

## Calidad de Vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia<sup>1</sup>

Carlos Andrés Pérez Buelvas<sup>2</sup>, Oscar Hernán Velásquez Arboleda<sup>3</sup>

Recibido: 16 noviembre 2016 / Aceptado: 13 diciembre 2016

DOI: 10.22507/jals.v5n2a3

### ■ Resumen

**Objetivo.** En esta investigación se determinó la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los empleados en pequeños y medianos hatos lecheros en Don Matías (DM) y La Unión (LU), Antioquia. **Materiales y métodos.** Para evaluar los dominios soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (ST), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SAT), bienestar logrado a través del trabajo (BLT), desarrollo profesional (DP) y administración del tiempo libre (ATL), se empleó el Instrumento CVT GOHISALO. Se seleccionaron 170 individuos: LU (102) y DM (68). **Resultados.** Se determina una calificación media para los evaluados, empero, para los dominios DP y ATL, fue baja. El resultado generó una calificación media para el 41,18% de los empleados en DM y alta para el 47,06% de los empleados en LU para SIT. En ST la puntuación fue media para el 45,59% y 72,55 en DM y LU. En IPT la valoración fue alta para 55,88% en DM y 52% en LU. En SAT la calificación es media para 38,34% en DM y baja para 46,1% en LU. Para BLT la calificación fue baja para el 36,76% de DM y alta para 50% en LU. El dominio DP obtuvo una valoración media del 38,24% en DM y baja para el 48,04% en LU. A su vez ATL alcanza una puntuación baja para 75% y 64,71% tanto para DM y LU respectivamente. **Conclusiones.** Frente a las condiciones observadas, los empleados perciben un adecuado nivel de calidad de vida en el trabajo.

**Palabras clave:** bienestar laboral, grado de satisfacción, productividad, relevo generacional.

<sup>1</sup> Este artículo se desprende del proyecto de investigación en el marco del programa de Maestría en Gestión de la Producción Animal denominado "Calidad de Vida Laboral de los Empleados de pequeñas y medianas unidades productoras de leche bajo sistemas de pastoreo en los municipios de Don Matías y La Unión Antioquia" ejecutado entre 2012 y 2015. Grupo de Investigación GIBA.

<sup>2</sup> Zootecnista de la Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia. Magíster en Gestión de la Producción Animal del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Medellín. Colombia. Docente Cátedra Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Grupo de Investigación GIBA (PCJIC). perezbuelvas@yahoo.es

<sup>3</sup> Contador Público de la Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia. Magíster en Gerencia del Talento Humano y Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Colombia. MBA EAE España. cPhD de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín. Investigador Asociado y becario COLCIENCIAS, Profesor Asistente Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Medellín. Colombia. ohveslasquez@elpoli.edu.co



## Quality of working life -GOHISALO in grazing dairy farms in Don Matías and La Unión, Colombia

### ■ Abstract

**Objective.** In this research work, the quality of working life (QWL) of employees in small and medium dairy herds in Don Matías (DM) and La Unión (LU), Antioquia, was determined. **Materials and methods.** In order to evaluate the institutional support domains for work, work security, work integration, satisfaction at work, wellbeing achieved through work, professional development and leisure time management, the GOHISALO QWL Instrument was used. We selected 170 individuals: LU (102) and DM (68). **Results.** An average score was determined for those evaluated. However, for the professional development and the leisure time management domains, it was low. The result generated an average score for 41.18% of employees from DM and high for 47.06% of employees from LU, in terms of institutional support. In wellbeing achieved through work, the score was medium for 45.59% and 72.55 from DM and LU. In work integration, the assessment was high for 55.88% from DM and 52% from LU. In satisfaction at work, the score was medium for 38.34% from DM and low for 46.1% from LU. For wellbeing achieved at work, the rating was low for 36.76% of those from DM and high for 50% for those from LU. The professional development domain had an average score of 38.24% for those from DM and low for 48.04% for those from LU. In turn, leisure time management reached a low score for 75% and 64.71% in both DM and LU populations, respectively. **Conclusions.** considering the conditions observed, the employees perceive an adequate quality of working life standard.

**Key words:** satisfaction degree, labor welfare, productivity, grazing, generational replacement.

## Qualidade de Vida no Trabalho –GOHISALO– em sítios leiteiros em pastoreio em Don Matías e La Unión, Colômbia

### ■ Resumo

**Objetivo.** Nesta investigação se determinou a Qualidade de Vida no Trabalho (CVT) dos empregados em pequenos e médios sítios leiteiros em Don Matías (DM) e La Unión (LU), Antioquia. **Materiais e métodos.** Para avaliar os domínios suporte institucional para o trabalho (SIT), segurança no trabalho (ST), integração ao posto de trabalho (IPT), satisfação pelo trabalho (SAT), bem-estar conseguido através do trabalho (BLT), desenvolvimento profissional (DP) e administração do tempo livre (ATL), se empregou o Instrumento CVT GOHISALO. Se selecionaram 170 indivíduos: LU (102) e DM (68). **Resultados.** Se determina uma qualificação média para os avaliados, no entanto, para os domínios DP e ATL, foi baixa. O resultado gerou uma qualificação média para 41,18% dos empregados em DM e alta para 47,06% dos empregados em LU para SIT. Em ST a pontuação foi média para 45,59% e 72,55 em DM e LU. Em IPT a valoração foi alta para 55,88% em DM e 52% em LU. Em SAT a qualificação é média para 38,34% em DM e baixa para 46,1% em LU. Para BLT a qualificação foi baixa para 36,76% de DM e alta para 50% em LU. O domínio DP obteve uma valoração média de 38,24% em DM e baixa para 48,04% em LU. Por sua vez ATL alcança uma pontuação baixa para 75% e 64,71% tanto para DM e LU respectivamente. **Conclusões.** Frente às condições observadas, os

empregados percebem um adequado nível de qualidade de vida no trabalho.

**Palavras Chave:** bem-estar laboral, grau de satisfação, produtividade, pastoreio, substituição geracional.

## ■ Introducción

La médula del concepto Calidad de Vida (CV) según Schwartzmann (2010) radica en reconocer que la percepción de las personas sobre su estado de bienestar físico, psíquico, social y espiritual, depende en gran parte de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal.

Mikkelsen & Velásquez (2010), señalan que el concepto de calidad de vida es ampliamente empleado tanto en el lenguaje cotidiano como en diferentes disciplinas científicas, ocupadas y preocupadas por investigar problemas relacionados con asuntos económicos, sociales, ambientales, territoriales, entre otros. Ocurre que al tiempo que aumenta su uso, también lo hace la complejidad de su definición.

Para evaluar la calidad de vida, debe reconocerse como un concepto multidimensional que incluye el estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y en el empleo, así como la situación económica. Es por ello que la calidad de vida se conceptualiza de acuerdo con un sistema de valores, estándares o perspectivas que varían de persona a persona, de grupo a grupo y de lugar a lugar; así, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del "sentirse bien" (Testa, 1996; Guyatt y otros, 1993).

En cuanto al concepto Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), se admite, en general, que el

desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social, no sólo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y sus familias. Este reconocimiento conduce al desarrollo de una acción preventiva global, que tiene en cuenta no sólo los riesgos físicos y químicos, sino también los diversos factores psicosociales inherentes a las empresas, que tendrían una considerable influencia sobre el bienestar físico y mental de los empleados (OIT, 1984; Farné, 2013; Velásquez y Bedoya, 2010).

Los lugares y puestos donde se realiza el trabajo deberían ser ambientes saludables y agradables, puesto que es allí donde se pasa la mayor parte de nuestras vidas (Ferreira, 2001; Chiavenato, 1999). Esta razón argumenta el requerimiento de establecer en las organizaciones un ambiente laboral fundamentado en la consecución de la satisfacción personal y el logro de los objetivos corporativos.

En otro escenario, considerando el tipo de exigencia que demande la labor ejecutada, el resultado de este ejercicio constante y sostenido, acarrearía un marcado impacto sobre el bienestar laboral, principalmente sobre el estatus de salud. Lo anterior se fundamenta en la hipótesis planteada por Jesús (2011), según el cual, el entrenamiento profesional contribuiría al incremento de la motivación y la salud ocupacional. Además, el entrenamiento podría ser importante, no sólo para disminuir la falta de motivación, estrés y *burnout*<sup>4</sup>, sino también para incrementar la motivación en el trabajo (Jesús, 2011).

Las observaciones y entrevistas realizadas en varios hatos lecheros no están lejos de la anterior descripción, ya que las condiciones a la que están expuestos los empleados de algunos hatos lecheros, aun se pactan contratos laborales

<sup>4</sup> El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*).



verbales y se observa una alta demanda física y una larga jornada laboral, que excede en promedio la duración legal máxima ordinaria de trabajo en Colombia, que es de (8) horas al día y (48) horas a la semana. La retribución al trabajo desempeñado debería ser consecuente con unas condiciones de bienestar laboral adecuadas, que se correspondan mínimamente con las contempladas en los artículos<sup>5</sup> 27, 38, 39, 57 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, puesto que su no observación tienen consecuencias negativas sobre la salud del trabajador y su familia, limitando el desarrollo, la estabilidad y formación en la estructura familiar y provocando en algunos casos deserción laboral principalmente ocasionada por la limitada motivación y carencia de estímulos (Chavarro, 2012).

Amaral (2007), señala que motivar y utilizar el mayor potencial de las personas en sus puestos de trabajo, son los conceptos que están conduciendo a las organizaciones a modificar sus prácticas gerenciales. Empero, algunos factores como la

carencia de mano de obra calificada y bajo nivel de escolaridad, insuficiencia e ineficiencia de los programas de asistencia técnica, deficiencia gerencial del productor y bajo nivel de adopción de tecnologías, influyen en la baja productividad de los hatos lecheros (Souza, 2004).

El impacto de la administración de Recursos Humanos sobre el desempeño comercial de hatos lecheros es poco conocido (Stup, R. E. et al., 2006). Becker y Gerhart (1996) sugieren que el concepto administración de recursos humanos (diferente otras fuentes de ventaja competitiva semejantes a la tecnología, instalaciones o capacidad económica), es un complejo sistema humano que algunas empresas no pueden replicar fácilmente.

Considerando la propensión de políticas de gobierno y económicas orientadas a redimir el componente pecuario Colombiano del interminable nivel de pobreza, miseria y desigualdad social, se hizo ineludible estudiar a fondo las condiciones laborales de este grupo social que afectan sus condiciones laborales y el desinterés del relevo generacional por continuar trabajando en las condiciones que se presentan.

## ■ Materiales y métodos

Para evaluar la Calidad de Vida laboral de los empleados de las unidades productoras de leche bajo sistemas de pastoreo, se consideró la aplicación del instrumento validado para medir la Calidad de vida en el Trabajo CVT-GOHISALO (González et al., 2009), cuyas variables de medición son soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (ST), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SAT), bienestar logrado a través del trabajo (BLT), desarrollo personal del trabajador (DP) y administración del tiempo libre (ATL). El instrumento se aplicó a una muestra de 170 empleados vinculados bajo la modalidad de

5 Artículo 27. Remuneración del trabajo. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado. Artículo 38. Contrato verbal. El empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato. Artículo 39. Contrato escrito. Debe contener necesariamente las siguientes cláusulas: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

contrato laboral a término indefinido en hatos lecheros en los municipios de Don Matías (68) y La Unión (102) en el departamento de Antioquia, sobre una población total de 1770 sujetos distribuidos en una relación poblacional de uno a dos (uno de Don Matías, por dos empleados de la Unión). El municipio de Don Matías cuenta con un inventario registrado aproximado de 789 predios con vocación ganadera y el municipio de La Unión con 1174 (FEDEGAN 2012).

Igualmente la selección de los hatos lecheros consideró el inventario ganadero menor o igual a 50 vacas, con base en número de predios por bovinos – 2010 (Tabla 1), citado por Lafaurie (2012).

**Tabla 1.** Inventario ganadero con base en número de predios por bovinos – 2010 Fuente: Inventario 2010. Subgerencia de Salud y Bienestar Animal FEDEGAN, citado en Lafaurie, 2012.

N° Predios	
P<10	227.648
P11-25	111.814
P26-50	68.348
P51-100	46.447
P101-250	32.595
P251-500	10.827
P501-1000	4.156
P> 1000	1.526
Nacional	503.361

**Ecuación 1.** Fórmula para el cálculo de la muestra. Fuente (Díaz, 2004).

$$n = \frac{(p * q)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{p * q}{N}}$$

El diseño empleado para establecer la muestra fue aleatorio simple para poblaciones finitas con dos opciones de respuestas, calculado con la siguiente fórmula (Díaz, 2004):

Remplazando los valores que se establecen en la ecuación con una probabilidad de ocurrencia (p), y no ocurrencia (q) del 50% cada una, un error de muestreo (i) del 4,65%, un nivel de confianza (Z) del 95%, que en una distribución normal con dos colas tiene un valor de referencia de 1,64, se pudo calcular un tamaño de muestra de 170 sujetos, sobre una población total de 1770 sujetos, como se evidencia en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Parámetros para el cálculo del tamaño de la muestra. Fuente: Elaboración propia.

P	Probabilidad de ocurrencia	50%
Q	Probabilidad de no ocurrencia	50%
I	Error de muestreo	10%
Z	Nivel de confianza del 90%	1,64
N	Tamaño de la Población	1770
	Tamaño de la muestra	170

Las personas que participarán en el estudio, fueron seleccionadas aleatoriamente de un listado de empleados de hatos lecheros (base de datos propia) monitoreados en los municipios de Don Matías y La Unión en el departamento de Antioquia.

El municipio de Don Matías se ubica en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, Colombia, a 2250 m.s.n.m. en la cabecera municipal y en la zona de vida de Bosque Húmedo Montano Bajo (bh-mb), según la clasificación de zonas de vida de L.R. Holdridge (1967) (IGAC, 2002). Se localiza a 6°29'02'' de Latitud Norte y 75°23'53'' de Latitud Oeste, y la temperatura promedio es de 16°C (Gobernación de Antioquia, 2013).



El municipio de La Unión se ubica en la Subregión Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, a 2500 m.s.n.m. en la cabecera municipal y en la zona de vida Bosque Húmedo Montano Bajo (bh-mb), según la clasificación de zonas de vida de L.R. Holdridge (1967) (IGAC, 2002). Se localiza a 5°58'30'' de Latitud Norte y 75°21'43'' de Latitud Oeste, y la temperatura promedio es de 13°C (Gobernación de Antioquia, 2013).

En la presentación del instrumento se informó a los participantes del objetivo de la aplicación, la forma de diligenciarlo, el alcance y manejo de la confidencialidad de la información que fuere colectada, obteniendo el consentimiento informado para el desarrollo del estudio.

Para la calificación de cada una de las dimensiones y de cada una de las variables que evalúa el instrumento, se realiza un análisis más detallado de las personas y de la población. El puntaje obtenido durante la aplicación se representa por valores percentiles o valores *T de McCall* (citado en González et al., 2009), lo cual indica que el percentil 50 representa la ubicación media de la

calificación bruta y se establece el valor 10 como la desviación, ilustrado en la Tabla 3.

## ■ Resultados y discusión

El resultado obtenido para los empleados de cada municipio se ilustra en la tabla 4.

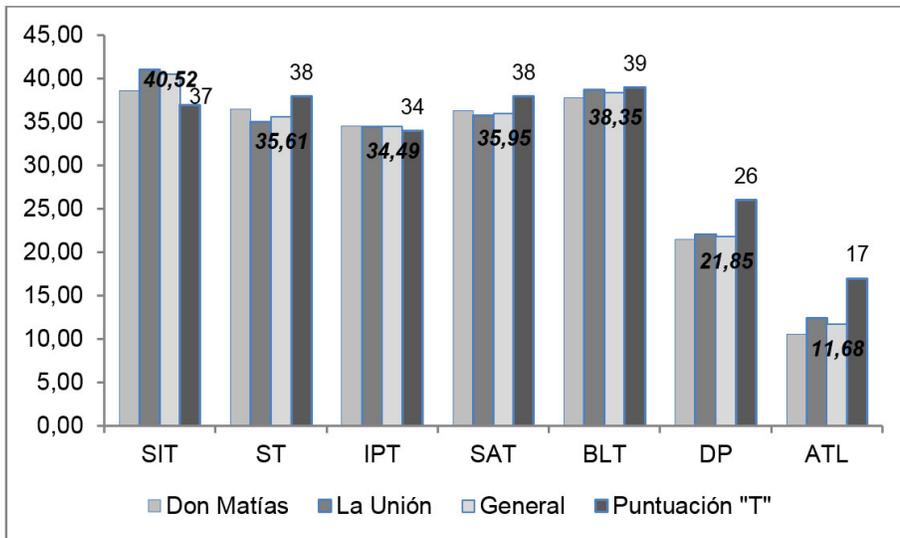
Después de la aplicación del Instrumento CVT – GOHISALO (González, et. al., 2009), y considerando el método de “Puntuación T” para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo en la población encuestada, se indica que la valoración general es media (Figura 1). Empero, para los dominios Desarrollo Personal – DP y Administración del tiempo libre – ATL, la calificación es baja y requiere prestar un alto grado de atención ya que estas dimensiones involucran aspectos relacionados con el reconocimiento por el desempeño laboral, el mejoramiento de la percepción de calidad de vida y el logro de aspiraciones personales y del grupo familiar que tienden a la búsqueda de la satisfacción y la felicidad existencial.

**Tabla 3.** Puntuación T para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT – GOHISALO. Fuente: González et al., 2009.

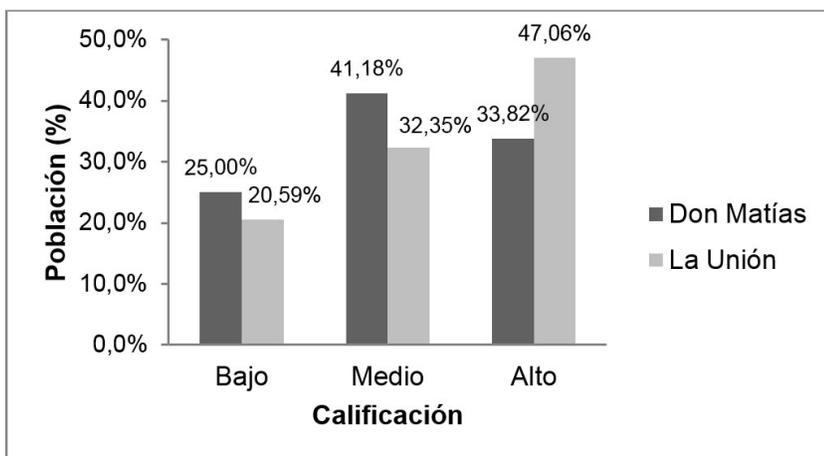
Puntuación T	Soporte Institucional para el trabajo	Seguridad en el trabajo	Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trabajo	Bienestar logrado a través del trabajo	Desarrollo personal	Administración del tiempo libre
99	56	58	40	44	44	32	20
90	49	54	40	44	42	32	20
80	45	48	38	42	42	30	19
70	41	42	36	40	40	28	18
60	37	36	34	38	39	26	17
50	33	30	32	36	38	24	16
40	29	24	30	34	37	22	15
30	25	18	28	32	36	20	14
20	21	12	26	30	35	18	13
10	17	6	24	28	34	16	12
1	4	5	8	5	23	8	3

**Tabla 4.** Calidad de Vida en el Trabajo para los empleados en el municipio de Don Matías y La Unión – Antioquia, según método de “Puntuación T”. Fuente: Elaboración propia.

GRUPO	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
DON MATÍAS	38,63	36,47	34,54	36,26	37,75	21,51	10,53
LA UNIÓN	41,04	35,04	34,45	35,75	38,74	22,07	12,44
GENERAL	40,52	35,61	34,49	35,95	38,35	21,85	11,68



**Figura 1.** Calidad de Vida en el Trabajo para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión – Antioquia, considerando la “Puntuación T”. Fuente: Elaboración propia.



**Figura 2.** Soporte institucional para el trabajo – SIT obtenida para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión. Fuente: Los Autores.



## Dimensión Soporte institucional para el trabajo – SIT

La calificación obtenida para esta dimensión es media para el 41,18% (Figura 2) de los empleados en el municipio de Don Matías, los cuales perciben que el alcance del SIT sólo cubre aspectos básicos de presentación, ubicación y características de manejo del predio donde laboran. La motivación por trabajar en el hato está condicionada por las necesidades que el empleador percibe necesarias para el adecuado desempeño zootécnico de la unidad productiva. Además el 82,3% de los encuestados expone que se le indica de manera clara y precisa la forma en que debe hacer su trabajo, e igual porcentaje considera que su jefe inmediato muestra interés por su Calidad de Vida y el 73,5% de los trabajadores expresan que se sienten satisfechos por el trato que han recibido por el empleador.

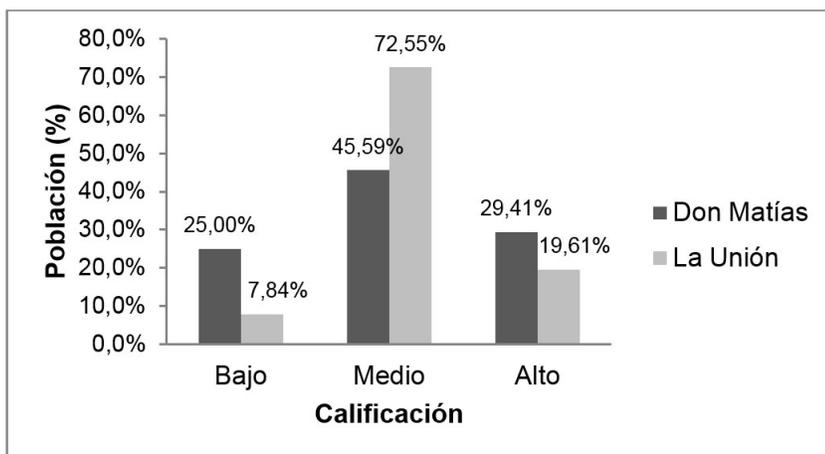
Considerando la Puntuación T (González R., et. al., 2009), el análisis indica que el Soporte institucional para el trabajo en el municipio de La Unión es alto, según, el 47,06% (Figura 2) de los encuestados. El 73,5% de los trabajadores perciben que se sienten satisfechos por el trato recibido por el empleador. Sólo el 42,2% de los empleados opina que se le indica de manera clara y precisa como debe realizar su trabajo y

el 39,2% revela que su jefe inmediato muestra interés por su Calidad de Vida.

Finalmente 9,8% de los encuestados revela desinterés por visualizar oportunidades de mejoramiento o progreso en la función desempeñada y sienten insatisfacción o frustración personal, con limitada oportunidad de expresar su opinión referente a la labor desempeñada por temor a represalias, indicando esto, que la dirección y el manejo tradicional de las unidades productoras de leche en Antioquia, en algunos casos, rechaza parcial o completamente las opiniones que difieran de las consideraciones del empleador, que en la mayor parte de los casos es el propietario del predio.

## Dimensión Seguridad en el trabajo – ST

La calificación obtenida en este dominio es media para el 45,59% de los empleados encuestados en el municipio de Don Matías (Figura 3). El 54,4% de los empleados argumenta un alto grado de satisfacción por las condiciones del lugar de trabajo y los procedimientos desempeñados diariamente, además de recibir las herramientas e insumos necesarios para ejecutar su labor cotidiana. Igualmente la seguridad en el trabajo está sustentada por la percepción del 78% de



**Figura 3.** Seguridad en el trabajo – ST, según los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.

los empleados que consideran que la actividad laboral es un instrumento para fomentar el desarrollo a nivel personal como social, valorado desde el grado de suficiencia que representa el salario para satisfacer sus necesidades básicas y las del grupo familiar o de las personas que tienen dependencia económica.

Aunque el aspecto que compete a la seguridad social es un componente determinante en la valoración de la Calidad de Vida de los empleados, el 67,64% de los empleados en el municipio de Don Matías están satisfechos con el sistema de seguridad social al que se encuentran adscritos actualmente. Sin embargo, a sólo el 20,58% de los empleados se les practica o programa periódicamente algún tipo de valoración médica.

En referencia al nivel de capacitación como elemento de valoración de la seguridad en el trabajo, el 88,88% de los empleados no está satisfecho con las oportunidades de actualización, el tipo y los temas de capacitación que ofrece el empleador.

Al evaluar el dominio seguridad en el trabajo – ST en el municipio de La Unión, se observa que la calificación es media para el 75,5% de los empleados (Figura 3), donde el 99,19% de ellos percibe en alto grado, satisfacción por las condiciones del lugar de trabajo y los procedimientos desempeñados diariamente, además piensa que el suministro que hace el empleador de las herramientas e insumos necesarios para ejecutar su labor diaria, es suficiente y adecuado.

A diferencia de la percepción de los empleados en el municipio de Don Matías, el 74,41% de los encuestados en el municipio de La Unión no está satisfecho con el salario que recibe mensualmente y consideran que no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las del grupo familiar o de las personas que tienen dependencia económica. Además expresan que al solicitar el incremento salarial legal al que

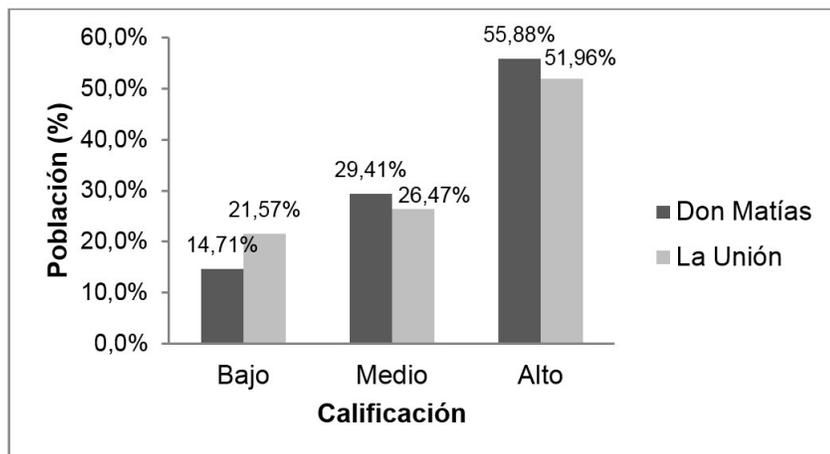
tienen derecho al comenzar cada año es un riesgo que se convierte en amenaza de despido y son limitados los casos donde el empleador asume este incremento con base en resultados de desempeño laboral e incremento de la productividad zootécnica del hato.

Para los empleados encuestados en el municipio de La Unión, consultan al médico sólo es viable cuando el quebranto o afección de su salud realmente le impida trabajar, esto es sustentado por el 93,14% de ellos que indica que no se les exige realizarse un examen médico previo al inicio del contrato ni durante el año. El dato encontrado difiere 23,14% al reporte entregado por el DANE (2014) que indicó que para el año 2013 sólo el 30,0% de los empleados en las zonas rurales de Colombia consultarán al menos una vez al año “al médico y al odontólogo”.

## Dimensión Integración al puesto de trabajo – IPT

La valoración del dominio integración al puesto de trabajo – IPT es alta para el 55,88% (Figura 4) de los empleados encuestados en el municipio de Don Matías. Esta calificación es sustentada por la satisfacción que siente el 97,05% de los trabajadores por el trato que reciben de parte de su jefe inmediato y de sus compañeros de trabajo. Además 69,12% de los empleados considera que sus derechos laborales son respetados. Esta percepción de satisfacción estimula en el trabajador a generar un ambiente laboral agradable que lo motiva a estar activo en su labor y en el momento de enfrentar una situación adversa o algún conflicto buscará elementos y alternativas para resolverlas. Inclusive si es con algún compañero o el jefe tendrá disposición para encontrar una solución empleando el diálogo.

Con relación a lo anterior, el 77,4% de los empleados encuestados está satisfecho con la buena disposición que encuentra en las personas que están a su cargo o en su jefe inmediato para



**Figura 4.** Integración al puesto de trabajo – IPT, obtenida para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.

la ejecución de sus actividades laborales y la resolución de problemas.

Para los empleados en el municipio de La Unión se obtuvo una calificación alta para el dominio integración al puesto de trabajo – IPT, según el 51.96% (Figura 4) de los encuestados. El 94,12% de los trabajadores siente que la relación con sus superiores, compañero o con las personas que tiene bajo su cargo es adecuada para generar un adecuado ambiente laboral dirigida a la consecución de los objetivos de la unidad productiva.

El 70,59% de los empleados encuestados, considera que le son respetados sus derechos laborales. Esta condición motiva a los empleados a adoptar una posición de respeto por sus compañeros y por su jefe inmediato. Esta motivación está sustentada por 85,29% de los empleados que piensa que existe que buena disposición de sus compañeros y jefe inmediato para ejecutar las actividades laborales y buscar soluciones a las situaciones adversas.

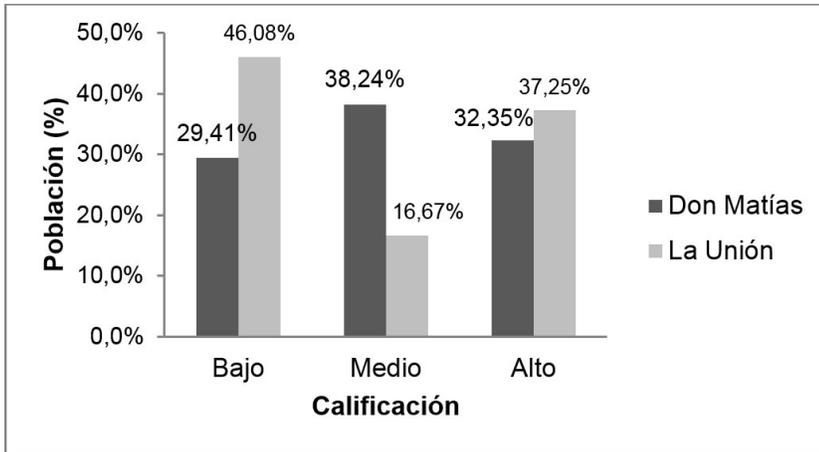
### Dimensión Satisfacción por el trabajo – SAT

Los resultados que se obtienen en esta dimensión generalmente están relacionados con la disposición de los empleados para adquirir una

actitud de respeto y responsabilidad por ejecutar un desempeño laboral superior dirigido al logro de los objetivos institucionales, para nuestro caso, adecuado desempeño zootécnico del hato lechero.

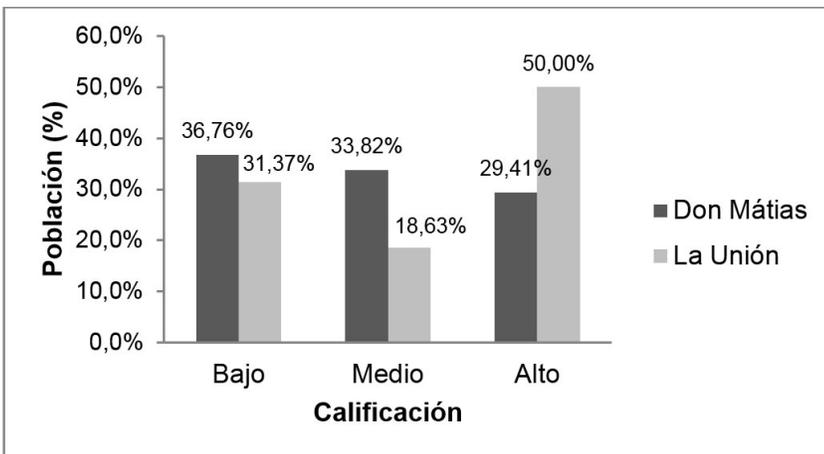
Para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías, la calificación es media para el 38,24%, aunque se obtuvo una valoración baja según el 29,41% de las observaciones (Figura 5). Si bien el 73,53% de los empleados se sienten satisfechos con el tipo de contrato laboral que actualmente tienen y con la duración de la jornada laboral, hacen notar que deben aceptar estas condiciones puesto que así lo se ha realizado en toda la región, además observan que en los lugares donde han trabajado la diferencia máxima es  $\pm$  dos horas comparada con el horario de inicio del ordeño y tradicionalmente han considerado que al madrugar tienen la posibilidad de terminar la jornada temprano para poder descansar.

El 69,12% de los empleados considera que está satisfecho con la carga laboral que actualmente tiene asignada diariamente. Aunque sólo 52,9% siente satisfacción por trabajar en el empleo actual, revelan que no han tenido otras oportunidades atribuyendo esto a su básico nivel educativo y de formación técnica.



**Figura 5.** Satisfacción por el trabajo – SAT, obtenida para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 6.** Bienestar logrado a través del trabajo – BLT, obtenida para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.

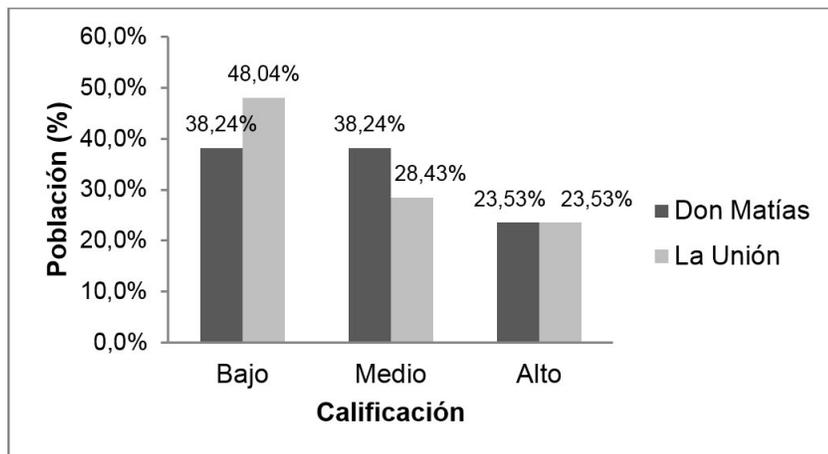
La valoración de esta dimensión para los empleados en el municipio de La Unión es baja, según 46,1% de los encuestados (Figura 5). Aunque el 91,17% de los empleados se sienten satisfechos con el tipo de contrato que tienen suscrito actualmente, el 57,78% expresa insatisfacción con relación a la jornada de trabajo asignada, ya que, particularmente en este municipio, existen otras opciones de empleo de índole agrícola, como lo es el cultivo de papa, uchuva, fresa y la floricultura, que tienen jornadas laborales de ocho horas diarias y descanso semanal remunerado para el caso de la floricultura.

El 45,0% de los empleados indica que se sienten insatisfechos puesto que no reciben ninguna clase

de reconocimiento por su labor y que es causal de insatisfacción para desempeñar las labores asignadas y se limitan a ejecutar lo estrictamente necesario para sustentar su contratación.

### Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo – BLT

Para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo – BLT, la calificación obtenida es baja para 37,76% y media para el 33,82% de los empleados que laboran en el municipio de Don Matías (Figura 6). Esta estrecha diferencia es soportada por la apreciación del 98,53% de los empleados expresa satisfacción respecto a la calidad de los servicios básicos y tamaño de la



**Figura 7.** Desarrollo personal – DP, obtenido para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.

vivienda que habitan, y cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus necesidades básicas y actividades laborales.

El bienestar integral que indican los empleados referente a sus capacidades físicas y mentales está dirigida principalmente a conservar la operatividad para ejecutar y cumplir con sus actividades laborales diarias, sin embargo, esta percepción confronta lo que expresa el 61,76% de los empleados que indica que la remuneración recibida mensualmente, no le permite acceder e ingerir diariamente los alimentos que requiere en calidad y cantidad. Esta valoración tiene relación con la apreciación del 66,17% de los trabajadores que señala que no se siente identificado con los objetivos productivos del hato lechero donde laboran.

Diferente al resultado anterior, el análisis del dominio bienestar logrado a través del trabajo – BLT en el municipio de La Unión revela una calificación alta para el 50,0% de los empleados encuestados (Figura 6). El 92,16% de los trabajadores se encuentran satisfechos con la calidad de los servicios básicos y el tamaño de la vivienda que tienen asignada en la unidad productiva donde laboran, esto principalmente se traduce en el agrado que genera tener un lugar cómodo para descansar al finalizar la

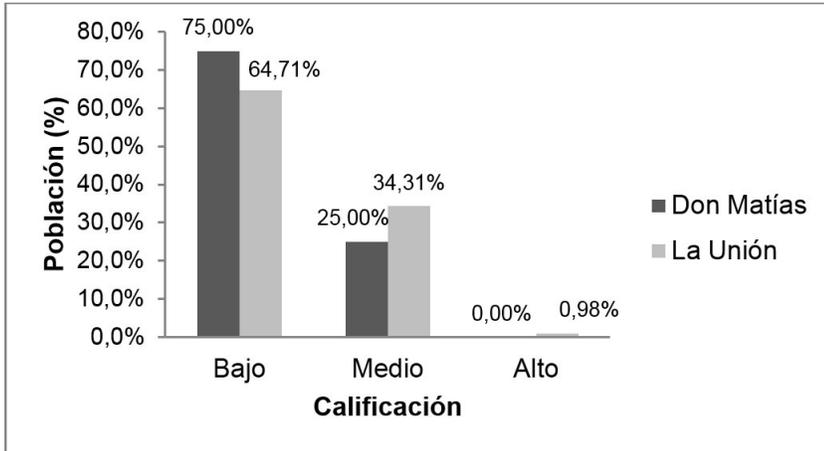
jornada laboral. El resultado anterior encuentra relación con el alto grado de compromiso que tiene el 88,23% de los empleados encuestados dirigido al logro de los objetivos institucionales.

En referencia al bienestar del estado de salud corporal, el 91,2% de los empleados considera que cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para movilizarse y ejecutar sus actividades cotidianas y tener un adecuado desempeño laboral.

Sin embargo, en relación a lo anterior, es de opinión de Leplège & Hunt, 1998, citados por Shwartzmann, (2010) que hay numerosas evidencias que indican, que a medida que la enfermedad progresa, ocurren ajustes internos que preservan la satisfacción que la persona siente por la vida, pero es posible encontrar personas con grados relevantes de limitación física que consideran que su calidad de vida es buena.

## Dimensión Desarrollo personal – DP

El análisis de este dominio indica que la calificación es media según el 38,24% de los empleados encuestados en el municipio de Don Matías (Figura 7). Lo anterior es consolidado con la apreciación del 58,35% de los trabajadores



**Figura 8.** Administración del tiempo libre – ATL, obtenida para los empleados encuestados en el municipio de Don Matías y La Unión.

Fuente: Elaboración propia.

que considera que las posibilidades de mejorar su nivel vida y el logro de sus propósitos personales, aumentan por estar empleado en la institución donde actualmente labora. La afirmación anterior encuentra relación con la percepción del 86,68% de los empleados que manifiesta que su actual empleo le ha permitido adquirir algunos bienes materiales.

El análisis del dominio desarrollo personal – DP además observa que el 57,35% de los empleados percibe que su potencial, capacidades y conocimientos ha mejorado por estar empleado donde actualmente labora. En el municipio de La Unión la evaluación del dominio desarrollo personal – DP indica una calificación baja en el 48,04% (Figura 7) de los trabajadores encuestados. El análisis indica que sólo el 55,0% de los empleados manifiesta que ha mejorado su nivel de vida atribuido a su actual empleo.

Lo anterior es mayor en un 20,25% y 17% para los municipios de Don Matías y La Unión respectivamente, al reporte entregado por le DANE (2014) donde afirma que en 2013, el 38,1% de los hogares declararon que sus condiciones de vida mejoraron en los últimos cinco años, 0,4 puntos porcentuales más que lo registrado en 2012 en las cabeceras municipales. Para el resto, que considera la zona rural de los

municipios, esta percepción pasó de 37,6% en 2012 a 38,3% en 2013.

Igualmente lo anterior se relaciona con la afirmación del 71,57% de la población que revela que el logro de algunos de sus propósitos personales y adquirir algunos bienes se atribuye al hecho de estar contratado en el actual empleo.

### Dimensión Administración del tiempo libre – ATL

La calificación observada en la evaluación de esta dimensión es baja en el 75% de los empleados encuestados en el municipio de Don Matías (Figura 8). Se sustenta esta valoración con la afirmación del 72,05% de los trabajadores encuestados que piensa que su trabajo no le permite cumplir con las todas las actividades que planea cuando está fuera de su horario laboral.

Generalmente las actividades o tareas necesarias para obtener adecuados parámetros productivos en un hato lechero, son programadas diariamente y permiten un mínimo de variación ya que estaría influenciando la adecuada recuperación de las praderas, alterando la calidad de la leche o afectando tanto los indicadores productivos y los parámetros reproductivos del hato. De



manera que la atención de asuntos de carácter personal que requieran el abandono esporádico de los trabajadores de su lugar de trabajo, estará condicionado a la reposición y atención de las actividades o tareas postergadas en el mínimo de tiempo posible para disminuir el riesgo de afectar los indicadores productivos del hato.

La inconformidad de los empleados continúa, debido a que en algunas ocasiones la atención de las actividades postergadas supera su capacidad física por la acumulación y demanda operativa, de manera que para garantizar la ejecución de estas tareas sin deteriorar los indicadores productivos, es necesaria la contratación de un empleado ocasional o jornalero y pagar la obligación salarial que corresponda, en algunos casos, de su propio salario.

De acuerdo a lo anterior el análisis del dominio ATL que sólo el 66,17% de los empleados considera que el horario laboral y las tareas que desempeña diariamente en el trabajo le dan oportunidad de compartir con su familia y de participar en la organización de actividades domésticas.

El análisis de la dimensión ATL en el municipio de La Unión indica una valoración baja para el 64,71% de los trabajadores encuestados (Figura 8). Lo anterior se sustenta con la afirmación del 66,67% de los trabajadores que advierte que su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea cuando se encuentra fuera de su horario de trabajo.

Además el 82,35% de ellos considera que sus responsabilidades laborales le permiten compartir y participar en la organización de actividades con su familia. Se observa en los empleados en el municipio de La Unión un mayor estado de ánimo, favorable y mejor disposición durante el tiempo que comparten con su familia. Además se considera que el mayor porcentaje de empleados que utilizan ordeño mecánico, 5,9%

mayor que lo indicado en el municipio de Don Matías, influencia la actitud del empleado.

Igualmente se concluye que la topografía plana y ondulada, donde están ubicados los hatos lecheros en el municipio de La Unión, demanda un menor esfuerzo físico al considerar tareas que impliquen desplazamiento con carga o arrastre de herramientas o equipos, comparado con lo observado en el municipio de Don Matías donde la marcada topografía quebrada, necesariamente demandará mayor trabajo físico para el empleado.

## ■ Conclusiones

Aunque la calificación de la Calidad de Vida en el Trabajo – CVT obtenida en esta investigación es media, para los empleados de los hatos lecheros ubicados en el municipio de Don Matías y La Unión, Antioquia (Colombia), aspectos relacionados con la dimensión administración del tiempo libre – ATL que vincula el tiempo dedicado para el descanso y el esparcimiento personal y con el grupo familiar, requieren mayor atención de parte de los empleadores, puesto que se estima que este factor es el principal causal de deserción o abandono del puesto de trabajo, además de la influencia que ejerce el desinterés por la ejecución de labores cotidianas que directamente encuentran relación con la productividad de la unidad productora de leche. Igualmente el dominio desarrollo personal – DP entregó una calificación baja en las encuestas aplicadas a los empleados lo cual involucra variables relacionadas con las oportunidades de mejorar la calidad de vida personal y del grupo familiar alcanza mayor relevancia, lo cual es reflejo de la viabilidad del poder adquisitivo que se relaciona con el bienestar que genera suplir las necesidades básicas humanas y el logro de propósitos y proyectos personales a mediano y largo plazo.

De manera que las dimensiones soporte institucional para el trabajo – SIT, seguridad en el trabajo – ST y bienestar logrado a través del trabajo – BLT, complementan la relación entre Calidad de Vida y Calidad de Vida Laboral ya que el cumplimiento de las obligaciones y deberes legales atribuidas al empleador determinarán el grado de motivación que emita el empleado en relación al cumplimiento de su deber. Variables relacionadas con la cobertura de la seguridad social, formación personal y técnica además de un salario justo, ejercen un alto grado de sensibilidad sobre el cumplimiento de metas laborales.

Vincular el concepto de administración del Recurso Humano en el sector pecuario será el apéndice que entregue fortaleza a una actividad profesional que basa sus investigaciones en incrementar eficientemente la productividad de los sistemas pecuarios considerando el “equilibrio” de la relación suelo-planta-animal-hombre, donde el último eslabón es el eje fundamental de ese equilibrio, que se podría considerar con la función del agua en los sistemas “todos dicen que es indispensable, pero pocos comprenden en realidad la esencialidad de su función”.

Pese a la normalidad reportada en la calidad de vida laboral de los empleados de hatos lecheros, se encuentra una preocupante homogeneidad al no querer que sus hijos continúen con la actividad lechera, pues indican que es preferible que busquen mejores horizontes, lo que pone en entredicho la actividad lechera en un futuro próximo.

## ■ Agradecimientos

Para Jaime Aristizabal Vallejo (Q.E.P.D), Maestro de la Zootécnica lechera en Antioquia. Al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y sus Maestros Antonio Hemerson Moncada Ángel

y Jorge Enrique Gómez Oquendo, como pilares constitutivos para promover y apoyar el proceso de consolidación de la Maestría en Gestión de la Producción Animal como programa bandera de la Facultad de Ciencias Agrarias.

## ■ Referencias

Amaral, T. (2007). *Caracterização de propriedades leiteiras com relação ao conhecimento técnico, gestão administrativa e atendimento das necessidades humanas*. [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz. Piracicaba, Brasil.

Becker, B. y Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Acad. Manage. J.* 39, pp.779–801.

Chavarro, J. (2012). *Código Sustantivo y Procesal del Trabajo*. (GRUPO EDITORIAL NUEVA LEGISLACIÓN LTDA, Ed.). Bogotá: Nuevas Ediciones.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2014). Medición del empleo informal y Seguridad Social Trimestre octubre - diciembre 2014. Boletín de Prensa. Febrero de 2015. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/re\\_ech\\_informalidad\\_oct\\_dic\\_2014\\_.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/re_ech_informalidad_oct_dic_2014_.pdf) [2016, 08 de marzo].

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2014). Pobreza Monetaria y Multidimensional 2013. Boletín de prensa. Bogotá, Colombia. Prensa – DANE, 21 de marzo de 2014. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pobreza/pobreza\\_monetaria\\_y\\_multidimensional\\_2013.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pobreza/pobreza_monetaria_y_multidimensional_2013.pdf)



gov.co/files/investigaciones/condiciones\_vida/pobreza/bol\_pobreza\_13.pdf [2014, 18 de noviembre].

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago: RIL Editores.

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad de vida en Colombia*. (2a ed.). Lima: OIT/ Oficina Subregional para los Países Andinos.

Federación Colombiana de Ganaderos. (2012). Costos de producción en la ganadería Colombiana. Ponencia presentada en el Primer Foro Internacional de la leche, Bogotá. D.C., Colombia.

Ferreira, A. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 08, 23-35.

Gobernación de Antioquia. (2013). Anuario Estadístico de Antioquia, 2012. Departamento Administrativo de Planeación. Medellín.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, manual para medir su aplicación e interpretación*. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional. Guadalajara. México: Ediciones de la Noche.

Guyatt, G., Feeny, D. y Patrick, D. (1993). Measuring Health-Related Quality of Life. *Annals of Internal Medicine*, 118 (8), 622-629.

Jesus, S. (2011). Training intervention to promote motivation and well-being. *Análisis y Modificación de Conducta*, 37, 31-41.

Holdridge, L. R. (1967). Life Zone Ecology. Recuperado de <http://www.fs.fed.us/psw/topics/>

[ecosystem\\_processes/tropical/restoration/lifezone/holdridge\\_triangle/holdridge\\_pub.pdf](http://ecosystem_processes/tropical/restoration/lifezone/holdridge_triangle/holdridge_pub.pdf) [2016, 29 de junio].

Instituto Geográfico Agustín Codazzi (2002). Zonificación de los conflictos de uso de las tierras en Colombia. Capítulo I. Zonificación Agroecológica de Colombia. Bogotá, D.C.

Lafaurie, J. (2012). Retos de la Globalización en el mercado lácteo. Ponencia presentada en el Primer Foro Internacional de la leche. Bogotá D.C., Colombia.

Mikkelsen, CyVelásquez, G. (2010). Comparación entre índices de calidad de vida. La población rural del partido de General Pueyrredón, 2001-2007. *Revista de Geografía Norte Grande*, 45: 97-118.

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*. Ginebra: 85 p.

Schwartzmann, L. (2010). *Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. En J. Salazar y S. Valencia (Ed.), Calidad de Vida. Teoría y su aplicación en diferentes ámbitos* (pp. 17-36). Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Guadalajara, Jalisco: Ediciones de la Noche.

Souza, Cecilia de F. (2004). Instalações para gado de leite. Núcleo de Pesquisa em Ambiente e Engenharia de Sistemas Agroindustriais. Ambiagro – Departamento de Engenharia Agrícola – UFV. Recuperado de <http://www.ufv.br/dea/ambiagro/index.html> [2012, 30 de septiembre].

Stup, R. E., Hyde, J. y Holden, L. A. (2006). Relationship Between Select Human Resource Management Practices an Dairy Farm Performance. *J. Dairy Sci.*, 89, 1116-1120.



Testa, M. (1996). Current Concepts: Assessment of Quality-of-Life Outcomes. *N Engl J Med*, Volume 334(13), pp. 835-840.

Velásquez, O. y Bedoya, E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial

a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Revista UNI-PLURIVERSIDAD*, 10, 1-14.