestar, las condiciones de vida y la satisfacción de la población. El objetivo de esta investigación fue evaluar la calidad de vida en el trabajo de productores de café en el departamento de Cundinamarca, teniendo en cuenta que Colombia es el tercer productor de café en el mundo. Para evaluar la calidad de vida en el trabajo de los caficultores se realizó una adaptación del instrumento GOHISALO, redefinido en 7 dimensiones y 56 ítems de los 74 que originalmente estructuran el instrumento. El instrumento propuesto obtuvo una alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,96 y un KMO de 0,81. Se realizaron 109 encuestas en los municipios de Cáqueza, Guayabetal y Quetame en Cundinamarca en el 2019. En términos generales la percepción de calidad de vida de los caficultores de Cáqueza, Guayabetal y Quetame es buena en la mayoría de las dimensiones analizadas, excepto en la dimensión de seguridad para el trabajo. También se encontró una diferencia en la variable de género respecto a la percepción de calidad de vida en las mujeres, la cual se ubica en todas las dimensiones por debajo del resultado de los hombres.

Palabras clave: calidad de vida, condiciones de trabajo, nivel de vida, población agraria, seguridad en el trabajo, servicios sociales

Abstract: In Colombia, half the population that belongs to the agricultural sector lives in conditions of poverty or extreme poverty. However, it is necessary to investigate other dimensions such as quality of life, which is related to well-being, living conditions and level of satisfaction of this population. Bearing in mind the diversity of products in the agricultural sector, the project is focused on coffee production, since Colombia is the third largest coffee producer in the world. The objective was to evaluate coffee producers' quality of life at work in the department of Cundinamarca. In order to assess the quality of life at work of coffee growers, an adaptation of the GOHISALO instrument was proposed. For the research, the 74 items of the instrument were adapted to 56 items, in 7 redefined dimensions. As for the validation, 109 surveys were carried out in the municipalities of Cáqueza, Guayabetal and Quetame in Cundinamarca during 2019. The proposed instrument obtained high reliability with a Cronbach's alpha of 0.96 and a KMO of 0.81. In general terms, the perception of coffee growers' quality of life from Caqueza, Guayabetal and Quetame is good in most of the dimensions analyzed, except in the safety for work dimension. A difference also relies in the gender variable regarding the perception of quality of life in women, which is located in all dimensions below the results of men.

Keywords: agricultural population, living standars, occupational hazards, quality of life, social services, working conditions



Introducción

El área agrícola en Colombia representa el 94 % del territorio nacional y la habita el 24 % de la población, según lo reportado en el año 2014 por el Censo Nacional Agropecuario. Adicionalmente, el 65 % del total del área agrícola sembrada de cultivos agroindustriales en zonas rurales dispersas corresponde a cultivos de café, palma y caña de azúcar (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2016b). Cabe destacar que, el 41,4 % de la población vive en condición de pobreza y el 18 % en condición de pobreza extrema según el estudio de pobreza monetaria y multidimensional (DANE, 2016a). Esta información se constituye un indicador de la calidad de vida en el sector agropecuario colombiano (Echavarría et al., 2018). Con base en lo anterior y si se considera que el primer objetivo de desarrollo sostenible del programa de naciones unidas es el fin de la pobreza en todas sus formas y dimensiones a través del incremento del acceso a recursos y servicios básicos, se puede inferir que la generación de trabajo decente y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo aportarían a cumplir dicho objetivo.

Por otra parte, Colombia es el tercer productor de café en el mundo, en este sentido, la caficultura se convierte en una de las principales actividades económicas del país (Hoyos et al., 2020). El café se destaca por su calidad y propiedades como aroma y suavidad (Arana et al., 2015; OIT, 2020a). Estas propiedades han favorecido el registro del café colombiano como *Protection of Geographical Indications*, identificándose como un producto que recibe características de calidad asociadas a su origen, particularmente al suelo colombiano (Barjolle et al., 2017; OIT, 2020a). Departamentos del Eje Cafetero, Nariño, Huila, Tolima y Cundinamarca son reconocidos por la calidad de su café. Según lo reportado por la Federación Nacional de Cafeteros, en Cundinamarca el cultivo del café es producido con técnicas sostenibles, artesanales y de mínima intervención industrial, con el fin de garantizar las propiedades de calidad del grano y a la vez proteger el ambiente (Federación Nacional de Cafeteros [FNC], 2021).

De otro lado, el trabajo es el organizador de la vida de las personas, y constituye no solo una actividad con fines productivos, sino que además representa un estatus social, que provee pertenencia, identidad y reconocimiento (Canales-Vergara et al., 2016). En este sentido, es indispensable contar con condiciones de trabajo dignas que permitan el desarrollo pleno de la actividad laboral y que contribuyan en el fomento de la salud y en incremento del bienestar de los trabajadores.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo ha adelantado investigaciones en los últimos 4 años en el sector cafetero colombiano. En un primer estudio, indagó por los incentivos y limitaciones para la seguridad y salud en el trabajo en la cadena mundial de valor del café entre regiones productoras de Colombia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017). Posteriormente, en el 2019 y 2020 adelantó 3 estudios enfocados al análisis de los accidentes y enfermedades laborales, percepciones y buenas prácticas en el sector cafetero colombiano (OIT, 2020a); a la comprensión de las condiciones de trabajo y de salud de las personas que realizan actividades temporales o estacionales en cultivos de café (OIT, 2020b) y a la experiencia de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia en seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2020c).

Estas investigaciones abordan aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que corresponden a una de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo (CVT) y evidencian la importancia del sector y la preocupación de organismos internacionales y nacionales frente a la mejora de las condiciones de salud y de trabajo de la población caficultura colombiana.

La CVT tiene una estructura múltiple y dinámica que envuelve conceptos como seguridad en el trabajo, sistemas de recompensa, flujos de trabajo, oportunidades de educación y desarrollo laboral; así como la participación en la toma de decisión (Mirkamali & Thani, 2011). Incluye también la oportunidad inmediata para usar y desarrollar las capacidades humanas, la oportunidad para el crecimiento continuo, la integración social y el constitucionalismo en la organización del trabajo, el trabajo y la vida total de espacio y relevancia social de la vida laboral (Shahbazi et al., 2011).

En este sentido, se hace indispensable desarrollar estudios que profundicen al respecto para comprender la situación actual de calidad de vida en el trabajo de esta población como base para la generación de lineamientos de política pública que propendan por el bienestar de los que cultivadores.

En Colombia se han desarrollado algunas investigaciones asociadas a la calidad de vida en población agricultora, entre ellas, se destaca el estudio de Restrepo y López (2016) en el cual se indaga por el impacto de las políticas laborales en 198 trabajadores del sector agrícola y agroindustrial teniendo en cuenta las percepciones del entorno laboral, las experiencias de trabajo y el impacto psicosocial de la calidad de vida laboral. Al respecto se encontró que variables de calidad de vida laboral como la satisfacción fueron bien evaluadas y otras como la violencia en el trabajo y los efectos colaterales del trabajo tuvieron tendencia negativa.

Otro estudio, adelantado en productores de cítricos del suroeste antioqueño colombiano, evidencia que el instrumento GOHISALO (González et al., 2010; Pando et al., 2018) es un el instrumento que cuenta con más variables asociadas a la calidad de vida en el trabajo para abordar a esta población. En la investigación se encontró que la integración del puesto de trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre son las dimensiones con más baja calificación (Zea et al., 2017). Es resaltar que, este instrumento ha sido utilizado en investigaciones colombianas en actividades económicas como la producción de leche (Pérez & Velásquez, 2016), la prestación de servicios de salud (Caicedo, 2019), así como en diversas modalidades de contratación tanto directa como en empleados temporales (Garcés, 2014; Vélez, 2010).

En línea con lo anterior, el concepto de calidad de vida, de acuerdo con Méndez et al. (2014), se relaciona con la satisfacción de las necesidades humanas, la salud física y psicológica, la independencia de los sujetos, sus relaciones sociales y su interacción con los elementos del entorno. En este sentido, en otras investigaciones como la realizada por García-Llorente et al. (2018), se describe el concepto de *green care*, como un enfoque que combina el cuidado de las personas con el cuidado de la tierra, aspecto que se articula con el concepto de empleo verde ampliamente conceptualizado por la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, Dumont y Baret (2017), investigaron sobre la expresión *green job* o empleo verde. Este concepto plantea la preservación y restauración del medio ambiente para mejorar la eficiencia energética y de las materias primas, controlar las emisiones de gases del efecto invernadero, minimizar el desperdicio la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y apoyar la adaptación a los efectos del cambio climático. Cabe precisar que en la medida en que el concepto de empleo verde se articula con el trabajo decente se consolidan, aún más, las sociedades sostenibles. Atendiendo a esta premisa, Dumont y Baret (2017) integraron el *green job* con las condiciones de trabajo en población agricultora.

Además, Dumont y Baret (2017) consideraron que el *green job* puede mejorar las condiciones de trabajo. Para ello, en su estudio identificaron nueve dimensiones: 1) margen de maniobra y control; 2) ingresos y prestaciones sociales; 3) seguridad en el trabajo (seguridad económica derivada del trabajo); 4) salud ocupacional (seguridad y salud en el trabajo); 5) experiencia política en el trabajo; 6) tiempo en el trabajo; 7) competencias; 8) beneficios intrínsecos del trabajo; y 9) malestar relacionado con el trabajo. Al final los autores concluyeron que los tres aspectos (social, económico y político) pueden favorecer el balance entre las condiciones de trabajo, el desarrollo económico y el sistema ecológico y por ende influye en la agricultura sustentable.

Básicamente, la CVT se entiende como el sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de su adaptación al trabajo o también se define como el grado en que una actividad laboral contribuye a su desarrollo como ser humano (Razak et al., 2016; Rodríguez-Marín, 2010). Aunado a ello, la CVT influye en la productividad y la estabilidad social, puesto que estos dos aspectos no solo dependen de los modos de producción disponibles, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias (Pérez & Velásquez, 2016).

De acuerdo con lo expresado por González et al., (2009, 2010), la CVT es un término caracterizado por la subjetividad y la multidimensionalidad. Estos dos aspectos obedecen a las creencias y los valores de los individuos, en su contexto cultural y personal. Dado que el estudio se enfocó en la producción agrícola de café, los aspectos culturales fueron determinantes en la realización del estudio. Por consiguiente, la investigación se acoge a la propuesta de González et al. (2019, p. 12): “la CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”.

En relación con las condiciones de vida y de trabajo de las personas que se desempeñan en el sector agrícola se ha detectado que son precarias (Agudelo et al., 2013). Un aspecto que evidencia esta precariedad es la baja afiliación de los trabajadores a los regímenes contributivos en salud, pensiones y riesgos laborales (Merchán, 2015). El sistema de seguridad social actual en Colombia, regido por la ley 100 de 1993, aplica de igual forma tanto para 200 poblaciones urbanas como rurales y se basa en el nivel de ingreso y en la forma de 201 vinculación laboral, sin reconocer otras alternativas de afiliación para aquellos trabajadores rurales con condiciones socioeconómicas bajas. En el estudio desarrollado por Merchán (2015) se detectó que la población rural colombiana esta segregada en dos grupos, unos que cuenta con condiciones dignas de trabajo y otros con condiciones precarias causadas por baja productividad, limitaciones en el acceso a la tecnología y formas de producción inadecuadas.

De acuerdo con el Censo Nacional de Agricultura entregado en el 2016 por el DANE el 4,2 % (23.018 de productores residentes del área rural) de la población trabajadora del sector agrícola no está afiliada al sistema general de seguridad social integral. Para el caso de Cundinamarca, se detectó que el 18,5 % de la población está vinculada al régimen contributivo en salud, el 0,6 % al régimen especial, el 78,4 % al régimen subsidiado y el 2,4 % no están afiliados al sistema de salud.

Adicionalmente, en Colombia a partir de la expedición Resolución 0312 de 2012 por la cual se establecen los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, se incluyen estándares específicos para las unidades de producción agropecuaria con 10 o menos trabajadores de forma permanente y clasificadas con riesgo 1, 2 o 3, con el fin de proteger la salud y fomentar la seguridad de las personas que desarrollan este tipo de actividades productivas, bajo el entendido, que los sistemas de gestión propenden por el bienestar de la calidad en el trabajo de esta población trabajadora. Por lo tanto, se requiere realizar estudios que vayan más allá del cumplimiento legal de estándares mínimos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y que permitan comprender el nivel de calidad de vida en el trabajo a los caficultores y a la vez recomendaciones para la mejora de sus condiciones de trabajo y sus condiciones de vida.

Teniendo en cuenta la amplitud del sector agrícola y considerando que la producción de café tiene la participación más alta, con un 30,4 % (DANE, 2016b), dentro del sector, este proyecto aborda únicamente el sector caficultor y específicamente el departamento de Cundinamarca, debido a que la producción del café se realiza con técnicas sostenibles, artesanales y de mínima intervención industrial, además de corresponder a la zona de influencia del grupo de investigación y la posibilidad de acceder a información de fuentes primarias. De esta forma el artículo presenta los resultados de una investigación cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida en el trabajo de productores de café en el departamento de Cundinamarca en Colombia.

Materiales y métodos

El instrumento que se utilizó para medir la calidad de vida en el trabajo fue el GOHISALO que evalúa 7 dimensiones (tabla 1) que fueron revisadas y adaptadas para la versión dirigida a la población caficultora. Es importante resaltar que el GOHISALO cuenta con un Alpha de Cronbach de 0,95.

Tabla 1. Dimensiones calidad de vida en el trabajo para población caficultora

Dimensiones	Definición
Soporte institucional para el trabajo	Corresponde a los procesos de trabajo que desarrollan en el negocio, a la supervisión de los trabajadores y a la identificación de oportunidades para el crecimiento del negocio
Seguridad en el trabajo	Esta dimensión hace referencia a los procedimientos de trabajo, a las condiciones de trabajo de forma global, a la remuneración, bonificaciones y seguridad social de los trabajadores. Así como a los conocimientos técnicos y administrativos para la administración del negocio y gestión de su productividad.
Integración al trabajo	Inserción del trabajador como una más de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo. Pertinencia: relación del puesto de trabajo con la preparación académica. Motivación: fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo. Ambiente de trabajo: convivencia con los demás trabajadores.
Satisfacción por el trabajo	Sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo e incluye los siguientes indicadores: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo, autovaloración.
Bienestar logrado a través del trabajo	Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.
Desarrollo personal del trabajador	Proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral y se valora a través de los siguientes indicadores: logros, expectativas de mejora, seguridad personal.
Satisfacción por el trabajo	Forma en que se disfruta la vida en el horario que no se realizan actividades laborales. Para su evaluación se incluye: planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar

Fuente: Adaptado de González et al. (2010)

Teniendo en cuenta que el instrumento es de origen mexicano y fue construido para población trabajadora del área de la salud, como ya se mencionó, el proceso de adaptación del mismo se realizó de acuerdo con los pasos sugeridos en la Guía para el proceso de adaptación cultural de instrumentos (Beaton et al., 2000). Las actividades realizadas de la guía están en la tabla 2.

Tabla 2. Etapas adaptación cultural. Adaptado de Beaton et al. (2000)

Etapa	Nombre	Actividad realizada
I	Adaptación del lenguaje	Adaptación cultural y lingüística del instrumento original a un lenguaje sencillo de fácil comprensión para los caficultores.
II	Síntesis	No se requirió realizar esta etapa porque no hubo 2 versiones en la etapa 1
III	Retro-traducción	No se requirió realizar esta etapa porque consiste en convertir al lenguaje original
IV	Revisión por expertos	3 expertos revisaron el lenguaje y la estructura del instrumento
V	Pruebas preliminares	3 campesinos de la población objetivo fueron encuestados por los investigadores para probar el instrumento.

El instrumento de GOHISALO para la medición de calidad de vida, cuenta con 74 ítems, que de igual forma fueron analizados y adaptados por el equipo investigador, dado los términos están dirigidos a contratación formal y los productores de café tienen una tasa de informalidad alta y la mayoría no se encuentran constituidos como empresa. Por lo tanto, se replantearon los ítems de las dos primeras dimensiones denominadas soporte institucional para el trabajo y seguridad para el trabajo. Este replanteamiento se fundamentó en la propuesta de

condiciones de trabajo planteada por (Dumont & Baret, 2017), quienes indican que de acuerdo con la literatura sociológica, económica y agrícola, existen 9 dimensiones que determinan las condiciones de trabajo: el margen de maniobra y nivel de control, los ingresos y beneficios sociales, el trabajo (en) seguridad, la experiencia política en el trabajo, el tiempo en el trabajo; los beneficios intrínsecos del trabajo, las molestias relacionadas con el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la competencia. Este ejercicio analítico tuvo como resultado un número menor de ítems y cambios en la redacción de algunos de ellos (Tabla 3).

Posteriormente se consultaron 3 expertos para revisar el contenido de la propuesta. A todos se les suministró la versión adaptada del instrumento de calidad de vida para el sector café y una encuesta de evaluación que incluyó criterios de claridad, pertinencia y aplicabilidad de este. Esta revisión implicó la eliminación de 6 ítems (2 de la dimensión seguridad en el trabajo y 4 en la dimensión de integración al puesto de trabajo), el ajuste en la orientación de dos ítems y la revisión de la redacción de 9 ítems. La versión final de la encuesta de calidad de vida adaptada para caficultores de Colombia quedó constituida por 56 preguntas agrupadas en 7 dimensiones. En la Tabla 3 se presenta la comparación del GOHISALO con la adaptación para el sector café.

Tabla 3. Dimensiones de calidad de vida en el trabajo adaptadas para el sector café

Dimensiones calidad de vida en el trabajo	Sigla	Número de ítems GOHISALO	Adaptación para el sector café
Soporte institucional para el trabajo	SIT	14	13
Seguridad en el trabajo	ST	15	8
Integración al trabajo*	IPT	10	7
Satisfacción por el trabajo	SAT	11	8
Bienestar logrado a través del trabajo	BLT	11	8
Desarrollo personal del trabajador	DP	8	6
Administración del tiempo libre	ATL	5	6
Total		74	56

*El nombre de la dimensión fue adaptado dado que en el sector caficultor no se habla de puesto de trabajo sino de situación de trabajo por la naturaleza de la actividad.

Fuente: Elaboración propia

Como se había mencionado anteriormente, considerando el área de influencia del grupo de investigación y las limitaciones de presupuesto, las encuestas se aplicaron en una misma zona cafetera de Cundinamarca entre Bogotá y Villavicencio, comprendida por los tres municipios con mayor cantidad de caficultores: Caqueza, Guayabetal y Quetame. Se aplicó un muestreo no probabilístico y se entrevistaron caficultores que aceptaron voluntariamente hacer parte de la investigación. Entre agosto y noviembre de 2019, fueron encuestadas 32 mujeres y 77 hombres, para un total de 109 productores de café de Cáqueza, Guayabetal y Quetame. Las encuestas fueron recolectadas por una empresa proveedora de la Uniagustiniana.

El diseño del formulario de encuesta se realizó en la web, sin embargo, debido a las dificultades de conectividad a internet en las zonas rurales, la empresa encuestadora aplicó las encuestas en el sitio para luego sistematizarlas en el formulario Web que pro y obtener una base de datos en Excel. Teniendo en cuenta que las 56 preguntas del instrumento utilizan escalas Likert (tabla 4), las respuestas se homologaron en una escala de 0 a 4.

Tabla 4. Escalas Likert

Nivel de Satisfacción	Nivel de frecuencia	Nivel de acuerdo	ESCALA 0 - 4
Muy insatisfecho	Nunca	Totalmente en desacuerdo	0
Insatisfecho	Pocas veces	En desacuerdo	1
Indiferente	Algunas veces	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Satisfecho	Casi siempre	De acuerdo	3
Muy satisfecho	Siempre	Totalmente de acuerdo	4

Para la validación del constructo, sobre la muestra de 109 encuestas, se efectuó un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y se realizó un análisis factorial confirmatorio de las variables del instrumento en R Studio. La gran mayoría de correlaciones son positivas, sin embargo, la cantidad de correlaciones negativas es considerablemente baja, además, los valores de las correlaciones negativas no son representativas (una tiene un valor de 0,11 y las demás están por el orden de 0,06 o inferior).

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtuvo un resultado general de 0,96, lo cual indica que es alto y apropiado para la evaluación de la calidad de vida en la población caficultora del escenario estudiado. Por otra parte, el índice de Kaiser-Meyer-Olkin KMO es de 0,81. Considerando adecuados valores superiores 0,75; se establece, según el resultado obtenido que con los datos es adecuado realizar un análisis de factores. Cabe precisar que el KMO verifica si se puede factorizar eficientemente las variables, el punto de partida es la matriz de correlación. Se usa la correlación parcial para medir la correlación entre dos variables removiendo el efecto de las restantes. Si el KMO es alto (≈ 1) el análisis factorial es eficiente, si el KMO es bajo (≈ 0) el análisis factorial no es relevante.

En cuanto a la prueba de Bartlett permitió rechazar la hipótesis de que la matriz de correlación sea una matriz identidad. Las correlaciones son estadísticamente diferentes de 0 por lo tanto son idóneos para el análisis. Adicionalmente, se efectuó análisis de componentes principales, en el que se encontró que los primeros 12 componentes principales explican un 70% de la variabilidad.

Por otra parte, basado en la información del GOHISALO se diseñó una hoja de calificación (figura 2), a través de la cual se graficaron los resultados para una fácil interpretación. En la parte superior de las escalas están las siglas de las 7 dimensiones y los puntajes máximos de cada una. La T de la primera y última columna es la unidad equivalente que va de 0 a 100.

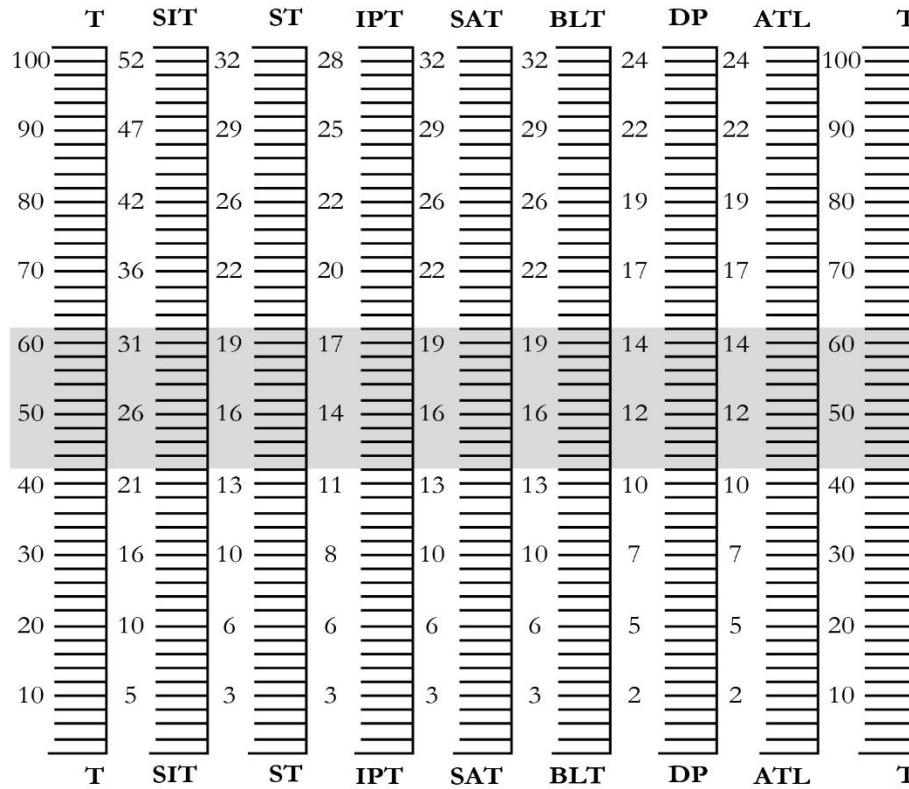


Figura 1. Hoja de calificación. La zona gris representa el rango de una calidad de vida en nivel medio Fuente: Elaboración propia

Con el fin de lograr determinar la percepción de la calidad de vida y teniendo en cuenta que la puntuación máxima es diferente en las dimensiones, debido a la cantidad de preguntas por dimensión, fue necesario establecer una escala de interpretación equivalente de tres rangos (tabla 5)

Para calcular en que rango queda, se divide la suma obtenida de cada dimensión sobre el puntaje máximo posible de cada una.

Tabla 5. Rangos percepción calidad de vida

Percepción de calidad de vida	Puntaje equivalente
Alta	60%-100%
Media	40%-59%
Baja	0%-39%

Elaboración propia

Resultados y discusión

Características sociodemográficas

El instrumento fue aplicado a 109 productores de café de los municipios de Caqueza, Guayabetal y Quetame en el departamento de Cundinamarca, Colombia. De acuerdo con la distribución por género el 71% son hombres y solo 29% son mujeres, en contraste con los resultados del último Censo Nacional de Población del 2018, en el cual las mujeres son el 51%, es decir, que el trabajo agrícola continúa siendo un trabajo realizado mayoritariamente por hombres. Cabe señalar que, las mujeres caficultoras en su mayoría llegan a esta labor porque se convierten en madres cabezas de familia o por herencia de propiedades.

Por otra parte, según la distribución por escolaridad, el 86% de los encuestados solo tiene estudios de primaria, hecho que dificulta la implementación de nuevas tecnologías que les pueden ayudar a los caficultores a incrementar su productividad y adicionalmente a administrar de manera efectiva sus recursos.

En la distribución por tipo de vivienda, considerando que entre las viviendas propias y las familiares suman el 92% de las viviendas, es posible inferir que en Cundinamarca y muy posiblemente en la mayor parte de Colombia, no es atractivo arrendar una finca caficultora como modelo de vida.

Resultados del nivel de calidad de vida de la población trabajadora

En general la percepción de calidad de vida de la población caficultora evaluada es buena, puesto que seis de las siete dimensiones se encuentran en el rango alto (figura 2). La dimensión con más baja calificación es la seguridad en el trabajo y se ubica en el rango medio, lo que indica que se requiere mejora en los procedimientos de trabajo, las condiciones de trabajo de forma global, la remuneración, bonificaciones y seguridad social de los trabajadores. También es importante fortalecer los conocimientos técnicos y administrativos para la administración del negocio y gestión de su productividad.

La primera dimensión denominada **soporte institucional para el trabajo** cuenta con 13 ítems. Al respecto se encuentra que los aspectos con más baja calificación están relacionados con la planificación de las acciones para afrontar los problemas climáticos, las relaciones con clientes y proveedores de insumos, herramientas Asimismo, los caficultores refieren que la elección de los trabajadores la efectúan por dos vías, por medio de recomendaciones y referidos y en algunas ocasiones de acuerdo con sus habilidades para las actividades relacionadas con la producción.

Otros de los aspectos que se analizan en esta dimensión son la toma de decisiones basadas en criterios asociados a la producción y la venta de mis productos; la evaluación de la necesidad de cambiar o transformar la forma de producción a partir de experiencias propias o externas con los cultivos y la venta de los productos; la percepción de la calidad de los productos por parte de intermediarios y clientes; el análisis de la competencia directa y el contexto socioeconómico de la región; la proyección de costos y ventas asociados a la producción; el nivel de participación en las asociaciones que velan por el desarrollo agrícola en la región; la comunicación con los clientes; el involucramiento de familia en el negocio y el relevo generacional; y las estrategias para el crecimiento de mi negocio de acuerdo con el ritmo de la producción. Es de resaltar que todos estos ítems tuvieron una respuesta promedio similar y el aspecto con mejor evaluación fue las acciones para involucrar a la familia en el apoyo del negocio.

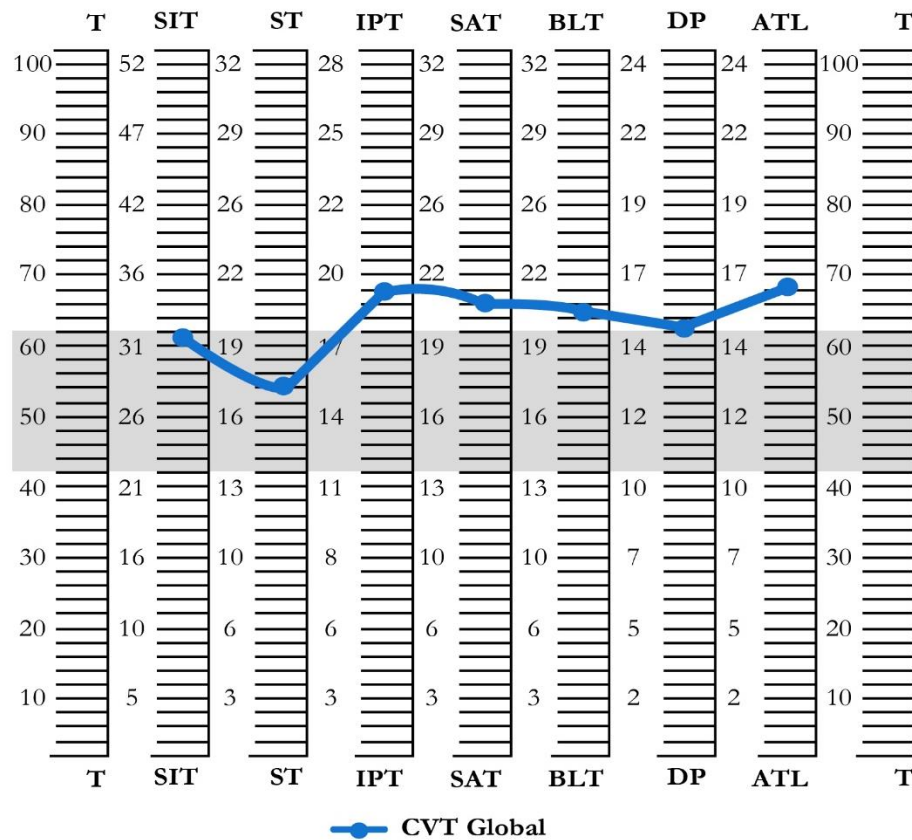


Figura 2. Percepción global de calidad de vida en el trabajo de los caficultores

Fuente: Elaboración propia

La segunda dimensión corresponde a la **Seguridad en el trabajo** incluye 8 ítems. Se encontró que los ítems con más baja calificación son los relacionados con los aportes a seguridad social, el nivel de ingresos y su estabilidad y el acceso a capital de trabajo por medio de créditos con bancos o subsidios del gobierno. Por otra parte, los aspectos con mejor evaluación son los conocimientos técnicos y administrativos suficientes para administrar el negocio y la actualización constante en técnicas de producción de la finca. Otros aspectos explorados y, que cuentan con calificaciones intermedias son el control de los riesgos derivados del cultivo, la evaluación y control de las condiciones de trabajo del grupo familiar y, el estrés que genera el trabajo.

La tercera dimensión se denomina **Integración al trabajo** e incluye 7 ítems. Se identifican evaluaciones muy cercanas entre todos los ítems, sin embargo, el que cuenta con puntuación más alta corresponde a la resolución de conflictos en el trabajo por medio de diálogo. El ítem con más baja calificación se refiere a las muestras de solidaridad por parte de los trabajadores y la familia cuando se presentan problemas en el trabajo. Otros aspectos evaluados que obtuvieron un nivel alto son la contribución al logro de objetivos comunes con

los trabajadores, la motivación para estar muy activo en el trabajo, los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de los objetivos y metas y, la coherencia entra las actividades el caficultor realiza en la finca y el nivel de preparación académica o capacitación.

La cuarta dimensión corresponde a la **Satisfacción por el trabajo**. Esta incluye 9 ítems relacionados con la duración de mi jornada de trabajo, la cantidad de trabajo, la satisfacción por trabajar en este negocio (comparado con otros negocios), las actividades que desempeñan, el uso de sus habilidades y destrezas en este trabajo, las oportunidades para el desarrollo de la creatividad e implementación de iniciativas y, el reconocimiento recibido por parte de otras personas en el trabajo. En términos generales, las respuestas en estos ítems son similares y cuenta con una calificación alta.

La quinta dimensión es el **bienestar logrado a través del trabajo se contemplan 8 ítems**. Se aprecian tres aspectos con alta calificación, los cuales corresponden a la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales, la utilidad del trabajo y la buena imagen que tiene el negocio ante los clientes. Los aspectos con más baja calificación son los ingresos económicos, derivados de la labor en la finca, dado que estos no son suficientes para mejorar la calidad de vida, así como las dimensiones y distribución de la vivienda. Otro aspecto analizado se relaciona con la cantidad y calidad de alimentos, el cual alcanza a pasar con un nivel alto.

La sexta dimensión es el **desarrollo personal logrado por el trabajo** considera 6 ítems. Si bien el resultado de los ítems es similar, esta dimensión es una de las que requiere mejorarse. Aborda aspectos asociados a la mejora de la calidad de vida con base en el trabajo, los beneficios personales, económicos y sociales que ha generado el negocio, el incremento de potencialidades, la adquisición de vivienda, el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales y, el incremento de productividad.

La séptima dimensión es la **administración del tiempo libre** contempla 6 ítems, el de mejor calificación es el asociado a la flexibilidad del trabajo para la participación en el cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y otros), seguido de la disponibilidad de tiempo para el desarrollo de las actividades domésticas. El ítem con más baja calificación es relacionado con el trabajo en horario adicional. Otros aspectos por los que indaga esta dimensión son el cumplimiento de las actividades que planean los caficultores cuando están fuera del horario de trabajo, la disponibilidad de tiempo para convivir con su familia y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En cuanto a la variable género la percepción de calidad de vida en las mujeres se ubica en todas las dimensiones por debajo del resultado de los hombres (figura 3). Adicionalmente, tres de las siete dimensiones se encuentran en el rango medio, mientras que en los hombres solo se encontró una dimensión en el rango medio, las demás se ubican en el rango alto. Las tres dimensiones con rango medio en las mujeres son el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo y el desarrollo personal logrado por el trabajo.

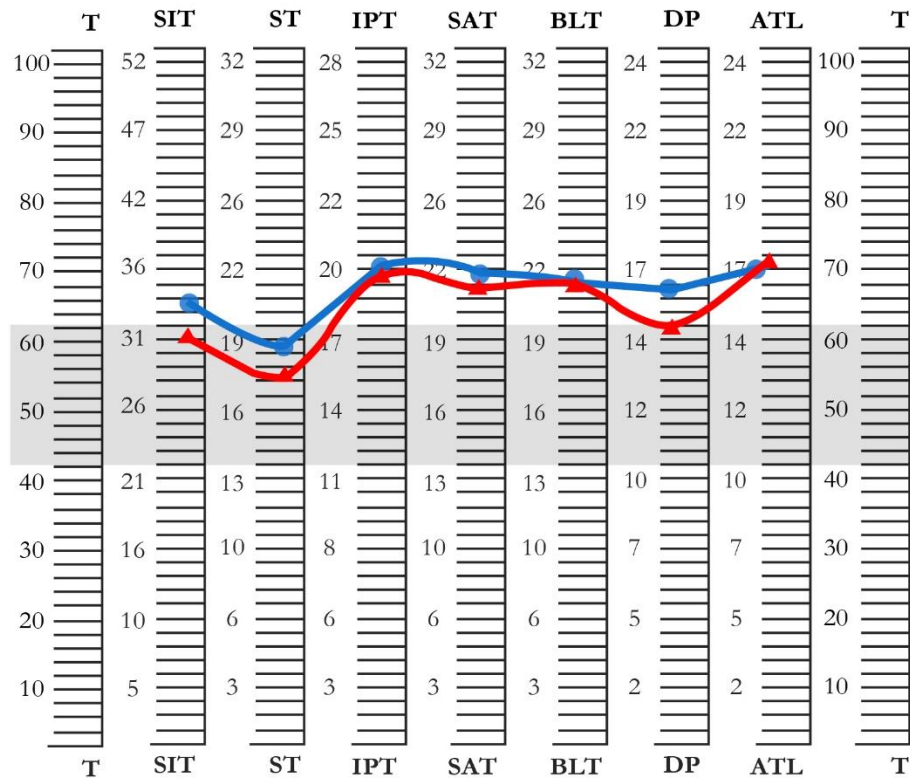


Figura 3. Percepción de calidad de vida de acuerdo con el género

Fuente: Elaboración propia

Lo anterior indica que se requieren mejoras en cuanto al SIT en los procesos de trabajo que desarrollan en el negocio, la supervisión de los trabajadores y a la identificación de oportunidades para el crecimiento del negocio. Es de destacar que el grupo de mujeres evaluado refieren una percepción baja en dos aspectos centrales del SIT relacionados con la selección de los trabajadores y el análisis de las estrategias de mercado. En cuanto a los hombres la variable que evidencia una percepción media es la planeación de capacidades productivas.

Otra de las dimensiones que requiere mejora es ST, específicamente en los procedimientos de trabajo, las condiciones de trabajo de forma global, la remuneración, bonificaciones y seguridad social de los trabajadores. Así como el fortalecimiento de los conocimientos técnicos y administrativos para la administración del negocio y gestión de su productividad. Es de señalar que, tanto hombres como mujeres tienen una percepción media sobre la estabilidad económica dada por la fluctuación de los ingresos y el poco acceso a créditos. Aunado a ello, esta población no cuenta con acceso a la seguridad social por su poca capacidad de pago, la gran mayoría de los caficultores está vinculado en el régimen subsidiado.

La tercera dimensión que cuenta con una percepción media es DP en las mujeres, lo cual se debe a que el trabajo no les permite mejorar el nivel de vida de acuerdo con sus expectativas y la consecución de vivienda. Para el caso de los hombres se evidenció una percepción alta en esta dimensión.

Conclusiones

En términos generales la percepción de calidad de vida de la población caficultora de Cáqueza, Guayabetal y Quetame es buena en la mayoría de las dimensiones analizadas, excepto en la dimensión de seguridad para el trabajo, lo que indica que se deben plantear acciones de intervención para mejorar el acceso a seguridad social, para fortalecer la formación relacionada con técnicas que permiten incrementar la producción y la calidad del café así como la administración de la finca, logrando con ello mayor estabilidad en sus ingresos.

Por otra parte, se requiere promover mecanismos de financiación y acceso a capital para el cuidado y desarrollo del cultivo de café. Así mismo, es indispensable la creación de lineamientos de política pública que favorezcan el balance entre los ingresos de los diferentes eslabones de la cadena de abastecimiento. De igual manera se necesita mayor comprensión y control de las condiciones de trabajo tanto del productor como de su familia, dado la contribución de estos en la producción de café.

Además, el conocimiento de la percepción de calidad de vida en el trabajo de los productores de café y los resultados obtenidos en la variable de género, en la cual se evidencia que la percepción es más baja en las mujeres respecto a la de los hombres, se constituyen un insumo para la generación de política pública con enfoque de equidad de género y el planteamiento de planes de desarrollo y programas de intervención que favorezcan el mejoramiento de las condiciones de trabajo de vida de los caficultores.

El instrumento adaptado de calidad de vida en el trabajo para el sector caficultor está compuesto por 7 dimensiones con 56 ítems y cuenta con una alta confiabilidad para la población analizada. En este sentido, se convierte en un instrumento que puede ser aplicado a poblaciones similares en otras regiones del país. Cabe precisar que una de las limitaciones del estudio fue la muestra no probabilística, por lo tanto, se recomienda que en futuras investigaciones se contemplen muestras representativas de regiones cafeteras colombianas. Asimismo, es de resaltar que, este instrumento podría usarse en otras actividades económicas relacionadas con la agricultura.

Agradecimientos

Los autores agradecen a la Universitaria Agustiniense por la financiación del estudio. También agradecen a las Alcaldías de Cáqueza, Guayabetal y Quetame por la disponibilidad en el acompañamiento del trabajo en campo. Agradecen también a los revisores pares y a los editores de esta revista por sus comentarios, que ayudaron a mejorar este trabajo.

Descargos de responsabilidad

Todos los autores realizaron aportes significativos al documento y quienes están de acuerdo con su publicación y manifiestan que no existen conflictos de interés en este estudio.

Referencias

Agudelo, R., Soto, M., Pérez, M., Jaramillo, M., & Moreno, N. (2013). Condiciones de vida y trabajo de familias campesinas agricultoras de Marinilla, un pueblo agrario del oriente antioqueño, Colombia, 2011. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 31(3), 319-328. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v31n3/v31n3a03.pdf>

- Arana, V. A., Medina, J., Alarcon, R., Moreno, E., Heintz, L., Schäfer, H., & Wist, J. (2015). Coffee's country of origin determined by NMR: The Colombian case. *Food Chemistry*, 175, 500-506. <https://doi.org/10.1016/j.foodchem.2014.11.160>
- Barjolle, D., Quiñones-Ruiz, X. F., Bagal, M., & Comoé, H. (2017). The role of the state for geographical indications of coffee: Case studies from Colombia and Kenya. *World Development*, 98, 105-119. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.12.006>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Caicedo, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Meta-análisis. *SIGNOS - Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178-186. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2016a). *Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia*. [Boletín técnico]. DANE. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/bol_pobreza_15_.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2016b). *Tercer Censo Nacional Agropecuario*. https://www.dane.gov.co/files/images/foros/foro-de-entrega-de-resultados-y-cierre-3-censo-nacional-agropecuario/CNA_Tomo2-Resultados.pdf
- Dumont, A. M., & Baret, P. V. (2017). Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems. *Journal of Rural Studies*, 56, 53-64. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.07.007>
- Echavarría-Soto, J. J., Villamizar-Villegas, M., Restrepo-Tamayo, S., & Hernández-Leal, J., D. (2018). La calidad de vida en el sector agropecuario colombiano: Una mirada a la población rural. En J. J. Echavarría-Soto, M. Villamizar-Villegas, & S. Restrepo Tamayo (Eds.), *Superando barreras: El impacto del crédito en el sector agrario en Colombia*. (pp. 73-91) Banco de la República de Colombia. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9645/?sequence=1>
- Federación Nacional de Cafeteros. (2021). *Café de Cundinamarca*. <https://cundinamarca.federaciondefeteros.org/cafe-de-cauca/>
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá* [tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47195>
- García-Llorente, M., Rubio-Olivar, R., & Gutierrez-Briceño, I. (2018). Farming for life quality and sustainability: A literature review of green care research trends in Europe. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(6), 1282. <https://doi.org/10.3390/ijerph15061282>
- 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.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=72007>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO*. ISSO - Instituto de Investigación en Salud Ocupacional.
- Hoyos, L. J., Saldaña-Cortés, C., & Redondo-Soto, D. C. (2020). Metodología de evaluación de eficiencia no paramétrica para proyectos de Innovación pública. Caso de estudio: Centro de innovación social de Nariño (CISNA). *Revista Opera*, 28, 169-192. <https://doi.org/10.18601/16578651.n28.08>
- Méndez, G., García, F., Torres, S., & Vera, P. (2014). *El problema de calidad de vida en el sector floricultor de Colombia*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Merchán, C. (2015). *Sector rural colombiano: Dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social*. (pp. 137-182) Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co_Eco_Diciembre_2015_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 179-187. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.223>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Incentivos y limitaciones para la SST en la cadena mundial de valor del café de tres regiones productoras de Colombia*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_613338.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Accidentes y enfermedades laborales, percepciones y buenas prácticas en el sector cafetero colombiano*. (Colombia). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764241.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Condiciones de trabajo y de salud de las personas que realizan actividades temporales o estacionales en cultivos de café* (Colombia). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764244.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020c). *La experiencia de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia en seguridad y salud en el trabajo*. (Colombia). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764247.pdf
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Reliability and the factorial validity of the instrument for measuring quality of work life “CVT-GOHISALO” (brief). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Pérez, C. A., & Velásquez, O. H. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 5(2), 32-48. <https://doi.org/10.22507/jals.v5n2a3>
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*, 37, 520-528. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30160-5)
- Restrepo, F., & López, A. M. (2016). La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*, 5(1), 34-44. [10.22507/jals.v5n1a3](https://doi.org/10.22507/jals.v5n1a3)
- Rodríguez-Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555-1560. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.302>
- Vélez, M. A. G. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista de Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Zea, M., Silva, A., & Jaramillo, M. (2017). *Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia* [tesis de especialización]. Corporación Universitaria Lasallista, Caldas, Antioquia, Colombia. http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf