

# Calidad de vida laboral subjetiva en trabajadores informales del sector agropecuario del sur de Colombia

Johana Madelyn Matabanchoy Salazar<sup>1</sup> / Claudia Fernanda Bastidas Jurado<sup>2</sup> / Sonia Maritza Matabanchoy Tulcan<sup>3</sup> / Fredy Hernán Villalobos-Galvis<sup>4</sup> / Jennifer Katherine Narváez Hidrobo<sup>5</sup> / Dania Wianey Vallejo Guerrero<sup>6</sup>

1 Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Magíster en Psicología, Docente del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [udenarmade7@udenar.edu.co](mailto:udenarmade7@udenar.edu.co)

 <https://orcid.org/0000-0002-3831-7252>

2 Psicóloga. Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Docente del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [claudiabastidas@udenar.edu.co](mailto:claudiabastidas@udenar.edu.co)

 <http://orcid.org/0000-0002-4131-0174>

3 Psicóloga. Especialista en Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialista en Alta Gerencia. Magíster en Talento Humano. Doctora en Psicología. Docente asociada en el Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [soniamaritzam@udenar.edu.co](mailto:soniamaritzam@udenar.edu.co)

 <http://orcid.org/0000-0002-3681-8440>

4 Psicólogo. Doctor en Psicología Clínica y de la Salud. Docente asociado en el Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [fhvillalobos@udenar.edu.co](mailto:fhvillalobos@udenar.edu.co)

 <https://orcid.org/0000-0002-2602-0283>

5 Estudiante investigadora del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [jennifer1085@udenar.edu.co](mailto:jennifer1085@udenar.edu.co)

 <https://orcid.org/0009-0009-9579-2031>

6 Estudiante investigadora del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

✉ [danguerr5620@gmail.com](mailto:danguerr5620@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-9273-5412>

## Resumen

La calidad de vida laboral subjetiva (CVL-s) en trabajadores informales del sector agropecuario se entiende como la percepción de bienestar en el trabajo, que abarca tanto condiciones objetivas (económicas y materiales) como subjetivas (significado y satisfacción). En Latinoamérica, pocos estudios abordan la CVL en el sector agropecuario informal, por lo que resulta necesario profundizar en el contexto rural. Este estudio busca caracterizar la CVL-s de trabajadores informales del sector agropecuario en Pasto, Colombia, analizando tanto las percepciones objetivas como subjetivas de sus condiciones laborales. Los hallazgos revelan que las condiciones objetivas, como los bajos ingresos y las jornadas largas, afectan negativamente la CVL, mientras que las condiciones subjetivas hacen evidente una perspectiva positiva respecto al significado del trabajo, la satisfacción y el desarrollo personal. La falta de medidas de protección y la baja remuneración representan desafíos; no obstante, los trabajadores valoran su labor por su aporte a la sociedad y por su papel en la estabilidad personal y familiar. En conclusión, este estudio destaca la importancia de la CVL en el sector agropecuario informal, así como la necesidad de promover políticas públicas que mejoren las condiciones laborales y que fortalezcan el bienestar y la dignidad laboral en contextos rurales.

**Palabras clave:** condiciones de trabajo; percepciones; agricultores; calidad de vida laboral; trabajo informal.

## Subjective quality of working life in informal workers in the agricultural sector of southern Colombia

### Abstract

The subjective quality of work life (QWL-s) in informal workers in the agricultural sector is understood as the perception of well-being at work, covering both objective conditions (economic and material) and subjective conditions (meaning and satisfaction). In Latin America, few studies address OWL in the informal agricultural sector, which makes it necessary to further explore the rural context. This study seeks to characterize the QWL-s of informal workers in the agricultural sector in Pasto, Colombia, by

**Cómo citar este artículo:** Matabanchoy Salazar JM, Bastidas Jurado CF, Matabanchoy Tulcan SM, Villalobos-Galvis FH, Narváez Hidrobo JK, Vallejo Guerrero DW. Calidad de vida laboral subjetiva en trabajadores informales de sector agropecuario del sur de Colombia. *Rev Med Vet.* 2025;(51):e5600. <https://doi.org/10.19052/mv.vol1.iss51.5600>



analyzing both objective and subjective perceptions of their working conditions. The findings reveal that objective conditions, such as low income and long hours, negatively affect QOL, while subjective conditions show a positive perspective regarding the meaning of work, satisfaction, and personal development. The lack of protection measures and low remuneration represent challenges; however, workers value their work for its contribution to society and its role in personal and family stability. In conclusion, this study highlights the importance of CVL in the informal agricultural sector and emphasizes the need to promote public policies that improve working conditions and strengthen well-being and labor dignity in rural contexts.

**Keywords:** working conditions; perceptions; farmers; quality of work life, informal work.

## INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral (CVL) ha sido definida como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: la primera, *objetiva*, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas del trabajo; y la segunda, *subjetiva*, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal [1]. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) [2], la CVL se alcanza a través de la mejora continua tanto del entorno físico del trabajo (estructura, maquinaria, sustancias químicas, ventilación), como del entorno psicosocial (valores, creencias, cultura organizacional, relaciones interpersonales), de la relación del individuo con su lugar de trabajo (servicios de salud, recursos y oportunidades para adoptar hábitos saludables) y de la relación de la organización con la comunidad (participación e inclusión de la sociedad y la familia). En términos generales, tanto jefes como trabajadores deben ocuparse de construir la sustentabilidad del ambiente de trabajo [2]. Este constructo ha sido estudiado desde las contribuciones que hace la empresa a las necesidades de los trabajadores [3], principalmente en el sector formal del trabajo.

Al retomar la perspectiva subjetiva o psicológica de CVL, se reconoce que esta centra su atención en el trabajador y los significados que este le otorga a la interacción con

su trabajo, a partir de las emociones, creencias y expectativas que posee [4]. Bajo este enfoque, se afirma que la CVL hace referencia a las percepciones e imágenes de la realidad organizacional que parten de una construcción desde su subjetividad [5]. Lo anterior permite que, desde las organizaciones, se proporcionen programas que mejoren los niveles de resistencia al estrés, la estabilidad emocional, la motivación, la eficiencia y las relaciones interpersonales adecuadas, en el marco de una fuerza laboral saludable, con menor ausentismo, rotación y accidentes de trabajo, así como con una mejor productividad y ambiente laboral.

Con el propósito de identificar cómo se ha estudiado la CVL en el sector agropecuario o agrícola desde la dimensión subjetiva, se realizó una revisión de antecedentes en Latinoamérica y Colombia. En Latinoamérica [6], el estudio *Calidad de vida laboral (CVL) de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero* identificó la comprensión de la CVL como la posibilidad de mantener seguridad en el empleo, buenas condiciones de trabajo, remuneración adecuada y justa igualdad de oportunidades laborales. Asimismo, se encontró un alto porcentaje de trabajadores que reportan una baja CVL, específicamente en dimensiones como desarrollo personal, bienestar laboral, satisfacción e integración en el trabajo. Del mismo modo, y teniendo presente que la satisfacción laboral hace parte de la dimensión subjetiva de la CVL, se identificó que la organización del trabajo, el reconocimiento en la toma de decisiones y la autonomía son aspectos que favorecen la satisfacción y el bienestar

laboral; sin embargo, es importante prestar atención a aspectos como la seguridad e higiene, la ergonomía, las nuevas tecnologías y la siniestralidad [7].

Como antecedentes en Colombia, estudios sobre CVL en empresas de los sectores agrícola y agroindustrial han determinado percepciones del entorno laboral, experiencias de trabajo y el impacto psicosocial en la CVL [8, 9]. Sin embargo, estos trabajos se enmarcan en la CVL del sector formal agropecuario, por lo cual se pone en evidencia la necesidad de focalizar y profundizar en investigaciones en el sector informal agropecuario, puesto que el empleo informal en Colombia está estrechamente relacionado con el 98,6 % del empleo agrícola en áreas rurales, en contraste con el 24,5 % en zonas urbanas [10]. En coherencia con lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [11] señala que el sector agrícola abarca aproximadamente un tercio de la fuerza laboral global, brindando empleo y sustento a más de mil millones de personas en áreas rurales. Este empleo varía desde trabajadores asalariados hasta agricultores independientes o por cuenta propia, y opera en una gama que abarca desde pequeñas explotaciones hasta empresas mecanizadas [12].

En la revisión de literatura, es evidente que hay muchos menos trabajos que aborden el tema de la CVL en el sector agropecuario informal frente al formal; no obstante, en general, estos reflejan una realidad en la que las condiciones laborales son precarias, con carencias de cobertura de seguridad social y atención médica, entre otros aspectos. Al respecto, Hernández [13] identificó que el 46,8 % de los jornaleros agrícolas viven en condiciones de pobreza alimentaria, pues sus ingresos, aun si fuesen dedicados íntegramente a satisfacer sus necesidades alimentarias, no son suficientes para cubrirlas. El autor sugiere que esta situación está estrechamente ligada con la reducida cobertura del sistema de seguridad social. Por su parte, Posadas [14] concluye que los trabajadores agrícolas consideran que sus condiciones son complicadas porque sus derechos laborales, sociales y humanos no son reconocidos ni respetados. Asimismo, Morin y Stumm [15] revelan que existe una relación estadísticamente significativa entre la presencia de tras-

tornos mentales y el tiempo de trabajo en la agricultura, la exposición a agrotóxicos y el padecimiento previo de enfermedades; además, resalta el impacto negativo del uso de estos productos en la salud física y mental de los trabajadores agrícolas, aspectos que inciden directamente en la CVL.

Teniendo presente lo anterior, en Colombia [16] se identificó que los ingresos de los agricultores son inferiores al salario mínimo legal y al ingreso promedio de los trabajadores del campo colombiano; asimismo, se evidenció que la protección social supone retos para el gobierno, especialmente en lo relacionado con el incremento de la cobertura en pensiones y riesgos laborales. De igual modo, se observa que las condiciones de trabajo no brindan las oportunidades mínimas para la protección de la integridad ni para el desarrollo de las capacidades, lo que hace necesario reorientar la política pública para ofrecer opciones que mejoren las condiciones laborales y el desarrollo humano para esta población. De manera similar, Goyeneche-Ortegón y Jiménez-Sánchez [17], con el objetivo de reconocer las perspectivas de riesgo laboral en el contexto de las representaciones sociales de los cultivadores de papa, identificaron que los agricultores definen como riesgo y riesgo laboral el acceso a elementos como los insecticidas usados para el cultivo y la exposición a diversos factores ambientales (p. ej., la temperatura), los cuales afectan de manera determinante la salud del trabajador y propician enfermedades laborales o accidentes de trabajo [18].

Por su parte, en Nariño [19], se identificó que los factores de riesgo a los cuales se encuentran sometidos los agricultores de la zona son principalmente de tipo químico. Además, se encontró que, a pesar de que los trabajadores conocen de la importancia de la implementación de elementos de protección personal (EPP), no los utilizan como barreras para atenuar e impedir la materialización de los peligros. Asimismo, se reportó que los riesgos identificados son más latentes en los agricultores de la zona media y baja de la microcuenca, lo cual ha generado impactos representativos en la salud y seguridad de los agricultores. Sin embargo, se reconoce que no hay un abordaje científico suficiente sobre la CVL en el sec-

tor agrícola que permita identificar claramente las necesidades existentes en el contexto y, en consecuencia, orientar la formulación de propuestas de intervención dirigidas a fortalecer la CVL de los agricultores.

En relación con los antecedentes de la CVL en el sector informal agropecuario, no se evidencia una definición clara del constructo que integre las dinámicas abordadas anteriormente ni que proporcione una orientación precisa sobre las dimensiones objetivas y subjetivas en una población que, en su mayoría, está inmersa en condiciones precarias de trabajo e ingresos variados y se diferencia de los trabajadores agrícolas vinculados a empresas o al sector agroindustrial. Por ello, para este trabajo se define la CVL-S en el sector informal agropecuario como la valoración que la persona realiza de las condiciones objetivas y subjetivas de su trabajo informal en el sector, las cuales hacen referencia a una buena vida laboral. Desde la perspectiva subjetiva de la dimensión objetiva, esta se comprende como la valoración de las características observables de las actividades, los medios y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo informal agropecuario y que hacen referencia a una buena vida en el mismo. Por su parte, la dimensión subjetiva se entiende como la valoración que la persona hace de las emociones, valores y creencias asociadas a su trabajo informal en el sector agropecuario. En consecuencia, la presente investigación tuvo el objetivo de caracterizar la calidad de vida laboral subjetiva (CVL-S) del sector informal agropecuario del corregimiento de Buesaquillo, en el municipio de Pasto, Nariño.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se realizó bajo un paradigma metodológico mixto, el cual consiste en un procedimiento que permite recoger, analizar y combinar métodos, tanto cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio, con el fin de comprender de manera integral el fenómeno de estudio [20].

Con respecto al diseño, se llevó a cabo un estudio mixto convergente, en su variante de cuestionario, en el cual

se recogen de manera simultánea datos cuantitativos y cualitativos mediante la aplicación de un instrumento; después, estos datos se integran en el análisis [20].

## Técnicas e instrumentos de recolección de información

En la etapa cuantitativa se aplicó un cuestionario que evaluó condiciones sociodemográficas y sociolaborales, así como preguntas relacionadas con la calidad de vida objetiva. Adicionalmente, se utilizó la escala para la evaluación de la calidad de vida laboral en trabajadores informales del sector agropecuario (CAVILA-TIA), la cual presenta un formato de preguntas con tres opciones de respuesta: baja calidad de vida laboral, adecuada calidad de vida laboral y alta calidad de vida laboral, y se aplicó en modalidad heteroaplicada [21]. Cabe señalar que la validez de los ítems se contrastó mediante validación por juicio de expertos (experto en creación de pruebas; experto en población agropecuaria y experto en la temática). Los ítems del instrumento se organizaron en siete categorías, de la siguiente manera: (a) calidad de vida laboral subjetiva frente a condiciones objetivas, compuesta por ambiente en el que transcurre el trabajo (5 ítems), características de las tareas (6 ítems) y condiciones laborales (10 ítems); y (b) calidad de vida laboral subjetiva frente a condiciones subjetivas, que abarcan significado del trabajo (6 ítems), principios y valores en el trabajo (8 ítems), satisfacción con el trabajo (5 ítems) y uso y desarrollo integral de capacidades (4 ítems).

Por otra parte, la etapa cualitativa se desarrolló mediante observación participante durante la aplicación de los instrumentos, con el propósito de recolectar información cualitativa sobre las vivencias relacionadas con la calidad de vida en el sector [22].

## Población y muestra

La presente investigación se llevó a cabo con 35 trabajadores agrícolas del corregimiento de Buesaquillo, al cual pertenecen 14 veredas. La muestra se obtuvo de manera no probabilística y por conveniencia.

## Procedimiento

Para la realización del presente estudio, se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por Creswell y Plano [20] y se dio cumplimiento con los parámetros del diseño convergente en su variante de cuestionario.

**Fase 1.** Aval de la autoridad civil del corregimiento y gestión de los consentimientos informados por parte de los participantes.

**Fase 2.** Aplicación de instrumentos. Se realizó la aplicación de la escala de calidad de vida laboral en trabajadores informales del sector agropecuario (CAVILA-TIA); además, se verificaron las fincas en las cuales se llevaría a cabo el proceso de aplicación, el formato de consentimiento informado y se designaron roles para los encuestadores, definiendo quién lideró la heteroaplicación del instrumento y quién acompañó el proceso mediante el registro en un diario de campo sobre los comentarios o dudas que emergieron de cada pregunta.

**Fase 3.** Análisis de los resultados cuantitativos. La calificación y el posterior análisis del instrumento se llevaron a cabo mediante cuartiles, teniendo presente los niveles de bajo, medio y alto; asimismo, se consideró la descripción sociodemográfica de los participantes.

**Fase 4.** Análisis de resultados cualitativos. Este análisis se realizó a partir de las categorías deductivas del instrumento, mediante codificación axial y abierta.

**Fase 5.** Integración de los resultados cuantitativos y cualitativos.

## Aspectos éticos

La presente investigación se enmarcó en la Ley 1090 [23], en virtud de la cual se recopilaron datos de la población participante, salvaguardando la confidencialidad y el anonimato a partir de la firma del consentimiento informado. Adicionalmente, se contó con el aval del Comité de Ética en Investigación de la Universidad de Nariño, mediante el Acta de Aprobación 042 del 2020.

## RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 35 personas del sector agropecuario, con edades que oscilaron entre los 23 y los 74 años, con una media de 47 ( $ds = 13,7$ ) y una mediana de 50. En cuanto a las responsabilidades asumidas, el 88,6 % tiene entre 1 y 5 personas a cargo, de las cuales el 34,3 % tiene a cargo 2 personas, lo que constituye el dato más frecuente. Participaron trabajadores cuya actividad principal se concentra en el sector agrícola, mientras que la crianza de especies menores (cuyes, conejos, aves, peces) y la ganadería de especies mayores se reportaron con muy baja frecuencia. Las actividades relacionadas con el sector agroindustrial y con el comercial no fueron reportadas. En lo relativo a la modalidad del trabajo principal, se reportó el productor comercial, seguido de los trabajadores estables o jornaleros, el amediero, el trabajador ocasional o subcontratado y el productor de autoconsumo o familiar. Llama la atención que ninguno de los participantes reportó la figura de contratista.

En cuanto a los meses de trabajo, los participantes manifestaron trabajar todo el año, y solo dos casos reportaron trabajar durante 2 o 9 meses. En lo referente a la cantidad de días laborados a la semana, en promedio se trabajan 6 días ( $ds = 1,98$ ), de tal manera que el 35 % reportó trabajar 6 días, un 32 % 5 días, un 21 % 7 días y el 11 % restante entre 2 y 4 días a la semana.

En lo concerniente al inicio de la jornada laboral, el 63 % reportó que iniciaba a las 7:00 a. m.; un 11 %, a las 6:00 a. m., y un 14,3 %, a las 5:00 a. m.; el resto de casos inician luego de las 9:00 a. m. y un caso reportó que iniciaba a las 2:00 a. m. Por su parte, un 80 % reportó que finaliza su jornada de trabajo a las 3:00 o 3:30 p. m., un 11 % a las 4:00 p. m., el 25 % reportó culminar entre las 5:00 y las 9:00 p. m. y una persona finaliza al mediodía. Al analizar la duración de la jornada laboral, se encontró que oscila entre 5 y 16 horas de trabajo, con una media de 9 ( $ds = 2,6$ ) y una mediana de 8,5. Más de la mitad de los participantes afirmaron trabajar entre 8 y 8,5 horas; un 11,4 % menos de 8 horas y el 31 % restante trabaja 9 horas o más.

En lo que hace referencia al desplazamiento casa-trabajo los tiempos oscilaron entre 0 y 120 minutos, con una media de 15 minutos. De igual forma, se encontró que un 11 % de las personas requiere más de una hora para desplazarse a sus sitios de trabajo.

En cuanto a la participación en asociaciones, se encontró que el 43 % de la muestra está vinculado a organizaciones como Flores San José (46,7 %), la Cooperativa COSMOCEB (33,3 %), la Cooperativa de Productores de Cebolla (6,7 %) o la Asociación de Cebolleros La Alianza (13 %). De igual forma, solo un 14 % recibe algún tipo de auxilio gubernamental, principalmente de Adulto mayor y de Familias en Acción. Frente al régimen de seguridad social en salud, se encontró que la mayoría está

afiliada al régimen subsidiado o una Entidad Prestadora de Salud (EPS) indígena. En cuanto a la posibilidad de contar con un ahorro para la vejez, se halló que un alto porcentaje no dispone de ninguna opción y solo un grupo reducido de trabajadores tiene un ahorro personal; por su parte, el ahorro voluntario para la protección de la vejez (Colpensiones), las inversiones y otras modalidades se presentaron con un porcentaje de 8,6 % cada una. No obstante, ninguna de las personas participantes reportó cotizar a pensiones. Con respecto a quienes ahorran para la vejez, la mayoría lo hace por medio de una cooperativa. A continuación, se detallan las características demográficas de los trabajadores (véase la tabla 1).

Tabla 1. Información sociodemográfica de los participantes

Variable	Valores	n.º	Porcentaje
Estado Civil	Casados	17	48,6 %
	Solteros	14	40 %
	Viudos	4	11,4 %
Escolaridad	Sin escolaridad	2	5,71 %
	Primaria incompleta	11	31,43 %
	Primaria completa	13	37,14 %
	Secundaria incompleta	2	5,71 %
	Secundaria completa	4	11,43 %
	Técnico o tecnólogo	3	8,57 %
Actividad Principal	Sector agrícola	31	88,6 %
	Crianza de especies menores	3	8,6 %
	Ganadería de especies mayores	1	2,9 %
Modalidad de Trabajo	Productor comercial	17	47,1 %
	Jornalero	13	38,2 %
	Amediario	3	8,8 %
	Subcontratación	1	3 %
	Productor de Autoconsumo	1	3 %

Fuente: elaboración propia.

## Percepción de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo

A partir del análisis de la información, se presenta a continuación el contenido dividido en dos categorías: (a) la

percepción de las condiciones objetivas del trabajo y (b) la percepción de las condiciones subjetivas del trabajo.

Tabla 2. Matriz de categorías

Categoría analítica	Subcategorías descriptivas
Percepción de las condiciones objetivas del trabajo	1.1 Condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo 1.2 Condiciones relacionadas con las características de las tareas 1.3 Condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo
Percepción de las condiciones subjetivas del trabajo	2.1 Significado del trabajo en el sector agropecuario. 2.2 Principios y valores que se identifican en el trabajo agropecuario 2.3 Satisfacción por el trabajo agropecuario 2.4 Aportes que brinda el trabajo en el sector agropecuario

Fuente: elaboración propia.

### 1. Percepción de las condiciones objetivas del trabajo

A continuación, se describirán las subcategorías que pertenecen a las condiciones subjetivas de la calidad de vida, relacionadas con el ambiente de trabajo, las características de la tarea y las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo.

#### 1.1 Las condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo

Esta dimensión se relaciona con el ambiente en el cual se desarrollan las actividades laborales. Se encontró que alrededor de un 43 % de los participantes considera que las condiciones climáticas hacen que el desarrollo de las labores se torne incómodo, tal como se refiere en el comentario: “En temporada de lluvias se vuelve más complejo hacer actividades” (P7, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Por su parte, el polvo es una condición ambiental reportada por más de un 40 % como un factor que complica el trabajo, en contraste con un porcentaje similar que no lo identifi-

ca como un elemento que afecte su cvl. Esto se pone en evidencia en comentarios como “El clima y el terreno son buenos para hacer mi trabajo pero el polvo y los olores afectan el ambiente” (P8, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “La lluvia, calor fuerte, los olores y el polvo hacen que el trabajo sea más complejo porque toca hacer mayor esfuerzo” (P10, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Por otra parte, se encontró que las características del terreno no se señalan como generadores de baja cvl, al igual que la temperatura del lugar de trabajo. Un aspecto que presenta una distribución similar es el referente a los olores fuertes e incómodos presentes en el sitio donde se desempeñan las labores (véase la tabla 2), lo cual se pone en evidencia en comentarios como “No me importan las condiciones del clima o los olores en los que trabajo” (P30, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Tabla 2. Distribución de las condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Clima	42,86	42,86	14,29
Temperatura	25,71	54,29	20
Polvo	42,86	17,14	40
Olores	31,43	34,29	34,29
Terreno	11,43	42,86	45,71

Fuente: elaboración propia.

### 1.2 Las condiciones relacionadas con las características de las tareas

En cuanto a la segunda dimensión, que tiene que ver con las características que tienen las labores que desarrollan las personas en su trabajo, se encontró que casi un 43 % de los participantes reportaron que deben quedarse más tiempo de la jornada laboral para poder culminar sus labores. Por su parte, la gran mayoría considera que las actividades realizadas tienen una dificultad normal, esto evidenciado en comentarios como “No es difícil las actividades” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Asimismo, más de la mitad considera que los elementos de protección personal son cómodos de usar.

Finalmente, se encontró que las labores son principalmente valoradas como variadas y que pueden organizarse de manera autónoma, como se expresa en comentarios tales como: “Las tareas no son repetitivas y no molestan” (P11, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023) y “No es repetitivo, es variado” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). De igual forma, el uso de las herramientas es percibido como muy fácil, lo cual se refleja en afirmaciones como: “Las herramientas que me dan son buenas y por eso mi trabajo es más cómodo” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023; véase la tabla 3).

Tabla 3. Distribución de las condiciones relacionadas con las características de las tareas

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Dificultad	11,43	82,86	5,71
Repetición	8,57	17,14	74,29
Jornada de trabajo	42,86	45,71	11,43
Uso de las herramientas	2,86	22,86	74,29
Organización de tareas	25,71	11,43	62,86
Uso de elementos de protección	22,86	57,14	20

Fuente: elaboración propia.

### 1.3 Las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo

Casi la mitad de los participantes considera que su trabajo puede generar riesgos para su salud. De igual manera, una tercera parte percibe que el pago recibido es bajo en comparación con el esfuerzo que requiere la realización de las labores. Asimismo, una cuarta parte considera que la cantidad de descansos durante la jornada laboral es insuficiente y que el dinero que obtiene por su trabajo no le permite cubrir sus gastos, lo cual se pone en evidencia en comentarios como “La plata sirve para las necesidades básicas, pero no sobra nada” (P12, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Por su parte, más de la mitad de los participantes considera que el dinero ganado es suficiente; de igual forma, perciben que las horas trabajadas son las normales para el sector, que la hora de inicio de la jornada laboral es la adecuada y que la relación esfuerzo-ingreso es justa. De igual manera, más del 75 % de los participantes considera que cuenta con las herramientas e implementos de trabajo básicos para el desempeño de sus labores, lo que se refleja en expresiones como: “Las herramientas que me dan son buenas” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Finalmente, se destaca que más de la mitad de los participantes consideran que los pagos son puntuales: “Me pagan de forma cumplida, y es bueno, aunque no sobra” (P16, aplicación del instrumento presencial, 15 de mar-

zo del 2023), y que tanto los descansos como los tiempos para la alimentación son los adecuados.

Tabla 4. Distribución de las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Dinero recibido	25,71	60	14,29
Relación pago-esfuerzo	34,29	51,43	14,29
Puntualidad en pagos	8,57	28,57	62,86
Cantidad de horas laboradas	8,57	60	31,43
Cantidad de descansos	28,57	11,43	60
Hora de inicio de la jornada laboral	11,43	57,14	31,43
Herramientas de trabajo	20	31,43	48,57
Disponibilidad de implementos de protección personal	22,86	45,71	31,43
Tiempo para alimentación	2,86	42,86	54,29
Conciencia de riesgos laborales	48,57	25,71	25,71

Fuente: elaboración propia.

## 2. Percepción de las condiciones subjetivas del trabajo

### 2.1 El significado del trabajo en el sector agropecuario

Se destaca que la mayoría de los participantes (80 %) considera que el trabajo es parte importante de sus vidas: “Es importante para mí... me da estabilidad y me hace sentir una persona productiva” (P10, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “es mi vocación” (P8, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Por otro lado, se encuentra que más de la mitad de las personas ha logrado equilibrar la importancia del trabajo en relación con otras áreas vitales “Mi trabajo es fundamental en mi vida... es una prioridad, para poder cumplir con las obligaciones de mi familia” (P8, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Igualmente, el 65,71 % considera que su trabajo es de gran importancia para la sociedad y que su labor en el campo le ha permitido lograr muchas cosas importantes en su vida “Mi trabajo es importante para la sociedad, es una razón para trabajar y me brinda

oportunidades” P12, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Llama la atención que poco menos de la mitad de las personas (48,57 %) considera que su trabajo en el campo es lo que quieren y saben hacer: “Es para lo que nací” (P4, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Siento orgullo por mi trabajo y si no es uno, quién más va a ser” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023; véase la tabla 5). Trabajar en el campo les hace sentir a las personas que son productivas y la orientación del jefe, mediante su estilo de dirección, permite desarrollar las labores de una manera organizada y bien desarrollada. Por otra parte, diversas situaciones hacen que algunas personas asuman el trabajo en el campo sin ser esta una ocupación de su preferencia; así lo expresa un participante “No me siento muy bien trabajando en el campo, antes era albañil... por situaciones como el cierre de la vía al norte del departamento, los insumos de construcción llegan muy caros y no hay trabajo... por tal razón cambié de oficio” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). El 77,14 % reconoce que su trabajo aporta en la producción, puesto que se reconocen los conocimientos y habilidades para el desarrollo de las labores “se valora lo que sé hacer” (P10, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Tabla 5. Distribución de las evaluaciones relacionadas con el significado del trabajo en el sector agropecuario

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Importancia del trabajo en su vida	0	20	80
Equilibrio del trabajo frente a otras áreas	11,43	25,71	62,86
Importancia para la sociedad	20	14,29	65,71
Razones por las cuales trabaja	8,57	48,57	42,86
Aporte del trabajo para la producción	2,86	20	77,14
Beneficios del trabajo	0	42,86	57,14

Fuente: elaboración propia.

## 2.2 Principios y valores que se identifican en el trabajo agropecuario

Como elemento poco identificado en el contexto, se vislumbra que más de un 40 % de las personas consideran que las labores se distribuyen a juicio del patrón o del supervisor, sin tener en cuenta las capacidades específicas de las personas: “descontento... depende del patrón” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Por otra parte, se encuentra que más de la mitad de las personas identifican la presencia de principios y valores relacionados con un trato adecuado hacia las mujeres, además de poder faltar al trabajo por asuntos de salud o escolares, así como recibir el apoyo de sus patronos o compañeros en caso de un problema de salud. No obstante, algunas personas mencionan que “si un día me enfermo, no hay inconvenientes... pero no me pagan el día” (P22, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Por otro lado, más de la mitad de los encuestados reconoce que los ingresos son similares entre personas que realizan las mismas funciones; sin embargo, algunas personas mencionan que el salario percibido por el desarrollo de la labor en el campo no es suficiente, no se compensa con el esfuerzo realizado y no alcanza para cubrir las necesidades básicas: “Es insuficiente para aportar en mi familia” (P25, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “El pago no es suficiente, toca hacer otros trabajos para tener más ingresos” (P19, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Por otra parte, se pone en evidencia que existe confianza con los compañeros (57,14 %) y una percepción de no discriminación por creencias, condiciones u orientaciones (60 %; véase la tabla 6).

Tabla 6. Distribución de la presencia de principios y valores que se identifican en el trabajo agropecuario

Nivel de cvL	Baja	Media	Alta
Cumplimiento de obligaciones	11,43	37,14	51,43
Permisos para asuntos de salud o familiares	5,71	28,57	65,71
Trato hacia las mujeres	2,86	25,71	71,43

Nivel de cvL	Baja	Media	Alta
Discriminación	0	40	60
Apoyo en caso de accidente o enfermedad	11,43	25,71	62,86
Distribución de labores	42,86	25,71	31,43
Equidad en la remuneración	14,29	68,57	17,14
Confianza en los compañeros	8,57	57,14	34,29

Fuente: elaboración propia.

## 2.3 Satisfacción por el trabajo agropecuario

Se encuentra que más de la mitad de los participantes se sienten felices con su trabajo (51,43 %); de la misma manera, la mayoría se siente orgullosa por este (71,43 %). Se identifica que el trabajo en el campo genera emociones positivas en la personas que lo realizan, lo cual da cuenta de una experiencia de satisfacción con relación al ejercicio de la labor. Entre estas emociones se encuentran tranquilidad, felicidad, gusto y comodidad, esto se vislumbra en comentarios como “El trabajo me hace estar tranquila” (P7, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Me siento satisfecha con mi trabajo” (P9, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Me gusta mi trabajo” (P2, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Me siento cómodo con el trabajo” (P1, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). También se reconoce que es un trabajo que aporta satisfacción: “Me siento a gusto con mi trabajo” (P11, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), así como la percepción de ser una persona productiva y emociones de felicidad y orgullo: “Me siento muy orgulloso de trabajar en el campo, pero no es lo que más me gusta hacer” (P21, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Se reconoce que su trabajo le genera tranquilidad (68,57 %), que las labores son agradables (60 %) y que las personas con quienes trabajan le demuestran respeto y admiración (60 %; véase la tabla 7). Se percibe que las relaciones sociales y la confianza vinculada a ellas son un factor de protección y de satisfacción laboral: “Se siente un ambiente de compañerismo y me siento cuidada” (P30, aplicación del instrumento presencial,

15 de marzo del 2023), “Hay confianza” (P29, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Hay buen trato hacia las mujeres” (P11, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Sin embargo, en algunos casos existe descontento por no tener la oportunidad de tomar decisiones. Asimismo, se identifican situaciones que hacen que el trabajo no resulte satisfactorio, entre ellas realizarlo por necesidades económicas sin que sea la actividad de principal interés o contar con experiencias previas en otras formas de trabajo que generan mayor agrado: “Siento orgullo de trabajar en el campo, pero no es lo que más me gusta hacer” (P10, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “No me siento muy bien trabajando, ya que antes vivía de la albañilería” (P5, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Tabla 7. Distribución de elementos relacionados con la satisfacción por el trabajo agropecuario.

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Agrado por las labores	2,86	37,14	60
Orgullo por su trabajo	0	28,57	71,43
Alegría por su trabajo	0	51,43	48,57
Sentirse valorado por los compañeros	0	40	60
Tranquilidad que proporciona el trabajo	2,86	28,57	68,57

Fuente: elaboración propia.

#### 2.4 Aportes que brinda el trabajo en el sector agropecuario

Esta es la dimensión con mejor evaluación. Principalmente, se destaca que el trabajo en el campo representa un reto para seguir conociendo y aprendiendo del sector y que aporta cosas muy importantes en la vida de las personas. De igual manera, la mayoría reconoce que el trabajo en el sector agropecuario permite el desarrollo de nuevas habilidades y la aplicación de conocimientos (véase la tabla 8), lo que genera un sentido de utilidad a partir de lo que se hace y se sabe hacer, con influencia en el proyecto de vida y reflejo en la satisfacción por la labor en el quehacer diario, viéndose esto en expresiones como “El trabajo aporta a mi vida” (P18, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023), “Puedo

seguir aprendiendo” (P27, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023). Del mismo modo, se vislumbra cómo aporta el trabajo en diferentes áreas de la vida, con una influencia positiva, como se menciona en: “Se puede decir que aporta el trabajo, conocimiento, puedo aplicar lo que conozco y sé hacer” (P26, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Es importante mencionar que, si bien el trabajo permite dicha aplicación de conocimientos, se encontró que la edad puede percibirse como un factor que limita la adquisición de nuevos aprendizajes derivados de la labor realizada, así se refiere “A esta edad ya no tengo nada nuevo que aprender” (P2, aplicación del instrumento presencial, 15 de marzo del 2023).

Tabla 8. Distribución de los aportes que brinda el trabajo en el sector agropecuario

Nivel de cvl	Baja	Media	Alta
Oportunidad de conocimiento y aprendizaje	5,71	11,43	82,86
Aporte a otras áreas de la vida	0	17,14	82,86
Escenario de aplicación de conocimientos	14,29	25,71	60
Espacio para el desarrollo de habilidades	5,71	25,71	68,57

Fuente: elaboración propia.

## DISCUSIÓN

La percepción de las condiciones objetivas de trabajo hace evidente que existen elementos que pueden significar una baja CVL, como las condiciones climáticas, el pago recibido y la jornada de trabajo; así como aspectos que denotan una alta CVL, como la variabilidad en la tarea, la organización del trabajo y el nivel de complejidad de las herramientas, entre otros.

Con respecto a *las condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo*, al tratarse de cultivos a cielo abierto, los cambios de temperatura, asociados a la lluvia, afectan la organización y el desarrollo de las labores, aspecto similar al encontrado en Goyeneche-Ortegón y Jiménez-Sánchez [17], quienes mencionan que existen fac-

tores ambientales que afectan a cultivadores de papa en un municipio de Boyacá, así como en Litardo-Velásquez *et al.* [24], quienes determinaron que la temperatura en el cultivo de Pitahaya en Ecuador constituye un factor de riesgo.

*Las características de las tareas* se refieren a los pasos necesarios para ejecutar una labor, lo que incluye actividades individuales que desarrolla el trabajador y que implican un esfuerzo tanto físico como mental [25]. Este factor tiene una incidencia en la experiencia de vida en el trabajo; en este caso, se identifica la percepción de una dificultad normal baja de la tarea, así como la variedad de estas y la facilidad en el uso de herramientas. Por su parte, existen otros aspectos que pueden afectar la vida del trabajador, como la necesidad de permanecer más tiempo en la jornada laboral para poder culminar sus labores, lo que puede llevar a jornadas extensas de trabajo, un factor común en otras investigaciones del sector.

*Las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo* se comprenden como el conjunto de circunstancias, situaciones y características de tipo material y económico con relación al trabajo [26, 25]. Se hacen evidentes datos significativos respecto a la percepción de riesgo; es decir, los trabajadores conciben que la labor que realizan puede generar una afectación para su salud. Sin embargo, se presenta la ausencia de medidas de seguridad, como la entrega de adecuados elementos de protección personal, así como la capacitación y la formación, entre otros aspectos, lo que genera un supuesto de desprotección laboral. Al abordar la percepción respecto al *pago recibido por el trabajo*, se encuentra un porcentaje representativo de los participantes que consideran que, si bien el pago que reciben es puntual, este es insuficiente en comparación con el esfuerzo que requiere la realización de las labores. Resultados similares son reportados por Rodríguez-Rojas *et al.* [27] quienes mencionan que las puntuaciones más bajas de CVL están relacionadas con los niveles de ingreso y estabilidad; es decir, se observa un factor común que incide en la percepción subjetiva de la CVL [28].

Por otro lado, la percepción de las condiciones subjetivas de trabajo revela una serie de complejidades que impactan tanto el bienestar de los trabajadores como su calidad de vida. A continuación, se discuten algunos elementos.

En primer lugar, en relación con el *significado del trabajo*, se aprecia que poco más de la mitad de las personas ha logrado equilibrar la importancia del trabajo con otras áreas vitales; esto refleja la capacidad de los individuos para integrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades y obligaciones personales y familiares. Según Méda [29], la importancia del trabajo y su carácter central se extienden a varios aspectos de la vida, incluidos el ámbito personal, familiar y comunitario. Esto permite configurar formas de relación que no solo afectan la vida laboral, sino también la interacción con uno mismo, con la naturaleza y con otros individuos.

En cuanto a la importancia del trabajo para la sociedad, los resultados muestran que existe una percepción positiva y significativa del papel de la actividad agrícola, y estos individuos ven su labor como una contribución valiosa, tanto en términos de provisión de productos esenciales como de generación de oportunidades de desarrollo personal. Según Nandrade [30], la agricultura incluye la producción, el procesamiento y la comercialización de cultivos y productos ganaderos, lo que constituye la columna vertebral del sistema económico de un país. Este sector no solo suministra alimentos y materias primas, sino que también genera oportunidades de empleo para una amplia población.

Por otro lado, los hallazgos reflejan que el trabajo en el campo no solo es una elección vocacional, sino también una necesidad económica, lo que puede afectar la percepción del mismo como algo menos satisfactorio o menos alineado con los intereses y habilidades personales. Esto puede explicarse conforme al contexto. Según Blanch [31-33], el contexto es una variable crucial en la socialización y el significado del trabajo.

En cuanto al aporte del trabajo a la producción, los resultados indican que gran parte de los trabajadores sien-

ten que sus conocimientos y habilidades son apreciados. Esto sugiere que estos trabajadores perciben una valoración de sus competencias técnicas y experiencia, lo que les brinda una sensación de utilidad y contribución significativa al proceso productivo. En consecuencia, este hallazgo se conecta con la visión de que el trabajo tiene un valor que trasciende lo meramente instrumental. Según Buendía [34] y Crespo *et al.* [35], el trabajo no se reduce solo a una fuente de ingresos para cubrir necesidades básicas, sino que también se convierte en un aspecto expresivo de la identidad y en un medio para alcanzar metas personales.

Frente a los *principios y valores del trabajo*, en este entorno caracterizado por la informalidad, más de la mitad de los encuestados reconoce la presencia de principios relacionados con el trato adecuado a las mujeres y cierta flexibilidad para atender asuntos personales o de salud. Este hallazgo es alentador, pues indica una evolución gradual hacia prácticas más equitativas, posiblemente influenciada por cambios sociales más amplios. Sin embargo, la situación dista de ser ideal, como lo demuestra la observación de que algunos trabajadores no reciben pago por días de enfermedad, lo que subraya la precariedad laboral típica del sector informal, donde las protecciones laborales básicas a menudo están ausentes. La percepción de la remuneración presenta un panorama mixto y preocupante. Si bien más de la mitad de los encuestados reconocen equidad salarial entre personas que realizan las mismas funciones, un aspecto crítico identificado es la insatisfacción generalizada con la compensación económica. Esta situación puede comprometer seriamente el bienestar de los trabajadores y su calidad de vida, ya que una remuneración justa y suficiente es fundamental para garantizar un nivel de vida digno y satisfacer las necesidades básicas [36].

Respecto a la *satisfacción con el trabajo*, los resultados indican que predominó una alta satisfacción laboral, con emociones positivas como felicidad, orgullo y tranquilidad. Esto podría explicarse por el profundo arraigo vocacional del trabajo agrícola y el sentido de importancia de su labor para la sociedad, lo cual actúa como un factor protector subjetivo ante la adversidad. Si bien la

satisfacción laboral subjetiva actúa inicialmente como un factor protector, al aminorar el impacto de las adversidades objetivas [14], las difíciles condiciones contractuales y ambientales podrían terminar por menguar estas percepciones positivas, lo que generaría implicaciones negativas en la salud física y mental a largo plazo, como lo sugieren estudios sobre efectos nocivos de factores laborales en agricultores [37, 15]. Se identifican divergencias con el estudio [7] realizado en invernaderos sonorenses, en el cual se reportó mayor satisfacción asociada a la responsabilidad social empresarial, la inclusión en la toma de decisiones y las garantías de seguridad laboral, aspectos no evidenciados en los hallazgos actuales.

En cuanto los *aportes del trabajo en el sector agropecuario a la vida del trabajador*, se observa que la mayoría de los trabajadores en el sector agropecuario valora altamente la oportunidad de adquirir conocimiento y aprendizaje. Esto refleja cómo el trabajo en el campo no solo cumple una función económica, sino que también es un aspecto intrínsecamente ligado al sentido de utilidad y satisfacción que los trabajadores experimentan, lo cual se manifiesta en la percepción de que el trabajo aporta significativamente a sus vidas y les permite aplicar y ampliar sus conocimientos.

## CONCLUSIONES

Este estudio logró caracterizar la calidad de vida laboral subjetiva (CVL-s) desde una perspectiva integral. Los hallazgos demuestran que la CVL constituye un constructo multidimensional que trasciende los aspectos objetivos como las jornadas, los ingresos y los riesgos laborales, lo que resalta la relevancia fundamental de la dimensión subjetiva en la experiencia laboral de los agricultores.

A partir del análisis de las condiciones subjetivas, se revelan áreas críticas como la distribución inequitativa de tareas, la compensación insuficiente y las condiciones contractuales precarias; no obstante, el arraigo cultural y la identidad ligada al trabajo agrícola emergen como

factores que influyen positivamente en la percepción de la CVL, pues los trabajadores encuentran significado y satisfacción personal en su labor. Esto hace evidente la importancia de considerar los aspectos psicológicos y socioculturales en la experiencia laboral.

Resulta prioritario que las entidades gubernamentales desarrollen estrategias para fortalecer la identidad del trabajador agrícola y visibilizar su aporte social, especialmente porque el sector muestra valoraciones positivas en términos de aprendizaje, impacto personal y desarrollo de habilidades, aunque persisten retos en la aplicación de conocimientos. En consecuencia, estos hallazgos enfatizan la necesidad de potenciar los aspectos positivos, a la vez que se abordan los desafíos existentes, con el fin de optimizar el bienestar integral de los trabajadores.

## REFERENCIAS

1. Blanch, J. Trabajar y bienestar. España: Universidad Abierta de Cataluña; 2012.
2. Organización Mundial de la Salud; Organización Panamericana de Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Ginebra: OMS; 2010.
3. Dyer J, Hoffenberg M. Evaluating the quality of working life. En: Davis L., Cherns A, editores. The quality of working life: problems, prospects and the state of the art. Vol. 1. New York: Free press; 1975.
4. Segurado Torres A, Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psico* 2002;14(4):828-836.
5. Peiró J. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ Psychol* 2004;3(2): 179-186.
6. Esparza Juárez C, Zegbe JA, Ruiz de Chávez Ramírez D, García Zamora PG. Calidad de vida laboral de jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *RCST*. 2016 Aug. 15. <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/594>
7. Borbón Morales CG, Arvizu Armenta M, García Figueroa JA. Satisfacción laboral del trabajador: un estudio de caso en invernaderos sonorenses. *Rev Mex Agro- negocios*. 2017;40:513-524. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14152127001>
8. Restrepo Escobar F, López Velásquez AM. La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustria. *J. Anim. Sci* 2016;5(1): 34-44.
9. Velásquez O, Zea M, Silva A, Jaramillo M. Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del suroeste antioqueño, Colombia [Trabajo de especialización]. Caldas (Colombia): Corporación Universitaria Lasallista; 2017.
10. Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, núm. 187. [Internet]. Ginebra: OIT; 2006. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
11. Organización Internacional del Trabajo. Tendencias mundiales del empleo ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? [Internet]. Ginebra: OIT; 2014. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/language/index.htm>
12. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente y productivo en la agricultura, notas de orientación de políticas sobre el trabajo decente en la economía rural. [Internet]. Ginebra: OIT; 2015. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_437214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_437214.pdf)
13. Hernández Trujillo JM. Condiciones de trabajo e ingreso en la agricultura intensiva mexicana. *Análisis Económico*. 2014 may-aug;29(71):137-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41333722007>.
14. Posadas Segura F. Trabajadores agrícolas y subjetividad en California. *Migraciones Internacionales* 2014;7(4):205-234. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-89062014000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-89062014000200007&lng=es&tlng=es)
15. Morin PV, Stumm EMF. Transtornos mentais comuns em agricultores, relação com agrotóxicos, sintomas físicos e doenças preexistentes. *Psico* 2018;49:196-205. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2018.2.26814>
16. Osorio-Quintero L, Lopera-García LD, López-Arango YL, Rendón-Ospina ID, Tabares-López JC, Medina-Ta-

- mayo M, Nieto-López E. Condiciones de trabajo y de seguridad social en asociaciones de pequeños y medianos agricultores campesinos con prácticas de economía solidaria en tres municipios del oriente antioqueño, Colombia, 2015. *Rev Fac Nac Salud Pública* 2019;37. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a05>.
17. Goyeneche-Ortegón RI, Jiménez-Sánchez YAC. Dos miradas sobre el riesgo laboral: cultivadores de papa del Municipio de Toca, Boyacá. *Rev Cienc Salud* 2015;13:259-70. <https://doi.org/10.12804/revsalud13.02.2015.09>.
  18. Gordon Morante C, Marrugo Negrete JL. Prácticas agrícolas y riesgos a la salud por el uso de plaguicidas en agricultores Subregión Mojana - Colombia. *Rev Investig Agrar Ambient* 2018;9:29-40. <https://doi.org/10.22490/21456453.2098>.
  19. Jiménez Quintero CA, Pantoja Estrada AH, Leonel HF. Riesgos en la salud de agricultores por uso y manejo de plaguicidas, microcuena "La Pila". *Rev Univ Salud* 2016;18:417. <https://doi.org/10.22267/rus.161803.48>.
  20. Creswell J, Plano Clark V. *Designing and conducting mixed methods research*. 3.º ed. United States of America: Sage publications; 2018.
  21. Matabanchoy S, Matabanchoy J, Bastidas C, Villalobos F, Narvaez J, Vallejo D. Informe final del proyecto de investigación docente "Caracterización de la calidad de vida laboral en agricultores del Corregimiento de Buesaquillo en el Municipio de Pasto". Pasto (Colombia): Vicerrectoría de Investigación e Interacción Social, Universidad de Nariño; 2024.
  22. Bautista N. *Proceso de la investigación cualitativa, epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá, Colombia: Manual Moderno; 2011.
  23. Congreso de la República de Colombia. Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá: Congreso de la República; 6 sep 2006.
  24. Litardo-Velásquez CA, Real-Pérez GL, Cedeño-Macías LA, Rodríguez-Coveña, KL, Hidalgo-Ávila, AA, Zambrano-Mero RA. Prevención de Riesgos Laborales en el cultivo de Pitahaya, Manabí, Ecuador. *Ing Ind*. 2020;41(2):e4113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740002>
  25. Torres-Laborde J, Jaramillo O. *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. 1.ª ed. Colombia: Editorial Universidad del Norte; 2014. <https://edicionesdelau.com/producto/diseño-y-análisis-del-puesto-de-trabajo/>
  26. Blanch JM, Sahagún M y Cervantes G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Rev Psicol Trab Organ* 2010;26:175-89. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>.
  27. Rodríguez Rojas YL, Rodríguez Vásquez WC, Peñarete Moreno DF. Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *CTA* 2021;23:e1885. [https://doi.org/10.21930/rcta.vol23\\_num1\\_art:1885](https://doi.org/10.21930/rcta.vol23_num1_art:1885)
  28. Puello A EC, Amador A CE, Luna R JM. Determinantes sociales de salud en los agricultores del resguardo indígena Zenú. *Revsal* 2016;48:17-26. <https://doi.org/10.18273/revsal.v48n1-2016002>
  29. Méda D. *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa; 1995.
  30. Nandrade. *La importancia de la agricultura en nuestro país*. Ecuador: Universidad UITN; 2017. <https://www.uitn.edu.ec/ficaya/carreras/agropecuaria/?p=1091>
  31. Blanch JM. *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM; 1990.
  32. Blanch J. *Psicología social del trabajo*. En: Álvaro J, Garrido A, Torregrosa JR, coordinadores. *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw-Hill; 1996. pp. 85-120.
  33. Blanch J. *El trabajo como valor en las sociedades humanas*. En: Garrido A, editor. *Psicosociología del trabajo* Barcelona: UOC; 2006. pp. 57-97.
  34. Buendía J. *Psicopatología del desempleo*. *Anales de Psicología*. 1990;6(1), 21-36.
  35. Crespo E, Bergère J, Torregrosa J, Álvaro JL. Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. *Sociología del Trabajo*, 1998;(33):51-70.
  36. Palma V, Pérez S. *Derecho al trabajo digno a los jornaleros agrícolas en la esfera del buen vivir*. [Internet]. 2023. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3081>
  37. Linardelli MF. Entre la finca, la fábrica y la casa: el trabajo productivo y reproductivo de trabajadoras agrícolas migrantes en Mendoza (Argentina) y su incidencia en la salud-enfermedad. *sc* 2018;14:757. <https://doi.org/10.18294/sc.2018.1395>.