

**Plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio
de Gambita Santander**

Tania Soel Torres Saavedra

Trabajo de grado para optar el título de Administrador de Empresas Agropecuarias

Director

Diana Astrid Buitrago Núñez

Doctor en Gerencia Pública y Política Social

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias

División de Ciencias Económicas y Administrativas

2025

Dedicatoria

Agradezco a Dios, por darme la fuerza, la salud y la claridad en los momentos más duros. Este logro es el resultado de mucho esfuerzo, pero también de mucha fe.

Este trabajo lo dedico con todo mi corazón a mi familia, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo, humildad y amor. Gracias por enseñarme a nunca rendirme, por confiar en mí, y por darme todo el apoyo posible durante este camino. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

A la Decana Diana Astrid Buitrago Núñez, directora de este trabajo, gracias por su paciencia, por su orientación y por todo lo que me enseñó a lo largo de este proceso. Su acompañamiento fue clave para que este proyecto tomara forma y se convirtiera en una realidad. Y por supuesto.

Agradecimientos

A Dios, por acompañarme siempre. Hoy miro hacia atrás y me siento profundamente agradecida por haber llegado hasta aquí.

Quiero agradecer profundamente a cada persona que hizo parte de este proceso. A mi familia, por su amor incondicional y por estar conmigo en cada paso de este camino. Ustedes han sido mi motor y mi refugio.

A la Decana Diana Astrid, gracias infinitas por su orientación, su paciencia y por cada enseñanza que me dejó. Su apoyo constante fue fundamental para sacar adelante este proyecto.

A los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita, por su disposición, su honestidad y por haber confiado en mí. Escucharlos y aprender de ustedes fue una de las experiencias más valiosas de este proceso. Fueron la inspiración de este proyecto. Gracias por abrirme las puertas, por compartir sus experiencias conmigo, y por mostrarme el verdadero valor del trabajo rural.

Gracias a la Universidad Santo Tomás y a la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias, por brindarme la formación académica y los valores que hoy me permiten culminar esta etapa tan importante.

Contenido

1. Plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander	15
Introducción	14
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo general	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificación.....	17
2. Marco referencial.....	19
2.1 Marco teórico	19
2.1.1 Plan estratégico.....	19
2.1.2 Desempeño laboral	21
2.1.3 Trapiches	23
2.1.4 Producción de panela.....	24
2.2 Antecedentes	26
2.2.1 A nivel internacional	26
2.2.2 A nivel nacional.....	28
2.2.3 A nivel departamental.....	30
3. Diseño metodológico.....	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Enfoque	31
3.3 Población.....	32

3.4 Muestra.....	32
3.5 Fuentes de información	32
4. Resultados.....	33
4.1 Caracterizar socioeconómicamente a los operarios de los trapiches paneleros.	33
4.1.1 Edad	34
4.1.2 Genero	35
4.1.3 Estado Civil	36
4.1.4 Hijos	37
4.1.5 Nivel educativo.....	38
4.1.6 Experiencia laboral	39
4.1.7 Horas de trabajo al día.....	41
4.1.8 Días de trabajo a la semana	42
4.1.9 Salario mensual	44
4.1.10 Otras fuentes de ingresos.....	46
4.1.11 Tenencia de la vivienda	48
4.1.12 Personas a su dependencia.....	50
4.1.13 Acceso a servicios básicos.....	51
4.1.14 Seguro de pensión.....	52
4.1.15 Sistema de salud	54
4.1.16 Conclusiones de la caracterización.....	55
4.2 Descripción de las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita, Santander.....	56
4.2.1 Situación familiar	61

4.2.2 Impacto de las condiciones laborales en la salud de los operarios de trapiches paneleros.....	62
4.2.3 Lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en trapiches paneleros	64
4.2.4 Áreas funcionales de los trapiches paneleros	65
4.2.5 Horario laboral y la carga horaria.....	66
4.2.6 Capacitación en trapiches paneleros.....	68
4.2.7 Valoración del trabajo	69
4.2.8 Otros factores que pueden influir en el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros.....	70
4.2.9 Conclusiones respecto a las causas que influyen en el desempeño laboral.....	71
4.3 Definir la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas	73
4.3.1 Propósito del plan estratégico.....	73
4.3.2 Misión.....	74
4.3.3 Visión	75
4.3.4 Valores.....	76
4.3.5 Matriz DOFA.....	77
4.3.6 Objetivos del plan estratégico.....	80
4.4 Plan de acción estratégico	81
4.4.1 Desarrollo estratégico objetivo 1: capacitación técnica y en salud ocupacional.....	81
4.4.2 Desarrollo estratégico objetivo 2: Mejora de infraestructura básica en los trapiches ..	82
4.4.3 Desarrollo estratégico objetivo 3: Sistema de reconocimiento laboral	83
4.4.4 Desarrollo estratégico objetivo 5: Canales de comunicación participativa.....	85
4.4.5 Fase final del plan estratégico: evaluación, ajustes y cierre	86

4.4.6 Conclusiones del plan estratégico	87
5. Recomendaciones	88
5. Conclusiones.....	89
Referencias.....	91
Apéndices.....	97

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Procedimiento</i>	31
Tabla 2. <i>Entrevista aplicada causas que inciden en el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros</i>	57

Lista de figuras

Figura 1. <i>Diagrama de las 5 fuerzas de Porter con instrucciones</i>	20
Figura 2. <i>Proceso de producción de la panela</i>	25
Figura 3. <i>Edad</i>	34
Figura 4. <i>Género</i>	35
Figura 5. <i>Estado civil</i>	36
Figura 6. <i>Hijos</i>	37
Figura 7. <i>Nivel educativo</i>	38
Figura 8. <i>Experiencia laboral</i>	40
Figura 9. <i>Horas de trabajo al día</i>	41
Figura 10. <i>Días de trabajo a la semana</i>	42
Figura 11. <i>Salario mensual</i>	44
Figura 12. <i>Fuente de ingresos</i>	46
Figura 13. <i>Tenencia de la vivienda</i>	48
Figura 14. <i>Personas a su dependencia</i>	50
Figura 15. <i>Acceso a servicios básicos</i>	51
Figura 16. <i>Seguro de pensión</i>	52
Figura 17. <i>Sistema de salud</i>	54
Figura 18. <i>Situación familiar</i>	61
Figura 19. <i>Impacto de las condiciones laborales en la salud de los operarios de trapiches paneleros</i>	62
Figura 20. <i>Lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en trapiches paneleros</i>	64
Figura 21. <i>Horario laboral y carga horaria</i>	66

Figura 22. <i>Capacitación en trapiches paneleros.</i>	68
Figura 23. <i>Valoración del trabajo</i>	69
Figura 24. <i>Misión del plan estratégico</i>	75
Figura 25. <i>Visión del plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gambita Santander</i>	76
Figura 26. <i>Matriz DOFA del Plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gambita Santander</i>	78
Figura 27. <i>Cruce matriz DOFA del plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gambita Santander</i>	79
Figura 28. <i>Estrategia 1 del plan de acción.</i>	81
Figura 30. <i>Estrategia 2 del plan de acción: Mejorar la Infraestructura básica en los trapiches</i>	82
Figura 31. <i>Estrategia 3 del plan de acción: Sistema de reconocimiento laboral</i>	83
Figura 32. <i>Estrategia 4 del plan de acción: reducción del consumo de alcohol en el entorno laboral</i>	84
Figura 33. <i>Estrategia 5 del plan de acción: Canales de comunicación participativa</i>	85

Lista de apéndices

Apéndice A. *Formato de encuestas* 97

Apéndice B. *Productos de Investigación* 101

Apéndice C. *Evidencias encuesta caracterización socioeconómica* 102

Resumen

La presente investigación se enfocó en identificar las causas que afectan el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gámbita, Santander. Para abordar esta problemática, se plantearon como objetivo general diseñar un plan estratégico de desempeño laboral orientado a este grupo de trabajadores. Los objetivos específicos consistieron en caracterizar socioeconómicamente a los operarios, describir las causas que influyen en su desempeño laboral y definir la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas del plan estratégico. La investigación tuvo un enfoque descriptivo con metodología cuantitativa, y el muestreo se realizó por juicio, debido a la falta de un dato exacto sobre la población total. Como resultado, se diseñó un plan estratégico que propone alternativas prácticas para que los propietarios y trabajadores de los trapiches puedan mejorar los factores que inciden negativamente en el desempeño laboral. Asimismo, se fomentó una comunicación efectiva para fortalecer las relaciones interpersonales dentro de las plantas de producción paneleras

Palabras clave: plan estratégico, desempeño laboral, operarios, trapiches, panela

Abstract

This research focuses on identifying the causes that affect the job performance of sugarcane mill (trapiche panelero) workers in the municipality of Gámbita, Santander. To address this issue, the main objective is to design a strategic plan aimed at improving the labor performance of these workers. The specific objectives include conducting a socioeconomic characterization of the workers, describing the factors influencing their job performance, and defining the mission, vision, objectives, action plan, approach, and tactics of the strategic plan. The study follows a descriptive approach with a quantitative methodology, and the sampling is conducted by judgment due to the lack of an exact population count. As a result, a strategic plan is developed that offers practical alternatives for trapiche owners and workers to improve the factors that negatively impact job performance. Furthermore, the plan promotes effective communication as a key element to strengthen interpersonal relationships within the production facilities.

Keywords: strategic plan, work performance, operators, mills, Jaggery

Introducción

En este capítulo se presenta el problema, los objetivos y justificación para llevar a cabo el Plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander.

1. Plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander

1.1 Planteamiento del problema

La elaboración de la panela es un arduo trabajo en donde se implementa la transformación de la caña panelera a través del proceso de solidificación en el cual sus jugos son expuestos a altas temperatura con el fin de extraer todo su contenido líquido, debido a este arduo trabajo la mano de obra cada vez es más limitada. De acuerdo con Shukla & Aggarwal (2021) en la India a pesar de las largas temporadas de sequía, inundaciones y olas de calor es posicionada como el principal productor con un 66% de participación mundial, a causa de este valor ha sido uno de los principales destinos de inmigración ocasionando desempleo, hambre y pobreza. Estos trabajadores son explotados laboralmente con salarios insuficientes donde su única forma de sobrevivir es el endeudamiento, expuestos a condiciones lamentables de seguridad y bienestar.

De otra parte, en Hawáiiian como lo exponen Dyball & Rooney, (2019) se presentó la deficiencia de los trabajadores en el desempeño de sus labores, esto ocasionando baja productividad, pérdidas económicas, conflictos ente el personal y baja motivación. Implementaron un método de control llamado contable mediante el cual analizan la dieta de los trabajadores, el comportamiento en su hogar y su desarrollo reproductivo.

Desde la perspectiva nacional, en Santana Boyacá los trabajadores paneleros han presentado grandes retos para lograr a cabalidad el desempeño de su labor, debido a que no cuentan con una capacitación en el correcto funcionamiento de las funciones de producción, por lo cual esta actividad se ha desarrollado de forma empírica, ocasionando consecuencias en la parte productiva donde el empleador se ve muy afectado al no contar con garantías que aporten a

la sostenibilidad de su producción como lo afirman Castro et al., (2022). Así mismo en el municipio de Consacá el cultivo de caña panelera lleva una trayectoria de 20 años en producción en los cuales no se han visto cambios de evolución en técnicas y procesos de elaboración, presentando dificultad al no ver e implementar la administración de los molinos como empresa, ocasionando conflictos internos entre los trabajadores como lo establece Villota (2018).

En el ámbito departamental, Gambita Santander cuenta con 85 trapiches funcionales donde se lleva a cabo la producción artesanal de panela y miel, esta actividad es la fuente económica principal del municipio en la cual se generan altos índices de empleo. La mayor dificultad de este proceso de producción es la mano de obra debido a que las personas ya no desean trabajar, los jóvenes cada vez están más alejados de este sector, esto junto al incremento en los costos de insumos (abonos químicos), ha generado una disminución en la producción, desmotivando así a los productores y en consecuencia el abandono del cultivo y el agronegocio de acuerdo con Torres, (2023).

Finalmente, el abandono e ilusión del gobierno en temas de apoyo y bienestar ha generado inconformidad en los trabajadores, estos a su vez perciben en los empleadores un fenómeno de “esclavismo” hacia ello. En ese sentido los empleados han perdido el respeto hacia sus jefes y de manera frecuente se evidencia durante sus labores que no implementan protocolos de sanidad, este comportamiento inadecuado ocasiona efectos negativos como el deterioro del producto en este caso la panela debido a la contaminación por hongos entre otros según Sánchez, (2023).

Entonces el alto costo de los insumos, el mal desempeño de los colaboradores, el precio de la panela y el desinterés por parte del gobierno, han propiciado preocupación e incertidumbre

con relación al sector panelero como lo afirma Torres (2023) por ello la necesidad de investigar desde la academia y generar una herramienta solución.

Formulación del problema. ¿Cómo mejorar el desempeño de los operarios que participan en el proceso de elaboración de la panela, con el fin de obtener un producto de calidad en el municipio de Gambita Santander?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Diseñar un plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar socioeconómicamente a los operarios de los trapiches paneleros.
- Describir las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios.
- Definir la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas.

1.3 Justificación

De un lado, diseñar un plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander es importante dado que el proceso de planificación estratégica permite a los paneleros evaluar sus fortalezas y debilidades internas, para provechar las oportunidades que se puedan presentar y así proponer modelos de mejoramiento para aquellas acciones que estén influyendo en el desempeño de las labores o

tareas en cada uno de los puestos de trabajos, de igual manera, ayudar a los paneleros a mejorar la eficiencia y la productividad de sus operaciones. Esto implica identificar áreas de mejora, implementar prácticas más eficientes y utilizar los recursos de manera óptima.

De otro lado, según el Plan Estratégico de Investigación y Desarrollo del INIAP, un plan estratégico es una herramienta fundamental para el desarrollo sostenible del sector agropecuario, agroindustrial y forestal del país. Permite a las organizaciones establecer metas y objetivos claros a largo plazo, identificar fortalezas y debilidades internas, identificar oportunidades y amenazas externas, tomar decisiones informadas y mejorar la eficiencia y la productividad de sus operaciones. En el caso específico del INIAP, el plan estratégico se enfoca en áreas como la investigación y desarrollo de tecnologías agrícolas, la gestión de recursos naturales y la transferencia de tecnología a los productores, con el objetivo de incrementar de manera sostenible la productividad del sector agropecuario, agroindustrial y forestal del país según Zambrano et al., (2018).

Para finalizar, los beneficiados con esta investigación en primer lugar son los operarios que laboran en los trapiches del municipio de Santander, ya que desempeñarán sus labores con agrado, lo cual repercute en su comportamiento personal y laboral, favorece las relaciones interpersonales y familiares aportando así unión y una mayor productividad, además sus ingresos serán mayormente recompensados porque sus esfuerzos generaran una mayor ganancia, en segundo lugar los productores, ya que al aportar una alternativa en el mejoramiento del desempeño de los operarios pues los volúmenes de producción van a hacer mayores obteniendo un producto de muy alta calidad al realizar los procesos de inocuidad de los alimentos lo cual representa un aumento en las utilidades de su empresa, además el sector panelero ganara un mayor reconocimiento en el mercado y será más participativo lo cual influye en la obtención de

recursos o apoyo por parte del estado, en tercer lugar la investigadora al enriquecer sus conocimientos y competencia en la investigación y generación de estrategias como mecanismo de superación al igual que una mayor productividad y en cuarto lugar Universidad Santo Tomás por generar investigación científica y ampliar su reconocimiento en el campo laboral, al aportar con el mejoramiento de las condiciones de vida de la población agricultora de Santander.

2. Marco referencial

2.1 Marco teórico

2.1.1 Plan estratégico

Un plan estratégico es un documento que recoge la planificación económico-financiera, estratégica y organizativa de una empresa u organización. Este plan establece los objetivos y metas que se desean alcanzar, así como las estrategias y acciones que se llevarán a cabo para lograrlos. El plan estratégico también incluye un análisis del entorno y de los recursos internos de la organización, así como indicadores para hacer seguimiento y evaluación del progreso como lo afirma Chiavenato et al., (2020).

Partes del plan de acción:

Resumen ejecutivo: Es una descripción concisa del plan estratégico que resume los aspectos más importantes, como la visión, misión, objetivos y estrategias clave.

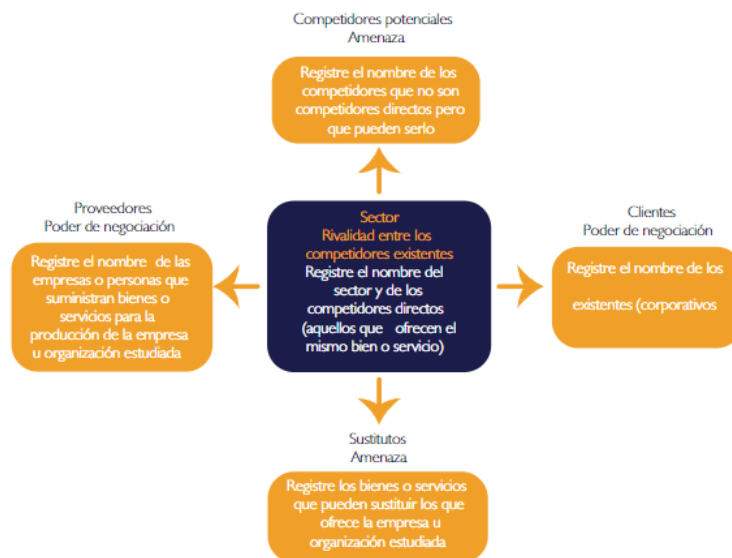
Análisis del entorno: Se realiza un análisis del entorno externo e interno de la organización para identificar oportunidades y amenazas, así como fortalezas y debilidades. Esto puede incluir el análisis PESTEL (Político, Económico, Social, Tecnológico, Ambiental y Legal)

y el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) según Chiavenato et al., (2020).

Visión y misión: Se establece la visión de largo plazo de la organización, que representa la imagen deseada del futuro, y la misión, que define el propósito fundamental de la organización y su razón de ser.

Objetivos y metas: Se definen los objetivos estratégicos que la organización desea alcanzar a largo plazo. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (SMART, por sus siglas en inglés).

Figura 1. Diagrama de las 5 fuerzas de Porter con instrucciones



Nota: esta figura muestra el diagrama de las 5 fuerzas de Porter. Fuente: adaptación del autor a partir de Porter 2017 de acuerdo con Sánchez Vargas (2020).

Estrategias y acciones: Se establecen las estrategias y acciones que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos establecidos. Las estrategias son los enfoques generales que se utilizarán, mientras que las acciones son las tareas específicas que se realizarán.

Indicadores y metas de seguimiento: Se definen los indicadores clave de desempeño (KPIs) que permitirán medir el progreso hacia los objetivos. También se establecen metas específicas para cada indicador.

Asignación de recursos: Se determinan los recursos necesarios para implementar el plan estratégico, como personal, financiamiento, tecnología, entre otros.

Plan de implementación y seguimiento: Se establece un plan detallado para implementar las estrategias y acciones, incluyendo responsables, plazos y recursos asignados. También se define un sistema de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso y realizar ajustes si es necesario como lo afirma Sánchez Vargas (2020).

2.1.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa y los resultados que obtiene. Es un aspecto fundamental en cualquier organización, ya que de él depende en gran medida la productividad y el éxito de la empresa como lo señalan Salazar y Ospina (2019).

El desempeño laboral puede ser evaluado a través de diversos métodos como:

La evaluación del desempeño

La observación directa

La retroalimentación

Las variables que influyen en el desempeño laboral deben estar muy bien analizadas e interpretadas para de esta manera mejorar y tener una reflexión de las actividades o procesos que se desarrollan en la organización para establecer el punto de llegada que aspira la empresa y a su vez brindar a sus trabajadores un buen desempeño laboral, a continuación, se presentan estas, mencionadas por Briones et al., (2018).

Personalidad: La personalidad de los trabajadores puede influir en su desempeño laboral. Por ejemplo, se ha encontrado que ciertas dimensiones de la personalidad, como la extroversión y la responsabilidad, están relacionadas con un mejor desempeño laboral como lo afirman Briones, et al., (2018).

Motivación: La motivación de los empleados es un factor clave en el desempeño laboral. Los empleados que están motivados tienen un mejor desempeño laboral que aquellos que no lo están

Presencia en el entorno laboral: La presencia en el entorno laboral, como la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo, puede influir en el desempeño laboral. También es importante tener en cuenta aspectos emocionales, como las aspiraciones y ambiciones de los empleados y su relación con el resto del equipo de acuerdo con Briones, et al., (2018).

Actitud: La actitud de los empleados también puede influir en su desempeño laboral. Una actitud positiva puede mejorar la productividad y el clima laboral.

Esfuerzo: El esfuerzo que los empleados ponen en su trabajo también puede influir en su desempeño laboral. Los empleados que se esfuerzan más suelen tener un mejor desempeño laboral que aquellos que no lo hacen, de acuerdo con Briones, et al., (2018).

2.1.3 Trapiches

Los trapiches son la infraestructura necesaria para extraer los jugos de la caña panelera y a través de su proceso de elaboración de obtienen los siguientes productos terminados los cuales son: panela cuadra, panela pulverizada y la miel dentro de los más destacados, esta producción es denominada artesanal al ser un proceso tradicional que se ha transmitido a lo largo de los años según González (2009).

Tipos de trapiches: En este proceso agroindustria se encuentran molinos mecánicos y eléctricos los cuales requieren instalaciones diferentes de acuerdo al tipo de maquinaria que se desee implementar, los más comunes son los mecánicos de acuerdo con González (2009).

Instalaciones y flujo de procesos

Área de almacenamiento y molienda: Esta área incluye la zona de apronte o almacenamiento de la caña verde y el bagazo seco, esta área consiste en el prensado de la caña verde a través de las masas para obtener la extracción de los jugos de caña los cuales son filtrados en una caldera en acero inoxidable como lo afirma González (2009).

Área de Proceso: en esta área los jugos extraídos de la caña son depositados en grandes calderas de material acero inoxidable los cuales son expuestos a altas temperaturas con el fin de lograr la solidificación del agua y obtener una maza consistente según González (2009).

Cuarto de moldeo: el cuarto de moldeo en un molino es el lugar donde se vierte la masa para formar la panela, y debe estar diseñado de manera que permita una adecuada ventilación y protección contra insectos y otros contaminantes. Además, las gaveras el cual es el molde donde se deposita la mezcla obtenida de la solidificación del agua, esta es ubicada en mesones de madera, cemento u otros materiales adecuados para facilitar su manipulación y transporte, como lo afirma González (2009).

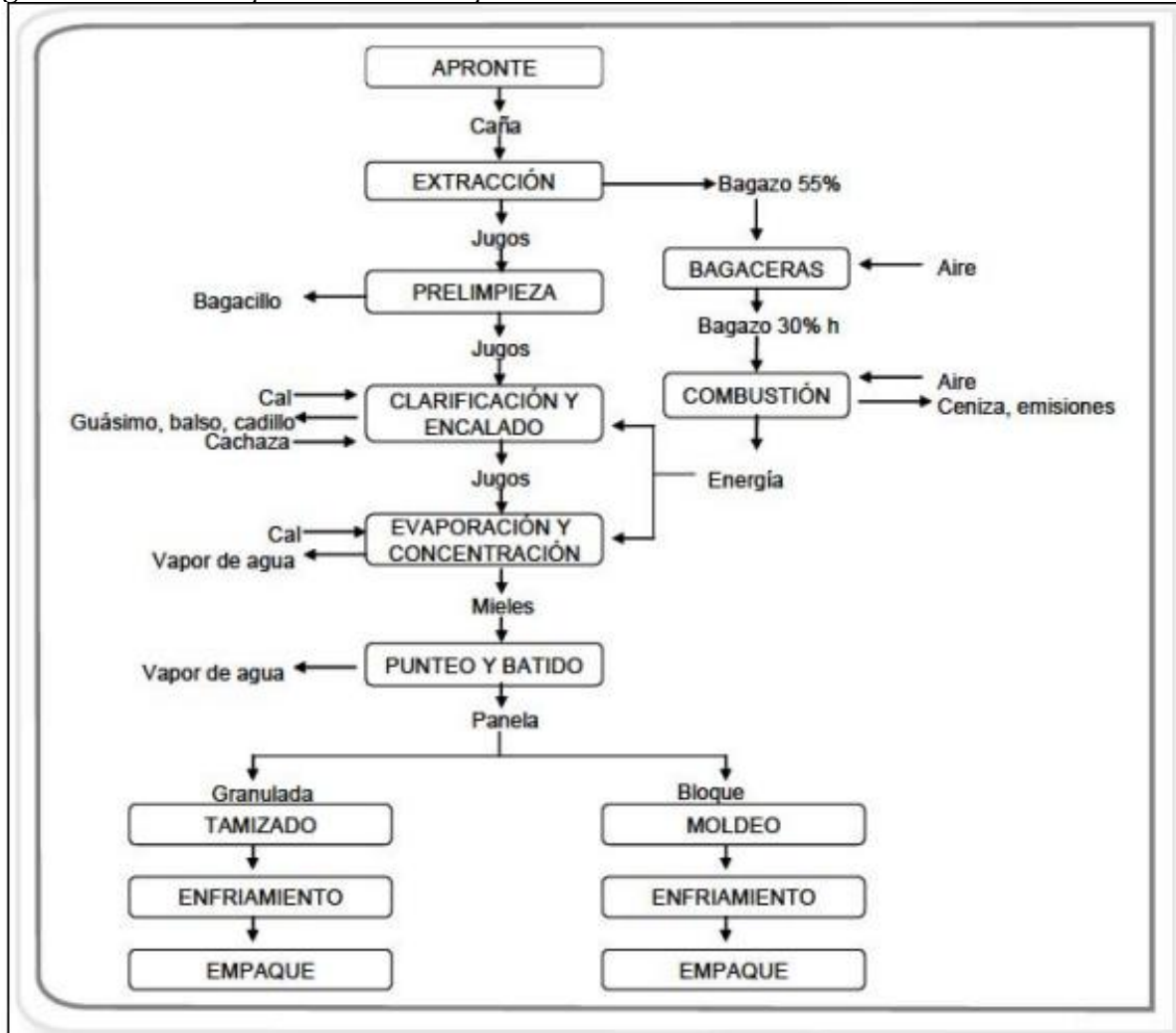
Área de empaque y almacenamiento: Esta área está asignada para realizar la clasificación y empaque de la panela en sus diferentes presentaciones ya sea cartón, canastillas o costales en caso de que esta fuese pulverizada, posterior a esto procede a ser cargada en camiones y llevada a su punto de acopio como lo señala González (2009).

Este flujo de procesos anterior mente mencionado es realizado por personas de la región expertas en el desarrollo de cada una de estas tareas según González, (2009).

2.1.4 Producción de panela

La panela es un tipo de azúcar morena no refinada muy popular en América Latina, especialmente en Colombia, donde es uno de los principales productos agroindustriales. El proceso de producción de panela puede describirse de la siguiente manera:

Cosecha de la caña de azúcar: La materia prima para la producción de panela es la caña de azúcar, que se cosecha en los cultivos de acuerdo con González (2009).

Figura 2. *Proceso de producción de la panela*

Nota: esta figura muestra el proceso de producción de la panela Fuente: González, (2009)

Extracción del jugo de caña: La caña de azúcar se lleva al molino o trapiche, donde se extrae el jugo de caña mediante la trituración de la caña en las mazas del molino.

Concentración del jugo de caña: El jugo de caña se lleva a la caldera, donde se hierve para evaporar el agua y obtener la melaza, que es la materia prima para la producción de panela.

Moldeo de la panela: La melaza se vierte en moldes o gaveras, donde se solidifica para formar la panela. Los moldes se dejan enfriar y se desmoldan para obtener la panela

Empaque y comercialización: La panela se puede comercializar en diferentes presentaciones, como bloques de diferentes pesos o pulverizada para su consumo en forma de "agua de panela". La panela se empaqueta y se distribuye a los mercados locales y regionales.

En Colombia, la producción de panela se concentra principalmente en los departamentos de Santander, Boyacá y Cundinamarca, que absorben más del 50% de la producción nacional, además en el departamento de Santander, la producción de panela es una actividad importante para la economía local, y se estima que existen alrededor de 20.000 productores de panela en la región como lo afirman Mojica y Paredes, (2018).

2.2 Antecedentes

Realizando la búsqueda de antecedentes no se evidenciaron estudios similares al plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros, pero se lograron analizar investigaciones relacionadas con plan estratégico y talento humano en el sector agropecuario y otros sectores. En consecuencia se fundamenta la importancia de realizar el presente estudio. Por lo anterior se presentan los siguientes antecedentes:

2.2.1 A nivel internacional

En Perú, los investigadores Zambrano et al., (2018) realizaron un estudio titulado “Plan Estratégico de Investigación y Desarrollo Tecnológico del INIAP 2018-2022”, en el cual su objetivo general fue Investigar, desarrollar y aplicar el conocimiento científico y tecnológico para lograr una racional explotación, utilización y conservación de los recursos naturales del sector agropecuario, su metodología se basó en la identificación de los objetivos, estrategias y acciones necesarias para incrementar de manera sostenible la productividad del sector

agropecuario, agroindustrial y forestal del país al igual que la incorporación de técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas para recopilar y analizar los resultados obtenidos, además se utilizó un enfoque participativo y colaborativo para involucrar a los actores clave en el proceso de desarrollo del plan, y los resultados más relevantes de esta investigación fueron: identificar las diferentes especies productivas agroalimentarias del Ecuador y realizar una caracterización y evaluación de su desarrollo y comportamiento en el medio, para resaltar las mejores técnicas de producción y así enfocarse en los siguientes parámetros de sostenibilidad: productividad, agroindustria y conservación en las cuales se identifican las características que conllevan al cumplimiento del objetivo una de estas son: establecer técnicas productivas que aporten a la rentabilidad y disminución en los volúmenes de desperdicios en las postcosecha, proporcionar seguimiento a las especies nativas que se encuentran sufriendo un proceso de extinción al utilizar semillas transgénicas, también se estableció la importancia de uso de abonos orgánicos los cuales favorecen el enriquecimiento de los suelos.

Al igual que en Ecuador, el investigador Mogrovejo-Lazo et al., (2022) realizaron un estudio titulado “Plan estratégico para el área de recursos humanos a nivel empresarial”, en este la metodología utilizada es con enfoque cualitativo en el cual se realizó un plan estratégico donde se utilizaron herramientas como la matriz DOFA, la encuesta, la observación del funcionamiento de la empresa y el comportamiento del recurso humano dentro de esta. Los resultados más relevantes dentro de esta investigación fueron: la creación de un plan de acción en el cual se pudo establecer la importancia de fortalecer el área de recursos humanos debido a que este presenta dificultad en el desarrollo de cada una de sus labores, teniendo como consecuencia productos mal terminados y defectuosos, debido que el personal no realizaba sus labores de manera correcta y con un consecutivo en el proceso, también se logró identificar que

habían discusiones internas dentro de los departamentos de la empresa para dar una solución a estas problemáticas se creó el plan estratégico del cual se obtuvieron grandes beneficios al cambiar y establecer estrategias que contribuyeran al cambio de estas malas acciones y radicar con estas problemáticas que alteran el debido funcionamiento de la organización.

2.2.2 A nivel nacional

En el Norte del Valle del Cauca, los investigadores Leyva y Ortiz (2017) realizaron un estudio titulado, “formulación de un plan estratégico para la corporación de paneleros del norte del Valle del Cauca (Corpanova) para el período (2018 – 2022)”, la metodología fue, cuantitativa con recolección de datos mixta de las cuales se utilizaron herramientas como las matrices: DOFA, MEFE, los resultados más relevantes fueron: identificación de los principales problemas y oportunidades del sector panelero en la región, como la falta de acceso a financiamiento, la baja productividad y la competencia de productos sustitutos, además se establecieron la misión, visión y valores de la Corporación de Paneleros del Norte del Valle del Cauca (Corpanova), así como los objetivos y metas a alcanzar en el periodo 2018-2022, también se definieron las estrategias y acciones específicas para lograr los objetivos y metas propuestos, como la implementación de un sistema de gestión de calidad, la promoción de la asociatividad, la innovación tecnológica, y la mejora de la productividad y la calidad de la panela y se realizó la evaluación para medir el progreso y el éxito en la implementación del plan estratégico.

Además, en Gualivá, Cundinamarca los investigadores Guzmán y Sáenz (2021) realizaron un estudio titulado, “Plan estratégico para el fortalecimiento de los procesos asociativos para la producción de panela en la región de Gualivá, Cundinamarca. “Asociación de paneleros ASPRUT”, en el marco de la Alianza EFI” del cual el objetivo general fue fortalecer,

mediante un modelo de planeación estratégica los procesos asociativos de la asociación de productores agropecuarios de Útica, ASPRUT, con el fin de mejorar la productividad y promover en ellos la formalidad empresarial usando elementos de la Gerencia Social, la metodología fue de enfoque descriptivo con recolección de datos mixtos, además se utilizó el método inductivo el cual permite analizar la dinámica de la población en cuanto a las asociaciones, como herramientas utilizaron la encuesta para poder determinar las perspectivas de la población en cuanto a la asociatividad, los resultados más relevantes son: un plan estratégico para mejorar la competitividad y sostenibilidad del sector panelero en la región de Gualivá, Cundinamarca, Colombia, mediante la identificación de problemas y oportunidades, la definición de objetivos y metas, y la elaboración de estrategias y acciones específicas para lograrlos. Además, se destaca que la investigación se realizó en el marco de la Alianza EFI, que es una iniciativa que busca mejorar la competitividad y sostenibilidad de la cadena productiva de la panela en Colombia mediante el fortalecimiento de la asociatividad y la implementación de buenas prácticas agrícolas y de producción.

En el departamento, norte de Santander los investigadores Zambrano et al., (2016) realizaron un estudio titulado “planeamiento estratégico para el departamento del norte de Santander”, el objetivo general de esta investigación fue diagnosticar y proponer la importancia del desarrollo estratégico en el Departamento de Norte de Santander, a través del análisis de información pública y gubernamental para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, la metodología que se implementó fue la interpretación de los resultados de matrices de planificación estratégica obtenidos mediante el uso de herramientas cuantitativas y cualitativas. Adicionalmente se realizó un análisis del entorno para determinar los intereses y objetivos prioritarios con el estudio interno del departamento a través de la matriz de evaluación de

factores externo. Los resultados más relevantes de esta investigación fueron: La identificación de factores clave de éxito mediante el uso de matrices de planificación estratégica, que permitieron desarrollar objetivos de largo y corto plazo además, se realizó el análisis del entorno mediante el análisis tridimensional de Hartman, el análisis competitivo de Colombia y el análisis PESTE, que ayudaron a identificar amenazas y oportunidades que puede enfrentar el departamento en su entorno, también desarrollaron un sistema de análisis, evaluación y control de estrategias para facilitar el seguimiento e identificar oportunidades y amenazas para el desarrollo del departamento.

2.2.3 A nivel departamental

Adicional a esto, en la Gobernación de Santander, el investigador Corredor (2020) realizó un estudio titulado “Plan estratégico gobernación de Santander 2020”, el objetivo general de esta investigación fue mejorar la gestión del talento humano en la entidad, mediante la formulación de un plan estratégico que permitiera identificar y desarrollar las competencias necesarias para el logro de los objetivos institucionales, la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto estuvo conformada por encuestas, actividades lúdicas, capacitaciones. En este estudio se obtuvieron resultados como la mejora de la gestión humana dentro de la institución aportando esto al gran desempeño y permite identificar y desarrollar las competencias necesarias para el logro de los objetivos institucionales.

3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La investigación es descriptiva dado que se diseñará un plan estratégico de desempeño laboral en operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita Santander. Para ello se realizará: la caracterización socioeconómicamente a los operarios de los trapiches paneleros, se elaborará la descripción de las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios y por último se definirán la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas.

3.2 Enfoque

Mixto

Tabla 1. Procedimiento

Objetivo específico	Procedimiento	Fuente de información e instrumento	Recolección de datos cualitativo y/o cuantitativo
Caracterizar socioeconómicamente a los operarios de los trapiches paneleros.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de la encuesta. 2. Aplicación de la prueba piloto de la encuesta y se ajustará según el caso. 3. Aplicación de la encuesta a operarios de los trapiches paneleros. 4. Tabulación y análisis de datos. 	Fuente de información: operarios de los trapiches y artículos científicos (scopus) y páginas oficiales. Instrumento: encuesta	Mixta
Describir las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar la entrevista estructurada. 2. Aplicar la entrevista a los operarios. 3. Analizar y representar los datos para identificar las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios 	Fuente de información: operarios de los trapiches, artículos científicos sobre desempeño laboral (scopus) y páginas oficiales. Instrumento: Cuestionario para la entrevista estructurada.	Cualitativa
Definir la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con base en los resultados del objetivo 1 y 2 se definirán la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas. 	Fuente de información: operarios de los trapiches, artículos científicos sobre planes estratégicos (scopus) y páginas	Mixta

Objetivo específico	Procedimiento	Fuente de información e instrumento	Recolección de datos cualitativo y/o cuantitativo
		oficiales.	

3.3 Población

Operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gambita (no se conoce el número).

3.4 Muestra

La muestra objeto de estudio para esta investigación será implementada por la técnica de muestreo no probabilístico, al no contar con un valor exacto en la población, debido a esto el tipo de muestreo que se implementará es el muestreo por juicio u opinión, este es el que más se ajusta porque se seleccionaran operarios que hayan tenido experiencias a lo largo de su vida con el desempeño laboral o que se encuentran laborando actualmente en los trapiches paneleros para obtener resultados más precisos y valiosos para la investigación como lo afirma Boza et al., (2016).

15 operarios de trapiches.

3.5 Fuentes de información

Primarias: Operarios trapiches paneleros, productores agrícolas

Secundarias: paginas oficiales como (Scopus, Fedepanela), libros.

4. Resultados

4.1 Caracterizar socioeconómicamente a los operarios de los trapiches paneleros.

Esta caracterización socioeconómica de los operarios de trapiches paneleros de Gambita Santander, surgen con el propósito de comprender las diferentes particularidades que componen la vida de los mismos con el propósito de crear una base que permita relacionar estas vivencias con su desempeño laboran en los trapiches paneleros. Esto con el propósito de tener una afinidad más completa de las posibles causas que ocasionan el desempeño laboral de los operarios. Este capítulo busca explicar los aspectos mencionados desde su núcleo familiar, características de su vivienda y la proveniencia de sus ingresos

Además, para la recolección de los datos se implementó la encuesta, con instrumentó de recolección de datos cuantitativos, esta cuenta con 17 preguntas estructuradas de la siguiente manera, por un lado, se enfoca en recolectar información personal como la edad, genero entre otras, por otro lado, se enfoca en conocer la información laboral e informarnos sobre su situación de vida actual; a continuación, se aplicó el instrumento a 15 operarios de trapiches paneleros de Gambita Santander los cuales fueron seleccionados mediante el tipo de muestreo por conveniencia y por último se realizó la tabulación, análisis de la información obtenida y contraste con otras fuentes de información.

La herramienta digital implementada para la creación y su debida implementación de las encuestas fue Microsoft Forms, una plataforma digital que permite crear encuestas de manera electrónica a través de dispositivos como teléfonos móviles, computadoras. Por dificultad en conectividad las preguntas se le realizaron a los operarios y la investigadora realizaba la el diligenciamiento de la encuesta facilitando el proceso de recolección de dato. Véase Apéndice A.

4.1.1 Edad

Figura 3. Edad



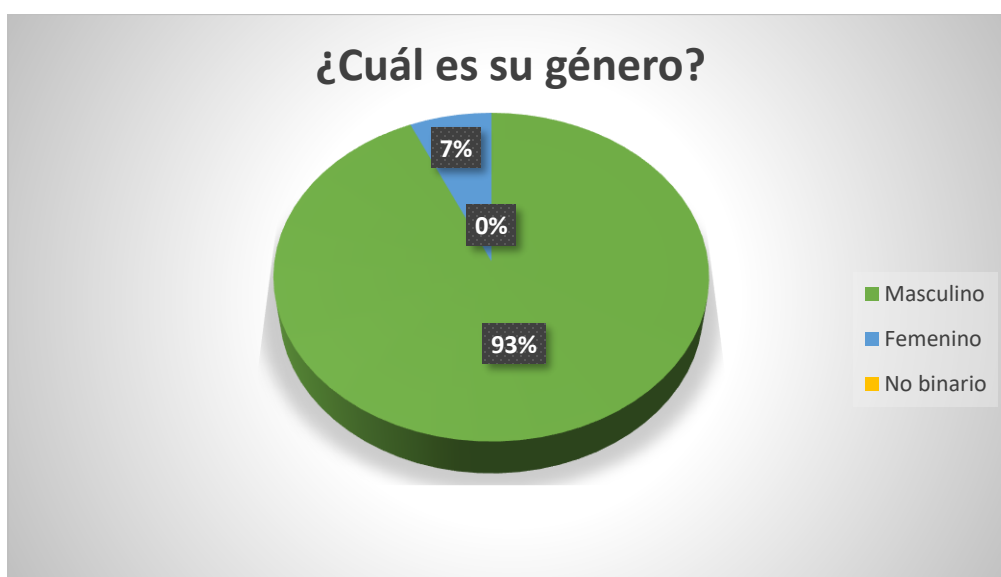
Como se puede evidenciar en la Figura 3, que corresponde a las edades de los operarios de trapiches paneleros el 33% de los encuestados tienen edades entre los 25 a 34 años, además el 20% de estos se encuentran en edades entre los 45 a 54 años y solo el 13% se encuentra en edades entre los 18 a 24 años de edad.

Según el informe de la CEPAL (2016) destaca una clara tendencia hacia el envejecimiento de los trabajadores en el sector agropecuario de América Latina y el Caribe. Este fenómeno se atribuye principalmente a dos factores: la emigración de los jóvenes hacia sectores urbanos y no agrícolas, y la falta de interés de las nuevas generaciones en el trabajo agropecuario. Estos factores contribuyen a una fuerza laboral cada vez más envejecida, lo que plantea desafíos significativos para la sostenibilidad y el futuro del sector. En la caracterización realizada se puede evidenciar en el mayor porcentaje de los trabajadores en encuentra en edades

entre los 25 a 44 años de edad mientras que los jóvenes participan en esta actividad en una proporción más baja

4.1.2 Género

Figura 4. Género



En la figura 4, la cual corresponde al género de los encuestados se obtuvo que el 93% de los encuestados son hombres y el 7% excedente son mujeres Cabe mencionar que estos hallazgos concuerdan con las tendencias observadas en los países en desarrollo, como Burkina Faso (Baysan et al., 2024). A pesar de que las mujeres juegan un papel importante en la producción agrícola, siguen siendo subrepresentadas. Las barreras estructurales que impiden su participación total debido al acceso restringido a los recursos agrícolas como la tierra, el capital y la tecnología suponen una brecha económica sustancial entre los sexos. La predominancia masculina en el

sector agrícola, como se refleja en la encuesta donde el 93% de los trabajadores son hombres y solo el 7% mujeres también se puede deducir del arduo trabajo que requiero el proceso de elaboración de la panela en donde las mujeres en su mayoría ejercen su labor en el área de la cocina donde su función es preparar alimentos para 25-30 trabajadores aproximadamente al día.

4.1.3 Estado Civil

Figura 5. Estado civil



En la figura 5, en la cual se puede evidenciar con relación a la pregunta cuál es su estado civil, los resultados más relevantes corresponden a que el 73% de los operarios respondieron que viven con su pareja en unión libre a diferencia del 7% que respondió que su estado civil es separado. El matrimonio o la cohabitación de los trabajadores agropecuarios tienen un impacto significativo en sus accesos a recursos y responsabilidades en el hogar y las actividades el estudio reporta que el estado civil incide en la distribución de roles al interior de las unidades productivas agropecuarias. Los hogares en los que él o la jefa de familia es hombre parecen tener

una expansión mayor del acceso a la tierra. Paralelamente, las mujeres tienden a enfrentar barreras para el acceso a recursos críticos, como la tierra y el crédito, especialmente cuando se trata de mujeres solas o cabeza de familia (FAO, 1998). Esto a su vez, se puede relacionar con la pregunta número 1, la mayoría de los encuestados tienen edades muy cortas de lo cual se puede deducir que por este motivo no han optado por casarse

4.1.4 Hijos

Figura 6. *Hijos*

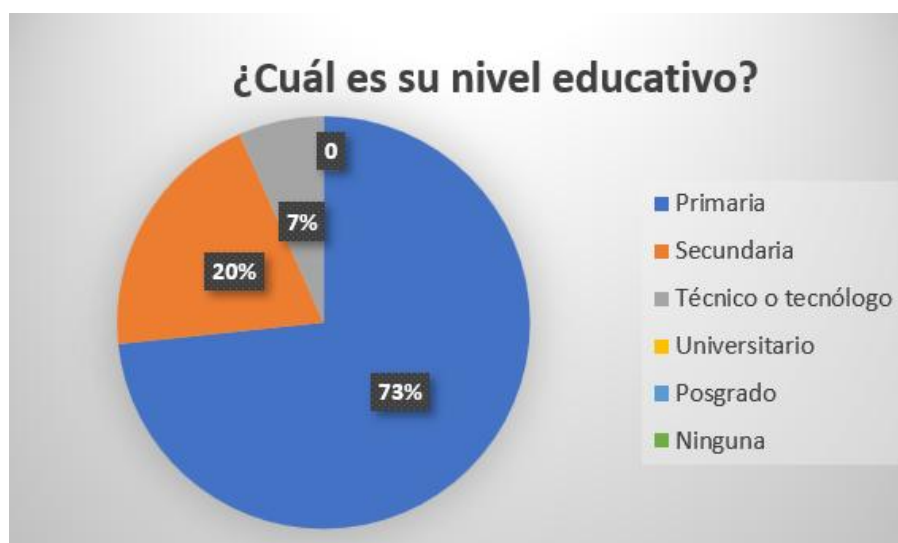


Como se observa en la figura 6, que corresponde al número de hijos de los operarios, se puede mencionar que el 27% de los encuestados tienen 2 hijos cada uno, a diferencia del 7% los cuales no tienen ningún hijo. En zonas rurales según la FAO (1998), la estructura de los hogares y el número de hijos e hijas de la pareja son aspectos cruciales a investigar, ya que la procreación en dichas zonas es concebida como una de las formas de garantizarse apoyo económico cuando

los hijos e hijas sean adultos. Las mujeres sin hijos e hijas enfrentan en varias ocasiones marginalidad social, mientras que las que tienen varias muchas veces asumen una enorme carga de laboral en la agricultura como en el hogar. Es posible observar en el sector agropecuario hogares conformados por un gran número de hijos esto es quizás visto como una estrategia para el apoyo económico futuro, Si bien esa es una estrategia válida, también esto puede generar un ciclo de pobreza y limita las oportunidades de realización personal al igual que la necesidad de trabajar para sostener un hogar más robusto.

4.1.5 Nivel educativo

Figura 7. Nivel educativo



Como se evidencia en la figura 7, en relación con el nivel educativo se puede diferir que el 73% de los operarios encuestados su nivel educativo es primario en comparación con el 7% de los operarios el cual tiene formación técnica o tecnológica. Este resultado hace referencia a

dificultades como el recurso económico, la distancia a los centros educativos, falta de acampamiento académico por partes de los familiares. Cada una de estas incurren en la desilusión y desmoralización de los jóvenes a seguir y luchar por alcanzar un alto nivel académico. El bajo nivel educativo de los trabajadores en los trapiches paneleros puede tener un impacto significativo en la capacidad de adopción, así como en la implementación de procedimientos complejos y prácticas de producción más eficientes. Sin una base sólida de conocimientos técnicos y habilidades analíticas, se dificulta interpretar datos cruciales para la mejora de procesos, o adaptar sus métodos de trabajo a nuevas tecnologías. Esto no solo limita su capacidad para optimizar la producción y aumentar la eficiencia, sino que también puede afectar la calidad del producto final y la competitividad en el sector panelero.

Tenjo et al., (2018) en el artículo "Ingresos y educación en el sector rural colombiano", los autores destacan que el nivel educativo de los trabajadores del sector agropecuario es bajo, lo que impacta significativamente los ingresos. Los retornos a la educación en este sector son menores en comparación con otras áreas debido a la falta de factores complementarios como acceso a recursos, asistencia técnica, y bienes públicos. Esto limita las oportunidades de desarrollo y movilidad económica para los trabajadores rurales

4.1.6 Experiencia laboral

Figura 8. *Experiencia laboral*

A partir de la figura 8, la cual corresponde a la pregunta ¿Cuánto tiempo ha trabajado en los trapiches paneleros? Se obtuvieron los siguientes resultados: El 27% de operarios tiene entre 1 a 5 años de experiencia además el 20% tiene experiencia entre 16 a 20 años de experiencia y solo el 7% tiene menos de un año. En relación a los resultados se puede afirmar que la mayoría de los operarios llevan trabajando en la producción entre 1 a 10 años lo cual es tiempo suficiente para aprender y desarrollar el arte de la elaboración de la panela, este conocimiento la mayoría de los operarios lo han aprendido de forma empírica y así al pasar de los años este conocimiento se ha inculcado en las nuevas generaciones. Esto sugiere que la producción de panela en estas áreas es una tradición familiar y comunitaria, donde la práctica y el aprendizaje informal desempeñan un rol clave en la transmisión de habilidades u conocimiento.

Además, Nye, (2021) menciona que los trabajadores agrícolas que no son profesionales y han trabajado toda su vida en el campo, a menudo provienen de entornos rurales y han adquirido habilidades a través de la experiencia más que por la educación formal. Estos trabajadores pueden enfrentar limitaciones específicas, como el acceso limitado a oportunidades de formación. A pesar de su profundo conocimiento práctico del trabajo agrícola, la investigación

muestra que estos trabajadores pueden encontrarse en desventaja frente a las demandas cambiantes del sector, especialmente cuando se requieren nuevas habilidades tecnológicas o una mayor capacitación. Sin embargo, su conexión emocional y cultural con el campo, y la "herencia" de trabajar en la agricultura, sigue siendo una motivación clave para permanecer en el sector.

4.1.7 Horas de trabajo al día

Figura 9. Horas de trabajo al día



Como se puede evidenciar en la figura 9, la cual corresponde al número de horas que trabajan al día los operarios se puede mencionar que el 60% de los encuestados respondió que trabaja más de 10 horas al día a diferencia del 40% los cuales trabajan de 9 a 10 horas diarias

Teniendo en cuenta a Hall, et al., (2024) quien afirma que los trabajadores del sector agropecuario están expuestos a horarios laborales extensos donde la falta de sueño suficiente en

los trabajadores agrícolas, como los productores lecheros, puede tener consecuencias graves tanto para su salud como para su rendimiento laboral. La privación del sueño puede reducir la alerta y la concentración, aumentando el riesgo de accidentes y errores en el manejo de maquinaria. Además, puede afectar negativamente la salud física y mental, contribuyendo a problemas como el estrés y la ansiedad.

Los operarios de trapiches ejecutan las denominadas (tareas) las cuales conforman 1 día y 1 noche de trabajo, estas contienen 6 horas de descanso en el día y 6 horas de descanso en la noche. En las horas que tienen de descansos ellos las utilizan para dormir en las instalaciones de los trapiches paneleros, la mayoría de estos no cuentan con alcobas cómodas para poder descansar, a esto se le suma los ruidos externos del motor y del entorno, ocasionando que los trabajadores no puedan tener realmente un descanso para iniciar nuevamente con su labor sino por lo contrario están cansados y con sueño, lo cual representa probabilidad de riesgos laborales.

4.1.8 Días de trabajo a la semana

Figura 10. *Días de trabajo a la semana*



En la figura 10, la cual corresponde a la cantidad de días que los operarios trabajan a la semana se obtuvo como resultado que el 93% de los encuestados trabaja entre 5 a 6 días a la semana a diferencia de solo el 7% quienes trabajan los 7 días de la semana. Este dato evidencia una carga laboral considerable en una actividad física demandante como es la producción de panela. El hecho de que la gran mayoría de los operarios tenga al menos un día de descanso sugiere que las jornadas están distribuidas de manera equilibrada para evitar un desgaste extremo. Sin embargo, la situación del operario que trabaja todos los días puede indicar una sobrecarga laboral que, de mantenerse, podría afectar su salud y productividad a largo plazo. Estos resultados demuestran la importancia de implementar medidas que promuevan un mejor balance entre el trabajo y el descanso, como la rotación de turnos o la compensación con descansos adicionales. Garantizar condiciones laborales adecuadas es fundamental para mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia del proceso productivo.

Además el artículo "The agricultural wage gap within rural villages" de Ceren Baysan y colaboradores proporciona un contexto que respalda la necesidad de un equilibrio entre trabajo y descanso en el sector agrícola. Los autores destacan que muchos trabajadores agrícolas en Jharkhand, India, se ven obligados a alternar entre trabajos agrícolas y no agrícolas debido a factores como la baja productividad y las condiciones climáticas adversas. Esto sugiere que la carga laboral puede ser considerable, similar a la situación de los operarios de trapiches paneleros que laboran entre 5 y 6 días a la semana. Además, el estudio revela que el trabajo no agrícola puede ser físicamente demandante, lo que resalta la importancia de implementar medidas que promuevan un mejor balance entre trabajo y descanso, como la rotación de turnos o descansos adicionales. Este enfoque no solo es fundamental para el bienestar de los trabajadores, sino que también puede mejorar la eficiencia del proceso productivo, alineándose con las

preocupaciones sobre la sobrecarga laboral mencionadas en los resultados de la encuesta sobre los operarios de panela como lo afirman Baysan et al., (2024).

4.1.9 Salario mensual

Figura 11. *Salario mensual*



En la figura 11, la cual corresponde a salario mensual de los encuestados se puede afirmar que el 70% de los operarios de trapiches paneleros tienen ingresos mensuales entre 1.000.001 y 1.500.000 pesos a diferencia del 7% que tiene ingresos entre 1.500.001 a 2.000.000 de pesos. El análisis de Sofía et al., (2021) representa que en el 58% de los casos de trabajadores agropecuarios, los ingresos superan la línea de pobreza. Además, se destaca que, a pesar de las limitaciones en el acceso a la tierra y otros factores, más del 80% de los casos analizados reportan que la remuneración de la mano de obra está por encima de su costo de oportunidad, lo que indica un vínculo positivo entre los ingresos generados y el desempeño laboral de los trabajadores agropecuarios.

Este enfoque no solo resalta la importancia de los ingresos en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también sugiere que mejorar las condiciones económicas puede llevar a un mejor desempeño en sus actividades laborales, contribuyendo así a un ciclo de desarrollo sostenible en el sector agropecuario.

Se puede deducir, que el precio del jornal en el sector panelero ha aumentado debido a la creciente escasez de mano de obra. La migración de los trabajadores rurales hacia las ciudades en busca de mejores oportunidades ha dejado vacíos importantes en las áreas agropecuaria, generando una menor oferta de trabajadores disponibles. Esta escasez ha obligado a los dueños de trapiches a pagar salarios más altos, incrementando así el costo de la mano de obra. Además, la falta de trabajadores calificados y la creciente demanda de producción en el sector agrícola han intensificado este problema. Como resultado, las empresas agropecuarias enfrentan dificultades para cubrir sus necesidades de trabajadores lo que impacta tanto la productividad como la rentabilidad del sector panelero.

4.1.10 Otras fuentes de ingresos

Figura 12. Fuente de ingresos



En la figura 12, la cual corresponde a otras fuentes de ingresos de los operarios de trapiches paneleros, el 60% de los encuestados respondió que no tiene otras fuentes de ingresos diferentes a la fabricación de la panela, seguidamente el 27% de los encuestados respondió que otra fuente de ingresos adicional es la producción agrícola como la producción del cultivo de caña panelera, cultivo de hortalizas, frutales entre otras y el 6.5% cuenta con trabajo adicional en la construcción

Los resultados obtenidos sobre la pregunta de si los operarios de los trapiches paneleros tienen otras fuentes de ingresos revelan que la mayoría, 9 de los encuestados (60%), no cuentan con ingresos adicionales fuera de su trabajo en los trapiches. Esto sugiere una fuerte dependencia económica de la actividad panelera en esta población. Sin embargo, el 27% restante indicó tener otras fuentes de ingresos, destacándose principalmente la producción agrícola (cultivo de caña, hortalizas, frutales, etc.), con 4 encuestados, y la producción pecuaria (ganadería, porcicultura,

avicultura) en 1 caso, lo que muestra la diversificación de actividades agropecuarias como estrategia económica complementaria. Además, 1 persona mencionó trabajar en el sector de la construcción, lo que refleja la búsqueda de ingresos en otros sectores fuera del ámbito agropecuario. Aunque una parte de los operarios diversifica sus fuentes de ingreso, todavía un porcentaje considerable depende únicamente de los trapiches, lo que podría influir en su vulnerabilidad económica en caso de imprevistos en la producción de panela.

Según Sattar et al., (2024) la diversificación de fuentes de ingresos es crucial para la sostenibilidad económica de los trabajadores agrícolas en Egipto, especialmente en un contexto donde la agricultura enfrenta desafíos significativos. La investigación revela que el 59% de los hogares que comenzaron a participar en la agricultura en 2018 pertenecían a un grupo de ingresos diversificados, lo que indica una tendencia creciente hacia esta estrategia. Esta diversificación no solo incluye actividades agrícolas, sino también empleos salariales y pequeñas empresas, lo que ayuda a mitigar los riesgos asociados con la dependencia exclusiva de la agricultura. La alta tasa de abandono agrícola, con un 45% de los hogares dejando la actividad entre 2012 y 2018, subraya la necesidad de encontrar alternativas viables para complementar los ingresos. Además, las remesas y la ganadería son fuentes adicionales que contribuyen a esta diversificación. La importancia de diversificar radica en que permite a los hogares enfrentar mejor las fluctuaciones del mercado y los desafíos climáticos, asegurando así una mayor estabilidad financiera.

4.1.11 Tenencia de la vivienda

Figura 13. Tenencia de la vivienda



En la figura 13, con respecto a la pregunta ¿de qué tipo es la tenencia de la vivienda en la que reside?; el 47% de los operarios de trapiches paneleros de Gámbita Santander encuestados vive con un familiar o amigo, el 33% vive en casa propia y el 20% de los encuestados que vive en alquiler

El documento de CENAC sobre la tenencia de vivienda en Colombia destaca que la estructura de tenencia ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo. Se ha observado un cambio en la proporción de viviendas en propiedad y en alquiler, especialmente en el ámbito rural. Entre 2003 y 2012, se evidenció una reducción en la cantidad de propietarios, compensada por un aumento en otras formas de tenencia, lo que sugiere un impacto de factores como el desplazamiento forzado y la violencia en el campo. Además, se menciona que los conceptos habitacionales han evolucionado, incorporando nuevas definiciones que reflejan mejor la realidad de los hogares colombianos como lo afirma Cenac, (s.f.).

Los datos sobre la tenencia de vivienda entre los operarios de trapiches paneleros de Gámbita, Santander representan el hecho de que el 47% de los encuestados viva con un familiar o amigo puede indicar limitaciones económicas o dificultades para acceder a vivienda propia. Por otro lado, el 33% que vive en casa propia refleja un nivel de propiedad. El 20% que reside en alquiler puede señalar una flexibilidad en tener casa propia, pero también puede implicar inestabilidad y vulnerabilidad, esto se relaciona con la pregunta anterior referente a los ingresos económicos ya que el 70% tienen ingresos no mayores a 1.500.000 y la mayoría tienen hijos esto refleja dificultad económica para poseer vivienda propia otra forma de acceso a vivienda evidente en el municipio es a través de los subsidios de vivienda que se otorgan a familias vulnerables.

4.1.12 Personas a su dependencia

Figura 14. *Personas a su dependencia*



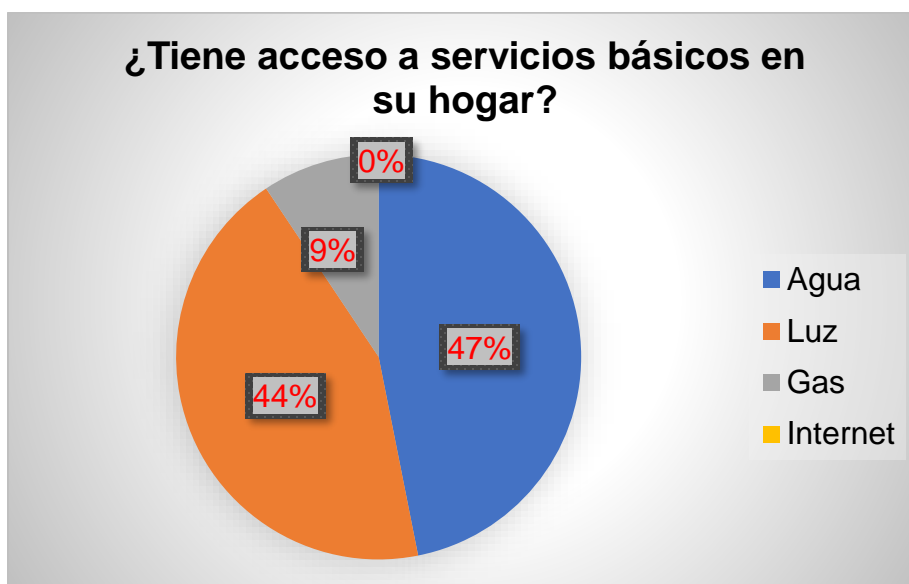
Como se puede evidenciar en la figura 14, la cual corresponde a la pregunta sobre ¿cuántas personas están a su dependencia? Se evidencia en los resultados que el 53% de los operarios encuestados tiene entre 1 a 2 personas a su cargo. Esta situación sugiere que muchos cuidadores pueden gestionar sus responsabilidades sin que se conviertan en una carga excesiva, aunque aún enfrentan desafíos económicos y emocionales. Sin embargo, el 27% de encuestados que cuidan a tres o cuatro personas indica un aumento significativo en la presión sobre sus recursos, lo que podría generar estrés y dificultades para equilibrar el trabajo y el cuidado. Aquellos con cinco o más dependientes enfrentan una carga extrema, lo que probablemente impacta negativamente en su salud mental y bienestar económico.

Además, Gómez et al., (2007) las dificultades económicas de tener personas a cargo en situación de dependencia destacan varios aspectos críticos que afectan a las familias. En primer lugar, el cuidado de personas dependientes implica costos económicos significativos, que incluyen gastos en medicamentos, tratamientos y servicios de asistencia, lo que puede llevar a las

familias a utilizar sus ahorros o incluso vender bienes para cubrir estos gastos. Además, los cuidadores suelen enfrentar pérdidas de ingresos debido a la necesidad de reducir su jornada laboral o abandonar sus empleos para poder atender a la persona dependiente, lo que impacta negativamente en su situación económica y calidad de vida.

4.1.13 Acceso a servicios básicos

Figura 15. Acceso a servicios básicos



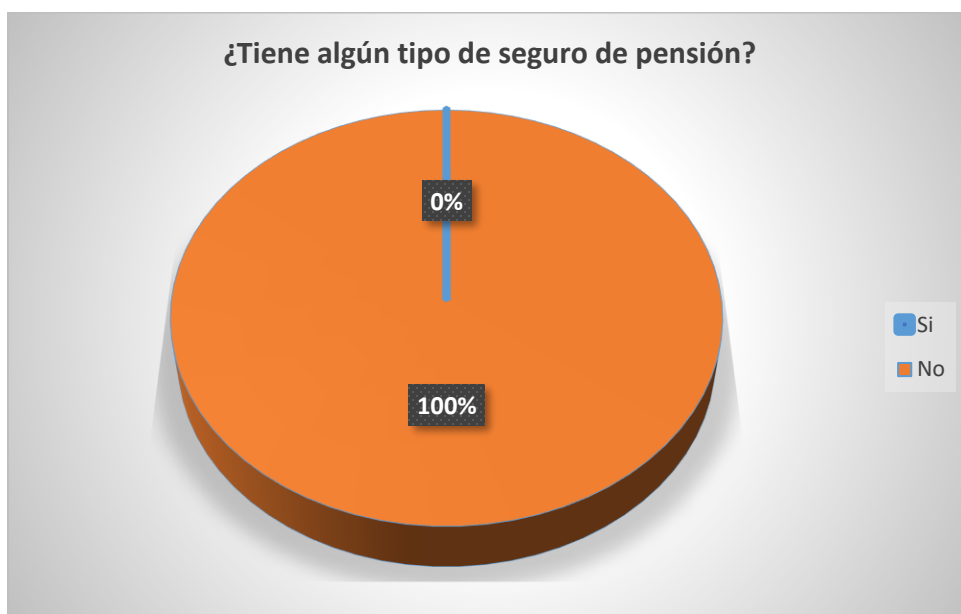
Como se puede evidenciar en la figura 15, la cual corresponde al acceso a servicios básicos, el 47% de los operarios encuestados respondió que cuenta con acceso a agua, también el 44% cuenta con energía y solo el 9% cuenta con gas. El DNP (2016) analiza cómo el acceso a servicios básicos como electricidad, agua potable e internet es crucial para el desarrollo de las comunidades rurales. Señala que la disponibilidad de estos servicios no solo mejora la calidad de vida de los habitantes, sino que también influye directamente en su capacidad para trabajar y generar ingresos. Un acceso adecuado a la electricidad permite a las familias realizar actividades

productivas y educativas, mientras que el agua potable es esencial para la salud y el bienestar general. Además, el internet se ha convertido en una herramienta vital para acceder a información y oportunidades laborales, especialmente en un mundo cada vez más digitalizado.

La falta de estos servicios puede limitar severamente las oportunidades de empleo y el desarrollo económico, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social en el ámbito rural. Por lo tanto, mejorar el acceso a estos servicios es fundamental para fomentar un entorno propicio para el trabajo y el desarrollo sostenible en estas comunidades.

4.1.14 Seguro de pensión

Figura 16. Seguro de pensión



En la figura 16, la cual corresponde al seguro pensional de los encuestados se puede afirmar que el 100% de estos no están afiliados a ningún tipo de seguro pensional. Además, Damian (2016), menciona que la afiliación a un sistema de pensiones es crucial porque proporciona una fuente de ingresos segura para los trabajadores en su jubilación, evitando así la

pobreza en la vejez. Estos sistemas actúan como mecanismos de redistribución de ingresos, equilibrando las desigualdades económicas entre generaciones al permitir que los trabajadores activos contribuyan a las pensiones de los retirados. Además, promueven la solidaridad intergeneracional al asegurar que todos los ciudadanos, independientemente de su capacidad de ahorro, reciban un apoyo financiero en la vejez. Sin un sistema de pensiones adecuado, los adultos mayores pueden enfrentar graves dificultades económicas, destacando la importancia de estos programas para la seguridad y bienestar de los ancianos.

En el sector agropecuario, es frecuente que muchos trabajadores no estén afiliados a un sistema formal de seguridad social debido a la informalidad del sector y de las empresas agropecuarias, lo que los deja desprotegidos frente a la jubilación o cualquier cobertura de pensiones. Los adultos cuando llegan a una edad avanzada donde aparecen las enfermedades producto del desgaste físico y envejecimiento natural, ocasiona que no puedan trabajar lo cual repercute en sus ingresos económicos al no tener dinero para sustentar sus necesidades básicas, En la presente investigación se presenció que el 100% de los encuestados no están afiliados a seguro de pensión y la mayoría de estos se encuentran en edades entre los 25 a 35 años de edad lo cual representa una necesidad urgente por parte de los trabajadores en buscar apoyo y realizar la afiliación a sistemas de pensión.

4.1.15 Sistema de salud

Figura 17. *Sistema de salud*



Como se puede observar en la figura 15, que corresponde al sistema de salud de los encuestados el 100% de estos se encuentra afiliados al sistema de salud subsidiado por parte del estado. Según los investigadores Rodríguez et al., (2016) el acceso a servicios de salud en las áreas rurales está condicionado por la estructura del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), que incluye regímenes contributivos y subsidiados. Sin embargo, muchas personas en el sector agropecuario quedan excluidas debido a su situación laboral precaria, lo que limita su capacidad para afiliarse al sistema. Un alto porcentaje de la población rural depende del régimen subsidiado, lo que refleja la falta de ingresos suficientes para acceder a servicios de salud adecuados. Además, el documento resalta que las condiciones sociales y económicas de las comunidades rurales influyen significativamente en su salud, ya que la exclusión social y productiva, junto con la segmentación del mercado laboral, contribuyen a desigualdades en el acceso a atención médica.

4.1.16 Conclusiones de la caracterización

La caracterización socioeconómica de los operarios de trapiches paneleros en Gámbita, Santander, revelan un panorama complejo. En términos de edad, los trabajadores se encuentran mayoritariamente entre los 25 y 44 años, con una menor presencia de jóvenes, reflejando el envejecimiento de la fuerza laboral en el sector agropecuario, fenómeno vinculado a la migración juvenil a sectores urbanos y no agrícolas. El estado civil también incide en el acceso a recursos, con la mayoría de los trabajadores viviendo en unión libre, lo que puede influir en la distribución de responsabilidades tanto en el hogar como en el trabajo. En términos de hijos, un porcentaje significativo de los operarios tiene dos o más hijos, lo que refleja una estructura familiar típica de las zonas rurales donde los hijos son vistos como apoyo económico a futuro. Sin embargo, esta estructura también puede perpetuar ciclos de pobreza, limitando las oportunidades de movilidad social y educativa.

Otro factor importante es el bajo nivel educativo de los operarios, donde la mayoría tiene solo estudios primarios. Esto limita sus posibilidades de adoptar nuevas tecnologías y prácticas de producción más eficientes, afectando tanto su desempeño laboral como el rendimiento del sector. Además, la experiencia laboral es variada, pero predominan aquellos con entre 1 y 10 años de trabajo en los trapiches, lo que refleja una tradición familiar y comunitaria en la producción de panela, aunque aprendida mayormente de forma empírica.

Los datos recolectados muestran profundas carencias estructurales que afectan directamente el bienestar de los operarios de los trapiches paneleros en Gámbita. Las extensas jornadas laborales, en su mayoría superiores a las 10 horas diarias, se desarrollan en condiciones inadecuadas de descanso, lo que compromete su salud física, mental y su seguridad en el trabajo. Las condiciones habitacionales también reflejan esta precariedad: casi la mitad de los operarios

no vive en una vivienda propia y el acceso a servicios básicos como agua potable, electricidad y gas es limitado. Esta situación evidencia la necesidad urgente de implementar acciones estratégicas que promuevan el trabajo digno y mejores condiciones de vida para quienes desempeñan esta labor fundamental en el sector rural.

Finalmente, aunque el 100% de los operarios está afiliado al sistema de salud subsidiado, ninguno cuenta con seguro de pensión, lo que los deja vulnerables en la vejez. La falta de afiliación a sistemas formales de seguridad social es un problema estructural en el sector agropecuario, exponiendo a estos trabajadores a precariedad económica en su etapa de retiro.

4.2 Descripción de las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita, Santander

En este apartado se describen las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita, Santander. Se busca identificar y analizar los factores internos y externos que pueden incidir en su productividad y calidad del trabajo, teniendo en cuenta las condiciones laborales, la motivación personal, el acceso a recursos, y los aspectos relacionados con su bienestar físico y mental. Esta descripción permite comprender de manera integral las dinámicas laborales de los operarios y establecer posibles estrategias para mejorar su rendimiento.

Para la recolección de datos, se implementó una entrevista estructurada como instrumento de recolección de datos cualitativos, compuesta por 8 preguntas diseñadas para explorar diversas dimensiones relacionadas con su desempeño laboral. Por un lado, las preguntas indagaron sobre las condiciones laborales, como la jornada de trabajo, el acceso a herramientas y equipo, y las dificultades técnicas o físicas que enfrentan. Por otro lado, se enfocaron en aspectos personales

como la percepción de satisfacción laboral, motivación, salud y factores externos que podrían influir en su desempeño.

La entrevista fue aplicada a los mismos 15 operarios seleccionados previamente mediante muestreo por conveniencia, lo que permitió mantener la coherencia y continuidad en el análisis de la información. Durante la aplicación del instrumento, las respuestas fueron registradas directamente por la investigadora para facilitar la recolección de datos, debido a las dificultades de conectividad en la zona. Véase Apéndice A.

El análisis de los datos obtenidos incluyó una tabulación y categorización de las respuestas, con el propósito de identificar patrones comunes y divergencias significativas entre los participantes. Este análisis se complementó con una comparación de los resultados con otras investigaciones y fuentes de información que abordan temáticas relacionadas con el desempeño laboral en entornos rurales y la herramienta digital utilizada para el diseño de las entrevistas fue Microsoft Forms. Sin embargo, debido a las condiciones logísticas, las respuestas fueron registradas manualmente, optimizando el proceso y garantizando la recolección de información precisa y contextualizada.

Tabla 2. *Entrevista aplicada causas que inciden en el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros*

Personas Encuestadas	Pregunta 1 ¿Considera que su situación familiar influye en su desempeño laboral?	Pregunta 2 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por su trabajo en los trapiches paneleros?	Pregunta 3 ¿Ha sufrido lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo? Cuales	Pregunta 4 ¿Qué áreas funcionales tienen los trapiches paneleros?
1	Si Porque influye sobre mi forma de ser, eso lo desestabiliza	Si Cansancio, desgaste físico	Sí Quemaduras leves	No cuentan con las condiciones adecuadas,

Personas Encuestadas	Pregunta 1 ¿Considera que su situación familiar influye en su desempeño laboral?	Pregunta 2 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por su trabajo en los trapiches paneleros?	Pregunta 3 ¿Ha sufrido lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo? Cuales	Pregunta 4 ¿Qué áreas funcionales tienen los trapiches paneleros?				
2	No	No, porque él sabe diferenciar entre el trabajo y su hogar	Si	Ha presentado dolores musculares	No		Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Manifiesta que la mayoría de los trapiches que cuentan con las instalaciones mencionadas están en muy mal estado y algunos no cuentan con ninguna de ellas
3	No	Porque el trabajo es aparte del hogar	Si	Manifiesta que se le duermen las manos,	Sí	En la cocina se ha quemado y cortada realizando la comida para los operarios	Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Expresa que le han brindado una habitación para ella sola
4	Si	Manifiesta que el trabajo es estresante y se mezcla con el estrés de los problemas familiares	No	Manifiesta que se siente bien de salud que no ha presentado ninguna enfermedad	No		Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Las áreas no están adecuadas
5	Si	El manifiesta que cuando discute con su esposa en algunos casos trabajo con malgenio	No		No		Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	
6	No		Si	Manifiesta que ha presentado molestias como dolor de cintura, espasmos	No		Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Manifiesta que las pocas áreas son ineficientes
7	No	Comenta que no relaciona lo laboral con lo personal	Si	Comenta que ha presentada dolores musculares y desgaste físico	No		Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Argumenta que la mayoría de los trapiches no tienen estas áreas
8	Si	Porque cuando discuto con mi familia me da malgenio en el trabajo	Si	Por la calor de la panela le duelen las manos frecuentemente	Sí	Ha presentado quemaduras leves	Área de aseo personal (duchas);Área de descanso personal (Habitaciones);	Menciona que las instalaciones no son adecuadas algunos trapiches no tienen comedores
9	Si	Menciona que su familia es muy importante para ella y todo lo que pase en su familia la afecta emocionalmente en su forma de actuar	Si	Ha venido presentando problemas pulmonares por el humo que emite la estufa de leña	Sí	En algunas ocasiones he presentado accidentes en la cocina con las ollas calientes	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Las áreas como baños, y habitaciones se encuentran en muy malas condiciones
10	No	Señala que el separa lo familiar de lo personal	No	No ha presentado ningún tipo se molestia	Sí	Quemaduras leves	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Menciona que en la mayoría de los trapiches las camas y comedores son muy sucias, esto no permite que descansen lo necesario
11	Si	Menciona que su relación	Si	Ha presentado dolores lumbales y	Sí	Responde que en	Área de aseo personal	La mayoría están en mal estado y otros

Personas Encuestadas	Pregunta 1 ¿Considera que su situación familiar influye en su desempeño laboral?	Pregunta 2 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por su trabajo en los trapiches paneleros?	Pregunta 3 ¿Ha sufrido lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo? Cuales	Pregunta 4 ¿Qué áreas funcionales tienen los trapiches paneleros?			
	familiar afecta su estado de ánimo	dolor de cabeza	trapiche el molino le trituro la mitad del brazo y se lo tuvieron que amputar	(duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);			
12	No La diferencia lo laboral de lo personal	No	No ha presentado molestias	Sí Quemaduras leves y una vez se fracturó en brazo en el cañatero	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	trapiches no cuentan con esas instalaciones	Estas áreas en la mayoría de los trapiches se encuentran en malas condiciones
13	Si La situación con su familia afecta su estado de ánimo	Si	Ha venidos presentando dolor de cabeza, en el hospital le dicen que puede ser ocasionado por el trasnocho	Sí Ha presentado quemaduras leves	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Algunos trapiches no cuentan con ninguna de esas	
14	No Manifiesta que el separa lo familiar de lo laboral	No	No ha presentado molestias en la salud de sus pulmones	Sí A presentado quemaduras leves, troncha duras de manos y pies	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Algunos trapiches cuentas con estas atrás en buenas condiciones, la mayoría los baños no tiene agua, las habitaciones son muy sucias sin camas	
15	Si Menciona que su relación familiar afecta su estado emocional y esto ocasiona que actúe de forma Incorrecta	Si	Ha presentado molestias lumbales	No	Área de aseo personal (duchas);Área social (comedores);Área de descanso personal (Habitaciones);	Algunas de estas se encuentran en muy malas condiciones, y eso afecta su estado emocional ocasionando ira y desagrado	

Personas Encuestadas	Pregunta 5 ¿El horario laboral y la carga horaria considera que son? justifique su respuesta	Pregunta 6 ¿Alguna vez de le han brindado capacitación para realizar cada una de las labores que desempeña en los trapiches paneleros?	Pregunta 7 ¿Siente que su trabajo es valorado?	Pregunta 8 ¿Que otro factor puede estar influyendo en su desempeño laboral?	
1	Equitativo Trabaja y tiene horario de descanso adecuadas	No Nunca le han brindada capacitación, el conocimiento se ha trasmitado de generación en generación	No	El consumo de bebidas alcohólicas ocasiona que se altera miento de su firma de ser	
2	Excesivo El horario laboral es muy pesado, manifiesta que solo pueden descansar 3 horas al día y 3 horas en la noche	No Nunca le han capacitado, ha aprendido mirando cómo trabajan los demás operarios	No	En los trapiches les dan de tomar bebidas alcohólicas como el guarapo, la mala alimentación	
3	Excesivo Manifiesta que trabaja las 24 horas por un sueldo que es injusto	No Nunca le han enseñado como se debe hacen la labor	No	Considera que no todos los dueños de trapiche valoran su ardua labor	El consumo de bebidas alcohólicas, el trato del patrón hacia el trabajador

Personas Encuestadas	Pregunta 5 ¿El horario laboral y la carga horaria considera que son? justifique su respuesta	Pregunta 6 ¿Alguna vez de le han brindado capacitación para realizar cada una de las labores que desempeña en los trapiches paneleros?	Pregunta 7 ¿Siente que su trabajo es valorado?	Pregunta 8 ¿Que otro factor puede estar influyendo en su desempeño laboral?			
4	Excesivo	Manifiesta que trabajo mucho en comparación al salario que gana	No	Sí	Los dueños de trapiches le manifiestan agradecimiento por la colaboración	..	
5	Excesivo	.	No	Sí	.	.	
6	Excesivo	La persona argumenta que se trabaja 12 horas y descansa 6	No	Menciona nunca le han brindado capacitación	No	Manifiesta que su trabajo no es valorado, los patrones siempre quieren que el trabaje más	Menciona que en algunas ocasiones el mal trato de los patrones, la mala alimentación, la mala infraestructura. Estos aspectos han ocasionado que el traje de mala forma
7	Excesivo	Se trabaja demasiado	No	.	No	En algunos casos si demuestran agradecimiento	Menciona que los dueños de trapiches lo han tratado de mala manera
8	Excesivo	Menciona que el trabajo es bástate y agotador por el trasnocho	Sí	En una oportunidad le capacitación sobre prácticas de inocuidad y proceso de elaboración	Sí	Porque lo alagan por la calidad del producto	El consumo de bebidas alcohólicas, desaprovechamiento de los tiempos de descanso
9	Excesivo	Menciona que tiene que trabajar todo el día y la noche, cuenta con muy poco tiempo de descanso	No	Nunca la han capacitado, considera que la capacitación puede brindar buenos resultados	No	.	El trato del patrón hacia los trabajadores, también el sueldo es muy escaso
10	Equitativo	Menciona que el tiempo de descanso de ideal	No	Nunca ha recibido capacitación, menciona que sería bueno conocer diferentes formas para desarrollar la labor	Sí	La mayoría son personas agradecidas	El consumo de bebidas alcohólicas, guarapo
11	Equitativo	Está satisfecho con el tiempo de descanso	No	Nunca lo han capacitado	Sí	En algunos casos los dueños de trapiches son agradecidos	.
12	Equitativo	Está conforme con el tiempo de descanso	No	Menciona que sería oportuno recibir capacitación	Sí	Algunos patrones son agradecidos	La mala forma de ser de los patrones, la alimentación algunas cocineras preparan feo los alimentos
13	Equitativo	A pesar de que se trabaja de noche y de día el tiempo de descanso es justos	No	Nunca lo han capacitado	No	No son agradecidos	Consumo de bebidas alcohólicas
14	Equitativo	Se siente satisfecho con los tiempos de descanso, menciona que hay que saberlos aprovechar y utilizarlos completamente para descansar	No	Menciona que en el poco tiempo que lleva trabajando ha aprendimos la labor de forma empirica	No	Menciona que los dueños de trapiches no agrádesse su esfuerzo	El consumo de bebidas alcohólicas como el guarapo y no tener habitaciones cómodas para descansar
15	Equitativo	Menciona que los tiempos de descanso son justos	No	Ha aprendido la labor de forma empirica	Sí	Menciona que los dueños de trapiches son agradecidos	Responde que a él le disgusta que el duelo de trapiche le pague más a algunas personas

4.2.1 Situación familiar

Figura 18. *Situación familiar*



Como se evidencia en la figura 18, la cual corresponde a la pregunta ¿considera que su situación familiar influye en su desempeño laboral? El 53% de los operarios encuestados considera que este factor si tiene repercusión en el desempeño de su actividad productiva a diferencia del 47% de los encuestados a quienes este factor no les repercute en su comportamiento emocional

Se puede evidenciar que los operarios que consideran que su situación familiar influye en su desempeño laboral, lo relacionan principalmente con el impacto emocional y el estrés generado por conflictos o problemas familiares. Esto podría indicar una conexión emocional fuerte entre su vida personal y su desempeño profesional, lo que resalta la importancia de abordar estos aspectos en programas de bienestar laboral. Por otro lado, el grupo que considera que no existe una relación entre lo familiar y lo laboral refleja una capacidad para separar ambos aspectos, lo cual puede deberse a una estrategia consciente o a características individuales de manejo emocional.

Además, según los autores García et al., (2023) plantean que el equilibrio entre la vida familiar y laboral tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados, ya que las dificultades para manejar ambas áreas generan tensión, agotamiento emocional y una disminución en el rendimiento. Sin embargo, destaca la resiliencia como un recurso personal fundamental para moderar estos efectos. Según el estudio, cuando los trabajadores tienen altos niveles de resiliencia, son capaces de afrontar mejor las tensiones y transformar el impacto negativo en uno neutro o incluso positivo, protegiendo así su desempeño laboral.

4.2.2 Impacto de las condiciones laborales en la salud de los operarios de trapiches paneleros

Figura 19. Impacto de las condiciones laborales en la salud de los operarios de trapiches paneleros



Como se evidencia en la figura 19, La cual corresponde a la pregunta ¿Siente que su salud se ha visto afectada por su trabajo en los trapiches paneleros? Se evidencio que el 67% de los operarios de trapiches paneleros. La mayoría de los encuestados expresó que su trabajo ha tenido un impacto directo en su bienestar físico, mencionando problemas como cansancio

constante, dolores musculares, molestias lumbares y dolores de cabeza. Estas respuestas reflejan el desgaste físico al que están sometidos. Además, algunos señalaron condiciones más específicas, como dificultades respiratorias derivadas del humo de las estufas de leña y dolor en las manos causado por la exposición al calor de la panela. Sin embargo, el 33% indicó no haber sufrido afectaciones en su salud. Esto sugiere que estos problemas podrían depender de factores individuales, como la condición física, la experiencia o las características particulares del entorno de trabajo de cada persona.

En proporción, los autores Vélez y Vélez (2023) en su investigación abordan los factores ergonómicos y ocupacionales que afectan la salud de los trabajadores en entornos como los trapiches paneleros, destacando los riesgos asociados con el esfuerzo físico constante, movimientos repetitivos, posturas incómodas y el manejo de cargas. Estos factores provocan lesiones musculoesqueléticas, dolores musculares y problemas en zonas como la espalda y las manos, lo que puede llevar a desgaste físico y agotamiento si no se gestionan adecuadamente. Así como la importancia de usar elementos de protección personal y aplicar estrategias preventivas, como la educación sobre posturas correctas y pausas activas, para reducir los efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estas medidas son cruciales para mejorar el bienestar físico de los operarios y, por ende, su desempeño laboral, ya que un mejor estado de salud contribuye a una mayor productividad, menos ausentismo y mejor rendimiento en el trabajo.

4.2.3 Lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en trapiches paneleros

Figura 20. Lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo en trapiches paneleros



En la figura 20. En relación con las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, las respuestas de los operarios muestran la variedad de riesgos físicos a los que están expuestos en su entorno laboral, el 60% de los encuestados menciona que ha presentado alguna lesión o enfermedad como quemaduras leves, lo que sugiere una exposición constante a altas temperaturas por el contacto con el calor de la panela y el uso de utensilios calientes. Un caso involucra a un operario que sufrió un accidente en el trapiche, donde el molino le trituró el brazo, resultando en una amputación. Este incidente pone en evidencia la peligrosidad de las máquinas y las condiciones laborales, esto resalta la necesidad de implementar medidas de seguridad más estrictas para evitar accidentes graves. En general, las lesiones reportadas, como quemaduras y fracturas, reflejan los riesgos inherentes al trabajo en los trapiches paneleros, los cuales no solo afectan la salud de los operarios, sino también su desempeño laboral. Estos problemas de salud,

además de causar dolores físicos y ausentismo, pueden reducir la eficiencia en el trabajo y, en consecuencia, afectar la productividad

Los autores Vicente et al., (2019) en la investigación, destaca que las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo tienen un impacto significativo en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus tareas de manera efectiva. En particular, los trabajadores que realizan labores manuales, están expuestos a una serie de riesgos físicos, como dolores musculares, lesiones en las manos, lesiones en la espalda y otros problemas musculoesqueléticos, debido a las demandas físicas del trabajo, tales como movimientos repetitivos, cargas pesadas y el estrés físico. Estas lesiones y enfermedades que afectan directamente el desempeño laboral porque limitan la capacidad de los trabajadores para realizar tareas físicas de manera eficiente, lo que a menudo conduce a una disminución en la productividad. Además, la presencia de dolor o malestar físico puede generar una reducción en la calidad del trabajo, ausencias laborales por incapacidad o recuperación, y estrés adicional, lo que también puede repercutir en el estado emocional del trabajador y en su motivación para continuar trabajando.

4.2.4 Áreas funcionales de los trapiches paneleros

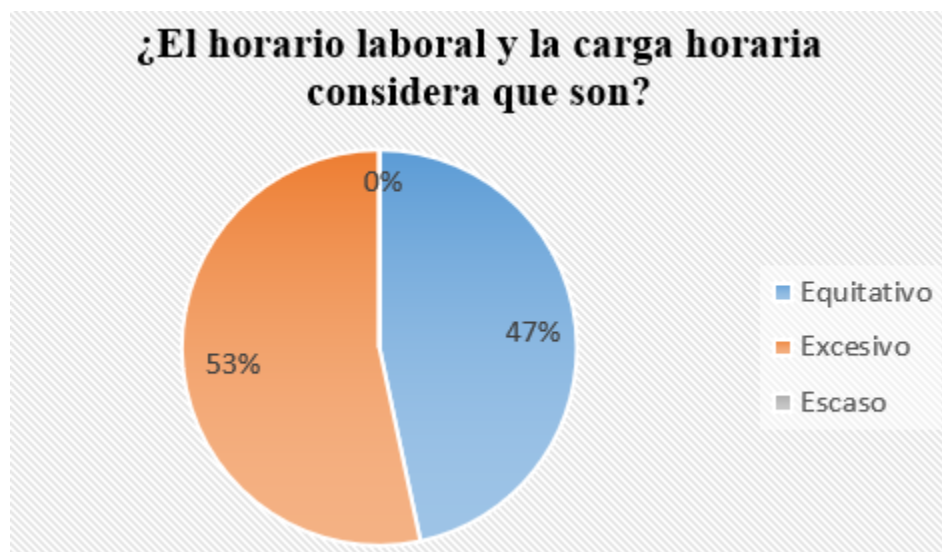
En relación con la pregunta ¿Qué áreas funcionales tienen los trapiches paneleros? Se puede afirmar que los testimonios recogidos sobre las malas condiciones de los espacios en los trapiches paneleros pueden tener un impacto directo en el desempeño laboral. La falta de instalaciones adecuadas para el descanso y aseo personal, junto con la insatisfacción emocional derivada de estas condiciones, podría contribuir al agotamiento y baja moral de los trabajadores, afectando así su rendimiento laboral. Además, la falta de áreas para el descanso adecuado puede

limitar la capacidad de los operarios para recuperarse del trasnocho, lo que podría influir en su eficiencia y aumentar el riesgo de lesiones o problemas de salud o accidentes laborales

Según Jujari (2024) la importancia de una adecuada gestión de instalaciones para garantizar la seguridad y salud de los empleados en el entorno laboral. Enfatiza que la planificación adecuada, el mantenimiento preventivo y la asignación de recursos financieros son esenciales para mantener las instalaciones en buen estado y cumplir con los estándares de seguridad. Además, destaca que las percepciones de los trabajadores sobre su entorno de trabajo influyen directamente en su bienestar, satisfacción y productividad, ya que un ambiente percibido como seguro y saludable contribuye a una mayor motivación y retención.

4.2.5 Horario laboral y la carga horaria

Figura 21. Horario laboral y carga horaria



Como se puede evidenciar en la figura 21, la cual corresponde a la pregunta realizada ¿El horario laboral y la carga horaria considera que son? Por un lado, el 53% consideran que sus tiempos de descanso son adecuados, ya que, a pesar de las exigencias del trabajo, esos momentos

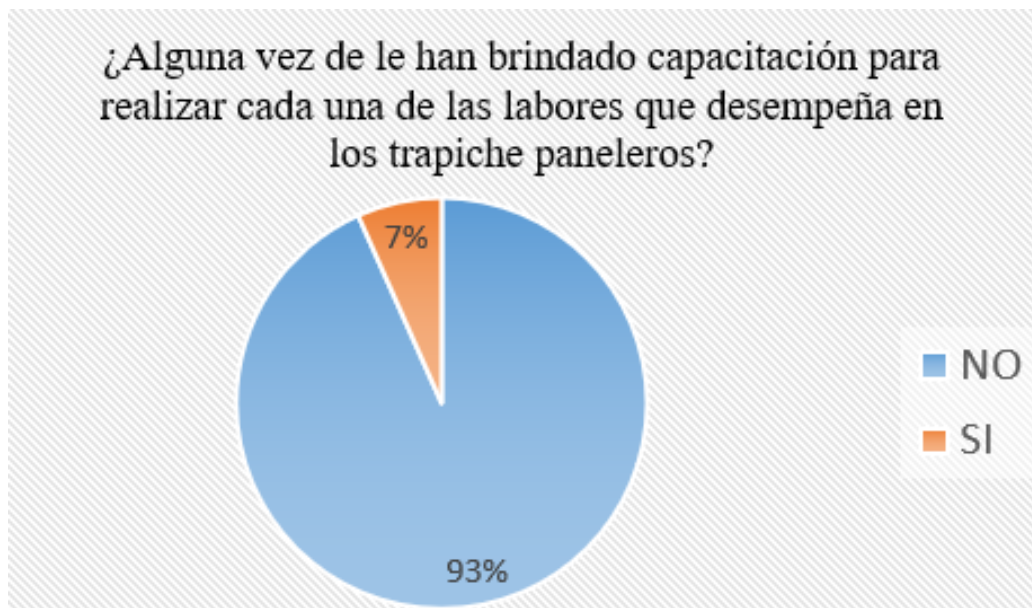
les permiten recuperar energía y equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Este grupo también destaca la importancia de aprovechar al máximo esos descansos para garantizar un verdadero respiro, lo que refleja un manejo más saludable de sus jornadas.

Por otro lado, el 47% de trabajadores expresa insatisfacción con sus condiciones laborales, calificando los horarios como excesivamente demandantes. Mencionan experiencias de jornadas de hasta 12 horas seguidas, descansos reducidos a apenas 6 horas. Además, mencionan el impacto negativo del trabajo continuo, como el desgaste físico y mental, las largas noches de vigilia y la falta de pausas adecuadas.

Según Vicente et al., (2016) los riesgos asociados al trabajo nocturno, como la fatiga, el estrés y los problemas de salud a largo plazo, tienen una relación directa y significativa con el desempeño laboral. La fatiga acumulada, derivada de jornadas prolongadas o descansos insuficientes, disminuye la capacidad de concentración y la toma de decisiones, incrementando el riesgo de errores y accidentes laborales. Así mismo, el estrés generado por horarios excesivos y la falta de tiempo para la recuperación física y mental puede conducir al agotamiento emocional, afectando la motivación y el compromiso de los empleados con sus tareas. Además, los problemas de salud crónicos asociados, como trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares o incluso procesos neoplásicos, no solo impactan el bienestar del trabajador, sino que también generan ausentismo laboral, rotación de personal y una disminución en la productividad general de la organización.

4.2.6 Capacitación en trapiches paneleros

Figura 22. Capacitación en trapiches paneleros.

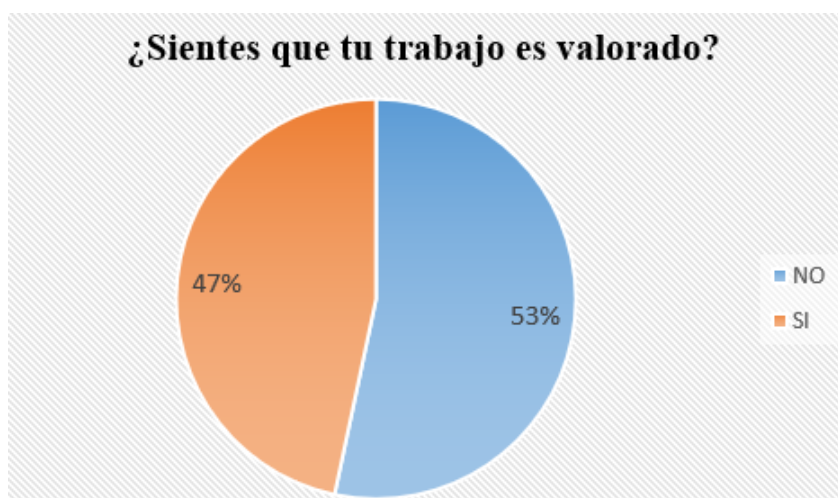


Como se evidencia en la figura 22, en relación a si los operarios han recibido capacitación para el desarrollo de cada una de sus tareas, las respuestas resaltan que solo el 7% de los operarios ha recibido capacitación formal. La mayoría de los encuestados mencionan que nunca han recibido capacitación específica para realizar su trabajo, destacando que han aprendido de manera empírica, observando a otro, transmitiendo conocimientos de generación en generación. Sin embargo, algunos reconocen la importancia de la capacitación, mencionando que sería útil recibir formación en áreas como las prácticas de inocuidad o nuevas formas de mejorar el proceso de elaboración. Esta tendencia sugiere que hay una oportunidad significativa para implementar programas de capacitación que no solo mejoren las habilidades técnicas de los trabajadores, sino que también optimicen la eficiencia y la calidad del proceso en general, además de contribuir a la salud y seguridad en el trabajo.

Demás, los investigadores Kajisa y Vu (2023) resaltan que la capacitación adecuada no solo fortalece las capacidades individuales de los agricultores, sino que también contribuye al desarrollo sostenible del sector agropecuario en África Subsahariana. La implementación de programas de capacitación puede ser un motor clave para alcanzar una mayor autosuficiencia alimentaria y mejorar las condiciones económicas en las comunidades rurales.

4.2.7 Valoración del trabajo

Figura 23. Valoración del trabajo



En la figura 23, con respecto a la pregunta ¿Siente que su trabajo es valorado? las respuestas a esta pregunta muestran dos realidades muy diferentes entre los trabajadores de trapiches paneleros sobre cómo perciben el valor de su labor. El 53% de ellos sienten que su esfuerzo no es reconocido, mencionando que los patrones no agradecen su trabajo, que siempre piden más sin valorar lo que ellos hacen, o que las muestras de reconocimiento son muy escasas. Esto no solo genera desmotivación, sino también una sensación de injusticia, lo que puede afectar su compromiso y ganas de seguir dando lo mejor de sí. Por otro lado, algunos

trabajadores sí se sienten valorados. Ellos destacan que los dueños de los trapiches reconocen su esfuerzo, los elogian por la calidad del producto o incluso les agradecen personalmente por su colaboración. Estas pequeñas muestras de aprecio marcan una gran diferencia: motivan, generan orgullo y les permiten sentirse parte importante del proceso.

Según Ndiango et al., (2024) el reconocimiento efectivo del trabajo por parte de los jefes es fundamental para mejorar la satisfacción laboral y mantener a los empleados dentro de la organización. Cuando los trabajadores se sienten valorados, es más probable que permanezcan en la empresa, lo que reduce la rotación de personal y los costos asociados a esta. La investigación indica que el reconocimiento no solo fomenta un sentido de pertenencia, sino que también mejora la moral y el compromiso de los empleados. Las empresas deben implementar estrategias efectivas de reconocimiento para optimizar el desempeño laboral y crear un ambiente positivo. Este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la productividad general de la organización

4.2.8 Otros factores que pueden influir en el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros

En relación con la pregunta ¿Que otro factor puede estar influyendo en su desempeño laboral? Como resultado los operarios mencionaron una variedad de factores que afectan negativamente el desempeño laboral en los trapiches paneleros. Uno de los aspectos más destacados es el consumo de bebidas alcohólicas, incluido el guarapo, el cual es una práctica común en el entorno laboral. Este hábito puede influir en la productividad y en el estado físico y mental de los trabajadores, además de alterar su comportamiento.

Otro factor mencionado es el trato de los patrones hacia los trabajadores, donde se reporta maltrato, desigualdad salarial y falta de reconocimiento. Estas percepciones generan un clima laboral poco favorable, afectando la motivación y el compromiso de los empleados con sus labores.

También, la mala alimentación y la falta de infraestructura adecuada, como la carencia de espacios cómodos para descansar. Estas condiciones impactan directamente en el bienestar físico de los trabajadores, aumentando el agotamiento y disminuyendo su capacidad para desempeñarse de manera óptima. Finalmente, se señalan prácticas organizacionales poco equitativas, como la desigualdad en los pagos y el desaprovechamiento de los tiempos de descanso ya que la falta de tiempo para desconectarse y recuperar energías puede generar tensiones y conflictos entre los compañeros, afectando la colaboración y el clima organizacional., lo que agrava la sensación de injusticia y descontento entre los trabajadores.

4.2.9 Conclusiones respecto a las causas que influyen en el desempeño laboral

En cuanto a la descripción de las causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios, se evidenció que el trabajo de los operarios de los trapiches paneleros está lleno de dificultades que van más allá de las tareas diarias. Se han identificado múltiples factores que afectan su desempeño, tanto desde lo físico como desde lo emocional, y esto ocasiona un panorama complejo de sus condiciones laborales.

Por un lado, las condiciones de trabajo tienen un impacto directo en la salud de los operarios. Muchas veces enfrentan largas jornadas, exposición al calor extremo y riesgos constantes, como quemaduras y lesiones graves. Todo esto tiene consecuencias para su bienestar físico, afectando su capacidad de rendir al máximo. Sin embargo, estas situaciones podrían

mejorarse con medidas simples como el uso de equipos de protección, pausas activas, y programas de cuidado preventivo.

Otro aspecto clave es la falta de instalaciones adecuadas. No contar con espacios cómodos para descansar o comer en condiciones dignas no solo les genera un mayor desgaste físico, sino también una sensación de abandono que impacta su motivación. Mejorar estos espacios no solo les permitiría recuperarse mejor después de las largas jornadas, sino que también fortalecería su sentido de pertenencia y valoración.

Además, es importante destacar cómo las dinámicas familiares influyen en el estado de ánimo de los operarios. Para muchos, las tensiones en casa se trasladan al trabajo, afectando su rendimiento y su capacidad de concentrarse. Esto demuestra que no se puede separar por completo la vida personal de la laboral y que sería valioso implementar iniciativas que los apoyen emocionalmente, como talleres o espacios de escucha.

La capacitación es otro tema crítico. La mayoría de los operarios aprende de manera empírica, observando a otros, lo que limita las posibilidades de innovación y mejora en los procesos. Ofrecerles programas de formación no solo fortalecería sus habilidades, sino que también les haría sentir que su trabajo importa y que tienen oportunidades de crecer profesionalmente.

Finalmente, el reconocimiento por parte de los empleadores juega un papel fundamental. Muchos trabajadores sienten que su esfuerzo no es valorado, y eso les genera frustración. Un simple agradecimiento, el reconocimiento de un trabajo bien hecho o la mejora de sus condiciones laborales podría hacer una gran diferencia en su motivación y compromiso.

4.3 Definir la misión, visión, objetivos, plan de acción, enfoque y tácticas

A partir del análisis previo de las causas que afectan su desempeño, se plantean lineamientos que buscan fortalecer las condiciones laborales, promover la capacitación, mejorar la motivación y optimizar el ambiente de trabajo. La construcción de este apartado se fundamenta en los resultados obtenidos a través de la aplicación de entrevistas a los operarios, así como en la identificación de las principales necesidades y oportunidades de intervención. De este modo, se proponen estrategias claras y viables, enfocadas en elevar la productividad, dignificar el trabajo de los operarios y contribuir al desarrollo sostenible del sector panelero en el municipio de Gambita.

El enfoque que se está siguiendo pone en el centro tanto a las personas como a la forma en que se organiza el trabajo en los trapiches. La idea es que los cambios no solo ayuden a mejorar la productividad, sino que también hagan una diferencia real en la calidad de vida de los trabajadores. Para lograrlo, se ha diseñado un plan de acción con pasos concretos y realistas que se pueden aplicar a corto, mediano y largo plazo, siempre teniendo en cuenta los recursos disponibles.

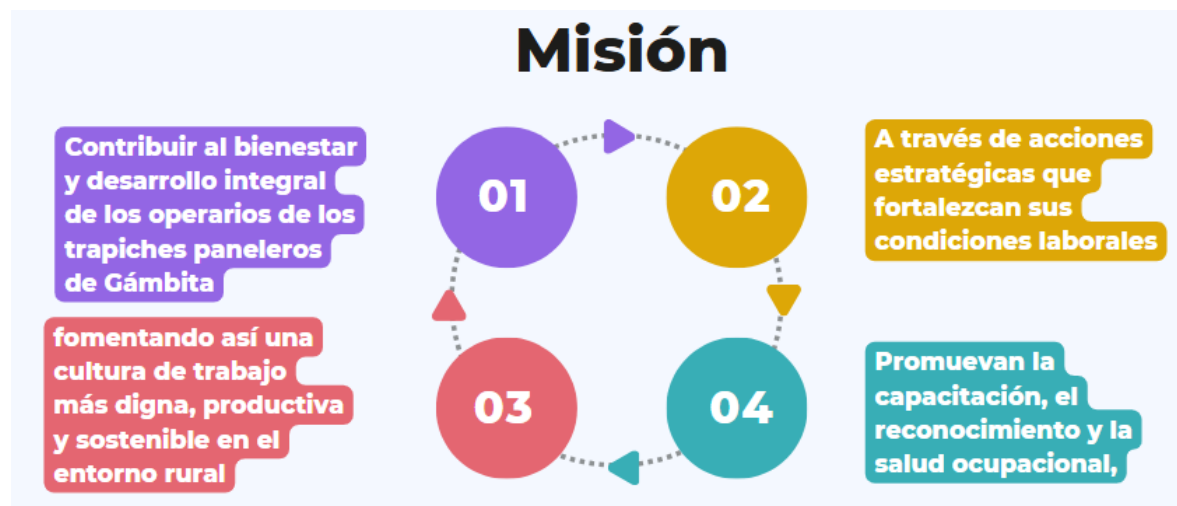
4.3.1 Propósito del plan estratégico

El propósito de este plan estratégico es impulsar mejoras reales y sostenibles en las condiciones laborales de los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita. Busca generar un entorno de trabajo más justo, digno y seguro, en el que se reconozca la labor de los trabajadores, se promueva su bienestar físico y emocional, y se fortalezcan sus capacidades a través de la formación. Este plan no solo pretende aumentar la productividad, sino también dignificar el

trabajo rural, generando oportunidades de desarrollo integral para quienes día a día sostienen con esfuerzo esta tradición panelera.

4.3.2 Misión

Según DuCoin & Kuo (2024) una misión bien formulada proporciona enfoque, dirección y coherencia interna al plan estratégico, además de fortalecer la identidad del equipo y su sentido de propósito común.

Figura 24. *Misión del plan estratégico*

La misión refleja el compromiso con el bienestar de los operarios de los trapiches paneleros en Gámbita, buscando mejorar sus condiciones de vida mediante trabajo digno, capacitación con reconocimiento, y salud ocupacional que garantice un entorno seguro y productivo.

4.3.3 *Visión*

Los investigadores Skelton & Owen (2016) resaltan que la creación de una visión estratégica debe centrarse en responder a las necesidades futuras del entorno. Menciona que una visión bien definida influye en las habilidades, roles y actitudes de los profesionales, guiando su formación y liderazgo. La visión debe nacer del compromiso con el contexto y enfocarse en la transformación a través del desarrollo humano y profesional.

Figura 25. *Visión del plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gámbita Santander*



Esta visión proyecta el anhelo de transformar los trapiches paneleros de Gámbita en espacios donde se respete la dignidad del trabajador, se reconozca su esfuerzo y se le brinden oportunidades reales de mejorar. Refleja un compromiso con el trabajo justo, con la sostenibilidad del oficio panelero y con el impulso del crecimiento social y económico del territorio.

4.3.4 Valores

Para los autores Hossu et al., (2022), los valores estratégicos son el fundamento que da sentido y dirección al plan estratégico, asegurando que éste sea legítimo, inclusivo, justo y orientado al bienestar colectivo.

Dignidad laboral: Creemos que cada operario merece condiciones de trabajo justas, seguras y respetuosas, donde se valore su esfuerzo diario.

Equidad: Promovemos un entorno donde todos tengan las mismas oportunidades de aprender, crecer y ser reconocidos, sin importar su experiencia o nivel educativo.

Compromiso social: Priorizamos el deseo de contribuir al bienestar colectivo del territorio rural, apoyando el desarrollo personal y comunitario.

Sostenibilidad: Apostamos por prácticas que cuiden tanto de las personas como del entorno, garantizando la continuidad del trabajo panelero a futuro.

Capacitación continua: Valoramos el aprendizaje como herramienta para mejorar el desempeño, aumentar la motivación y fortalecer el oficio.

Reconocimiento: Creemos en la importancia de agradecer, destacar y valorar el trabajo bien hecho, como motor de motivación y autoestima.

4.3.5 Matriz DOFA

Los autores Parraga et al., (2014) consideran que la matriz DOFA es una herramienta estratégica esencial para diagnosticar la situación actual, priorizar acciones y definir estrategias coherentes y efectivas, basadas en un análisis riguroso y consensuado de factores internos y externos.

La matriz DOFA permitió tener una mirada integral del contexto en el que se desempeñan los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita. Se evidenció que, aunque existen fortalezas importantes como la experiencia empírica, el compromiso con la tradición y el reconocimiento del oficio, también persisten debilidades profundas como la falta de capacitación, condiciones laborales precarias y poca valoración por parte de los empleadores. Al mismo tiempo, se identificaron oportunidades externas que podrían aprovecharse, como programas institucionales

de apoyo rural, y amenazas que deben ser abordadas con urgencia, como los riesgos físicos del trabajo, el consumo de alcohol y la falta de regulación laboral.

Figura 26. *Matriz DOFA del Plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gambita Santander*

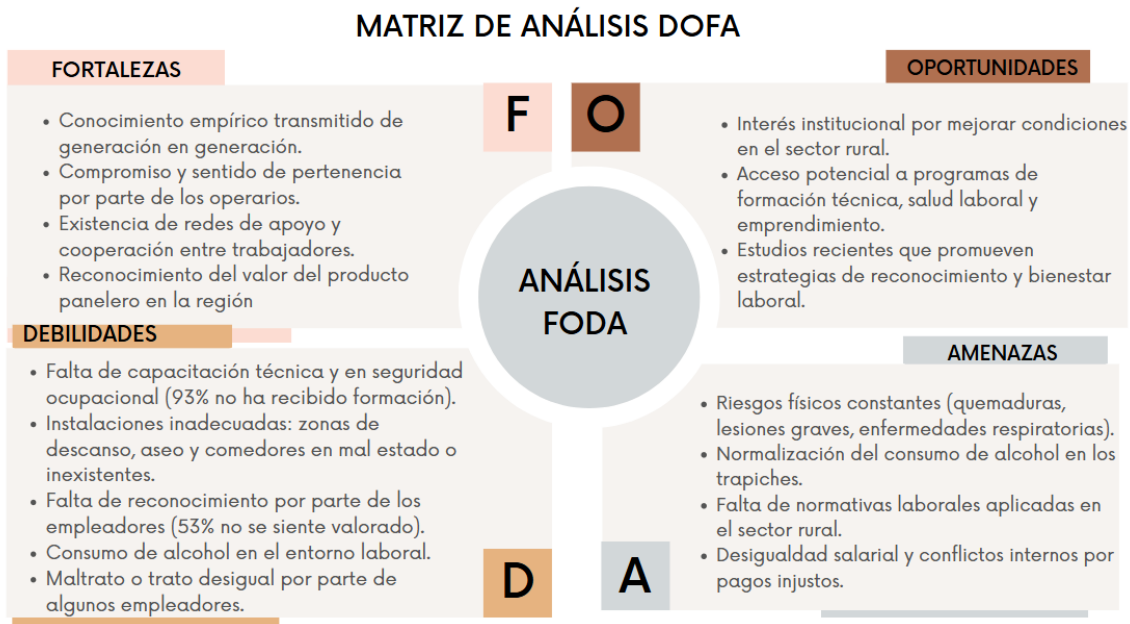


Figura 27. Cruce matriz DOFA del plan estratégico de desempeño laboral en trapiches paneleros Gambita Santander



El cruce de la matriz DOFA permitió convertir el análisis en propuestas estratégicas concretas. Las combinaciones entre fortalezas y oportunidades abren la posibilidad de potenciar lo que ya se tiene, por ejemplo, mediante la formación técnica basada en el conocimiento empírico. Al unir debilidades con oportunidades, surgen estrategias para corregir falencias con ayuda de recursos externos, como mejorar la infraestructura o implementar capacitaciones. Las fortalezas pueden también servir para enfrentar amenazas, impulsando prácticas de autocuidado o liderazgo comunitario. Finalmente, el cruce entre debilidades y amenazas alerta sobre los puntos críticos a intervenir, como el alcohol en el trabajo o el trato desigual, proponiendo acciones realistas.

4.3.6 Objetivos del plan estratégico

Según Altair (s.f) un plan estratégico incluye objetivos generales que marcan la dirección amplia y objetivos específicos que detallan los pasos concretos para lograr esos fines. La correcta formulación y alineación de estos objetivos, junto con estrategias claras y medibles,

Objetivo general. Mejorar el desempeño laboral de los operarios de los trapiches paneleros de Gámbita, Santander, mediante la implementación de acciones estratégicas que fortalezcan sus condiciones de trabajo, promuevan su desarrollo humano y técnico, y resalten su rol dentro del entorno rural

Objetivos específicos

Diseñar e implementar un programa de capacitación técnica y en salud ocupacional para al menos el 60% de los operarios en un periodo de 12 meses, con contenidos adaptados al contexto rural.

Mejorar las condiciones de infraestructura básica en los trapiches (zonas de descanso, aseo y alimentación), interviniendo al menos 5 trapiches en los próximos 18 meses.

Establecer un sistema de reconocimiento laboral a través de mecanismos como incentivos, agradecimientos públicos o mejora de condiciones, con la participación activa de dueños de trapiche antes del cierre del primer año. Reducir el impacto del consumo de alcohol en el ambiente laboral, sensibilizando al 100% de los operarios mediante talleres comunitarios y estrategias de autocuidado durante los próximos 10 meses. Implementar un canal de comunicación participativa entre operarios y empleadores, que permita recoger propuestas, resolver conflictos y hacer seguimiento a las condiciones laborales, con funcionamiento efectivo en al menos 70% de los trapiches en el primer año.

4.4 Plan de acción estratégico

A continuación, se presentan las estrategias, tácticas, indicadores clave de desempeño (KPIs), responsables, cronograma y recursos necesarios para alcanzar cada uno de los objetivos específicos establecidos.

4.4.1 Desarrollo estratégico objetivo 1: capacitación técnica y en salud ocupacional

Figura 28. Estrategia 1 del plan de acción.

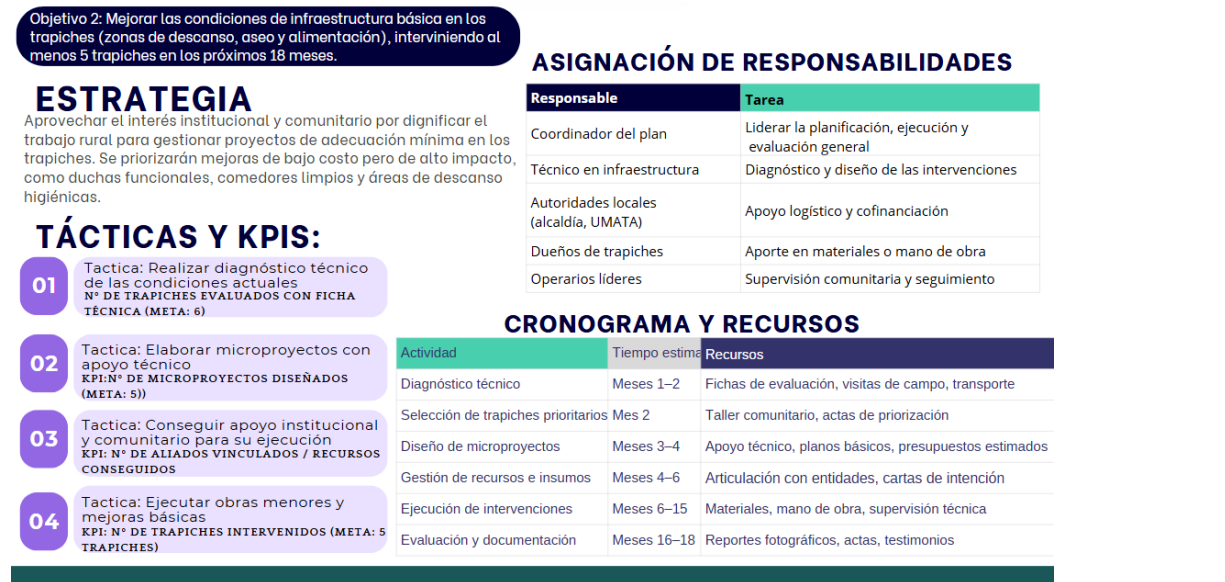


La figura 28, se presenta el desarrollo estratégico del primer objetivo del plan, enfocado en la capacitación técnica y en salud ocupacional para los operarios de trapiches paneleros en Gámbita, Santander. Se detalla una estrategia orientada a fortalecer el trabajo rural mediante un programa de formación estructurado, que aprovecha el conocimiento empírico de los operarios y el apoyo institucional. Se especifican cinco tácticas claves acompañadas de indicadores de desempeño (KPIs), que permiten medir la efectividad del proceso formativo desde la

identificación de necesidades hasta la evaluación de conocimientos adquiridos. Además, se asignan responsabilidades claras a los actores involucrados, garantizando una ejecución coordinada y participativa del plan.

4.4.2 Desarrollo estratégico objetivo 2: Mejora de infraestructura básica en los trapiches

Figura 29. Estrategia 2 del plan de acción: Mejorar la Infraestructura básica en los trapiches



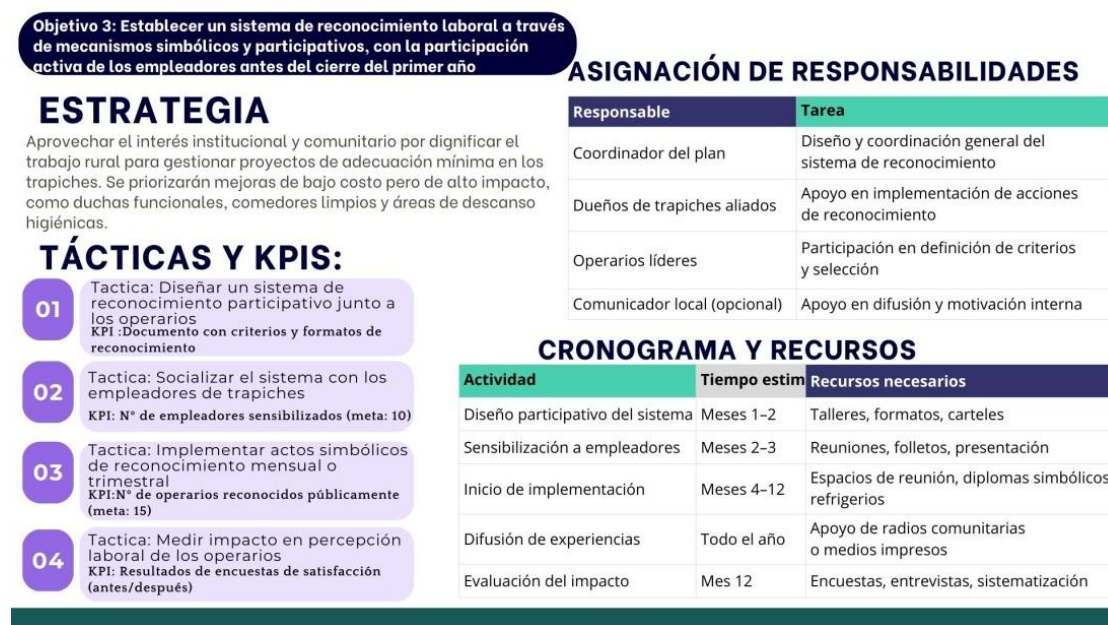
En la figura 30 se muestra el plan para mejorar las condiciones básicas en los trapiches, como las zonas de descanso, duchas y comedores. La idea es hacer pequeñas adecuaciones que no sean tan costosas, pero que sí mejoren bastante el bienestar de los trabajadores. Para lograr esto, se van a hacer varias actividades paso a paso, empezando por un diagnóstico de cómo están los trapiches, luego diseñar pequeños proyectos con ayuda técnica, buscar apoyo de entidades y finalmente ejecutar las mejoras.

Algo muy importante es que se van a escoger cinco trapiches como prioridad, y en esos se harán las intervenciones la cual será referente a seguir para los demás trapiches. Esta decisión se tomará según lo que se identifique en el diagnóstico y lo que diga la comunidad. También se

muestra quiénes son los responsables de cada tarea y en qué meses se van a hacer las actividades, lo cual nos ayuda a organizarnos mejor y asegurarnos de que todo se cumpla.

4.4.3 Desarrollo estratégico objetivo 3: Sistema de reconocimiento laboral

Figura 30. Estrategia 3 del plan de acción: Sistema de reconocimiento laboral



La figura 31 muestra el plan que se tiene para valorar y motivar a los trabajadores de los trapiches. La idea es que ellos sientan que su trabajo es importante, y por eso se va a crear un sistema de reconocimiento con cosas simbólicas (como diplomas, menciones, refrigerios, etc.) y con la participación de todos. Primero se va a diseñar el sistema con ayuda de los mismos operarios, luego se les explicará a los empleadores cómo funciona, y más adelante se comenzará a entregar estos reconocimientos cada mes o cada tres meses. También se va a medir si esto tiene un impacto positivo en la percepción que tienen los operarios sobre su trabajo.

Todo esto se va a hacer en varias etapas durante el primer año, y se cuenta con el apoyo de diferentes actores como los dueños de trapiches, líderes operarios y un posible comunicador local que ayude a motivar y difundir el proceso.

Desarrollo estratégico objetivo 4: Reducción del consumo de alcohol en el entorno laboral.

Figura 31. Estrategia 4 del plan de acción: reducción del consumo de alcohol en el entorno laboral



En la figura 32, se presenta la estrategia la cual nace de la necesidad de hablar con respeto sobre un tema que muchas veces se pasa por alto: el consumo de bebidas embriagantes en el trabajo. Es importante que todos entiendan los riesgos que esto trae, tanto para la salud de cada persona como para el buen desarrollo de las labores en los trapiches. Por eso, se quiere aprovechar la buena relación entre los compañeros y líderes para crear espacios donde se pueda

reflexionar juntos, sin juzgar, y así fomentar una cultura de cuidado y responsabilidad. Con talleres, mensajes claros y el apoyo de todos, se espera lograr cambios positivos que beneficien a cada trabajador y al equipo en general.

4.4.4 Desarrollo estratégico objetivo 5: Canales de comunicación participativa

Figura 32. Estrategia 5 del plan de acción: Canales de comunicación participativa



En la figura 33 se presenta el desarrollo de la estrategia 5 de crear un canal de comunicación entre los dueños de los trapiches y los operarios, con el fin de que puedan hablar con confianza, compartir ideas, expresar necesidades y resolver problemas del trabajo de forma conjunta. Se trata de un canal fácil de manejar, pensado para el contexto rural, donde lo importante es mejorar el ambiente laboral, evitar conflictos y lograr acuerdos entre todos.

Para que esto funcione, se proponen algunas tácticas como hacer reuniones de socialización, tener espacios de diálogo directo (como reuniones o carteleras), elegir

representantes entre los operarios, y revisar cómo va funcionando el canal para hacerle mejoras si hace falta. Todo esto se organiza en un cronograma de actividades que va desde el primer hasta el doceavo mes, y se asignan responsabilidades claras a diferentes personas como el coordinador del plan, un facilitador comunitario y los propios operarios. Este canal no solo mejora la comunicación, sino que también fortalece la confianza y el trabajo en equipo dentro de los trapiches.

4.4.5 Fase final del plan estratégico: evaluación, ajustes y cierre

Según el CEPLAN (2023) la fase final del plan estratégico implica realizar un seguimiento y evaluación sistemáticos para medir los avances y resultados obtenidos. Este proceso permite identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para mantener la relevancia y efectividad del plan. Además, se destaca la importancia de comunicar los resultados a todos los involucrados, fomentando una cultura de aprendizaje y mejora continua dentro de la organización. Por ende, dentro del plan estratégico es fundamental el desarrollo y construcción de estos pasos:

Monitorear y evaluar: Se debe hacer seguimiento continuo a la implementación del plan, revisando si las acciones están cumpliendo los objetivos y ajustando si es necesario.

Ajustar y actualizar: Con base en los resultados del monitoreo, se pueden hacer correcciones o actualizaciones para que el plan siga siendo útil y efectivo ante los cambios del entorno.

Comunicar y compartir: Es importante que todos los involucrados conozcan el contenido del plan, estén alineados con los objetivos y mantengan la colaboración activa.

Celebrar logros y aprender de los desafíos; Se reconocerán los avances y el esfuerzo del equipo. También se analizarán los errores para usarlos como aprendizaje y mejorar futuros proyectos.

La evaluación y retroalimentación del plan estratégico es esencial para garantizar su mejora continua, identificar buenas prácticas y documentar lecciones aprendidas que fortalezcan futuras intervenciones. Esta etapa final del proceso no solo permite verificar si las metas planteadas se están cumpliendo, sino también hacer los ajustes necesarios si algo no está funcionando como se esperaba. Además, es importante mantener informados a todos los involucrados, ya que una buena comunicación asegura que todos estén alineados con los objetivos y comprometidos con los resultados. Reconocer y celebrar los logros alcanzados motiva al equipo y genera confianza en el proceso.

4.4.6 Conclusiones del plan estratégico

Se consolidó la propuesta central del proyecto: un plan estratégico que busca mejorar el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros en el municipio de Gámbita, Santander. Se estructuraron las estrategias realistas, enfocadas y totalmente aplicables a las condiciones del entorno panelero del municipio, teniendo siempre como punto de partida las verdaderas necesidades y limitaciones identificadas.

Este proceso no solo consistió en plantear acciones, sino en pensar desde lo práctico, desde lo que realmente viven los operarios en su día a día. Muchas veces, desde lo académico, uno cree que mejorar el desempeño se trata de grandes inversiones o cambios drásticos, pero en realidad, como se evidenció en este trabajo, pequeñas acciones bien pensadas pueden marcar una gran diferencia. Cosas como capacitar a los trabajadores, organizar mejor las jornadas, fortalecer

el liderazgo y promover una comunicación más clara y directa, son pasos claves para que el trabajo en los trapiches sea más eficiente y menos desgastante.

Además, fue fundamental que este plan se construyera con un enfoque participativo, considerando el contexto rural, la cultura laboral de los paneleros, sus horarios, herramientas y nivel de formación, aumentar el desempeño no significa exigir más sin medida, sino crear condiciones donde los trabajadores se sientan valorados, capacitados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.

5. Recomendaciones

Este capítulo presenta una serie de recomendaciones derivadas del análisis realizado en el estudio sobre las condiciones laborales y el desempeño de los operarios de los trapiches paneleros en el municipio de Gámbita, Santander. Las sugerencias están orientadas a fortalecer la gestión del recurso humano, mejorar el bienestar de los trabajadores y aumentar la productividad y sostenibilidad del sector panelero.

Se recomienda revisar y ajustar los horarios de trabajo de los operarios, buscando un mejor equilibrio entre las horas laboradas y los tiempos de descanso. Esto contribuiría a reducir el agotamiento físico y mental, mejorar la salud de los trabajadores y prevenir accidentes laborales.

Es fundamental desarrollar talleres y capacitaciones periódicas sobre buenas prácticas de producción, higiene, seguridad en el trabajo y uso adecuado de herramientas.

Se sugiere implementar estrategias que valoren la labor de los operarios, como reconocimientos simbólicos, incentivos, espacios de participación y comunicación entre dueños

de trapiches y trabajadores. Este tipo de acciones fomentan la motivación y sentido de pertenencia.

Promover mejoras en la infraestructura de los trapiches, incluyendo espacios adecuados para el descanso, acceso a agua potable, electricidad y condiciones de higiene. Esto impacta directamente en la salud y desempeño del trabajador.

Se recomienda desarrollar campañas educativas para fomentar el consumo responsable de bebidas alcohólicas, ya que su abuso afecta tanto el desempeño como la seguridad de los trabajadores. Esto puede abordarse desde un enfoque comunitario, sin juicios, sino con conciencia y cuidado colectivo.

Se debe trabajar en conjunto con autoridades y gremios del sector para promover la formalización del empleo panelero, incluyendo acceso a seguridad social, salud y pensión. Esto dignifica el oficio y ofrece mayor estabilidad a quienes lo desempeñan.

Es importante establecer un sistema de seguimiento para evaluar el avance de las estrategias planteadas en el plan. Este monitoreo permitirá identificar lo que funciona, lo que debe mejorarse y mantener el plan actualizado con base en las necesidades reales del sector.

5. Conclusiones

A partir del diagnóstico realizado mediante la caracterización socioeconómica de los operarios de trapiches paneleros en Gámbita, Santander, se identificaron múltiples condiciones que influyen directamente en su desempeño laboral. Estas realidades sociales y económicas reflejan un entorno laboral precario que afecta el bienestar integral de los operarios.

Los hallazgos mostraron que el desempeño de estos trabajadores se ve impactado por factores como la falta de reconocimiento, el consumo de alcohol dentro de los espacios de

trabajo, el mal uso de los tiempos de descanso y las tensiones familiares derivadas de las exigencias del oficio. Todo ello genera un desgaste físico y emocional que disminuye la productividad, desmotiva a los operarios y pone en riesgo la sostenibilidad de la actividad panelera en la región.

En respuesta a esta problemática, se diseñó un plan estratégico orientado a mejorar el desempeño laboral de los operarios, con acciones concretas y participativas que buscan fortalecer sus condiciones de trabajo. El plan contempla estrategias para la capacitación, el reconocimiento del esfuerzo, el liderazgo comunitario, la mejora de las instalaciones y el fomento del autocuidado, siempre contextualizadas a la realidad rural de Gámbita.

Con base en estos hallazgos, el plan estratégico diseñado permite dar respuesta a la necesidad de mejorar el desempeño laboral en el municipio de Gámbita, dignificando el rol del operario panelero, fortaleciendo la sostenibilidad de los trapiches y contribuyendo al desarrollo social y productivo del territorio.

Referencias

- Altair Consultores. (n.d.). *La elaboración del plan estratégico*.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://campusvirtual.icap.ac.cr/mod/resource/view.php%3Fid%3D150863&ved=2ahUKEwjWuZXgiOiNAXUASDABHcQCIIMQFnoECBwQAQ&usq=A0vVaw1YICy_Cd2Era9Eaaod43VW
- Baysan, C., Dar, M. H., Emerick, K., Li, Z., & Sadoulet, E. (2024). The agricultural wage gap within rural villages. *Journal of Development Economics*, 168.
<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103270>
- Boza Chirino, J., Pérez Rodríguez, J. V, & de León Ledesma, J. (2016). Introducción a las técnicas de muestreo. *Economía y Empresa*, 203.
<https://es.scribd.com/document/444950944/Introduccion-a-las-tecnicas-de-muestreo-Jose-Boza-Chirino-e-pub-me>
- Briones, S. E. Jishar, M. H., & García, V. (2018). *El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores: una revisión de la literatura científica* [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/29158>
- Castro, M., Rodríguez, C., Torres Ulloa, E., y Ulloa, T. (2022). *Análisis de las condiciones laborales del obrero en la producción de panela del municipio Santana Boyacá*.
https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/3148/
- CENAC. (s.f.). *El mercado de arrendamiento residencial en Colombia*.
<https://www.cenac.org.co/apc-aa-files/0ade36208dd78addf4cf67a52e84dba8/evolucion-de-la-tenencia-de-vivienda-en-colombia.pdf>

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (n.d.). *Guía para la elaboración de indicadores*. Retrieved May 2, 2025, from www.ceplan.gob.pe
- CEPAL. (2016). *Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina*. www.cepal.org/es/suscripciones
- Chiavenato, I, Sapiro, & Araújo. (2020). *Planeación estratégica fundamentos y aplicaciones* Tercera edición. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Corredor, E. (2020). *Plan estratégico de talento humano gobernación de Santander* <https://santander.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=12285>
- Damián, A. (2016). Seguridad social, pensiones y pobreza de los adultos mayores en México. *Acta Sociológica*, 70, 151–172. <https://doi.org/10.1016/J.ACSO.2017.01.007>
- DNP. (2015). *Misión para la transformación del campo diagnóstico diagnóstico de las condiciones sociales del campo colombiano*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Agriculturapecuarioforestal%20y%20pesca/Estrategia%20de%20Competitividad%20para%20el%20Sector%20Agropecuario%20V2015-10-23.pdf>
- DuCoin, C., & Kuo, P. C. (2024). Creating an integrated strategic plan. *Surgery*, 175(4), 1240–1243. <https://doi.org/10.1016/J.SURG.2023.11.006>
- Dyball, M., & Rooney, J. (2019). Governing and disciplining Filipino migrant workers' health at Hawaiian sugar plantations. *Critical Perspectives on Accounting*, 65, 102072. <https://doi.org/10.1016/J.CPA.2019.01.004>

- FAO. (1998). *Censos Agropecuarios y género - conceptos y metodología*.
<https://www.fao.org/4/x2919s/x2919s00.htm#Contents>
- García, M., Díaz, P., Forero, C., & Rodríguez, M. (2023). *Resilience and the work-family balance: mediator effect and influence over emotional exhaustion and performance*.
<https://www-scopus-com.crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85185265938&origin=resultslist&sort=plf->
- Gómez Pavón, J., Martín Lesende, I., Baztán Cortés, J. J., Regato Pajares, P., Formiga Pérez, F., Segura Benedito, A., Abizanda Soler, P., & De Pedro Cuesta, J. (2007). Prevención de la dependencia en las personas mayores. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 42, 15–56. [https://doi.org/10.1016/S0211-139X\(07\)75736-0](https://doi.org/10.1016/S0211-139X(07)75736-0)
- González Cortes, C. (2009). *Estudio del proceso de producción de panela en la finca Berlín*. Tesis Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/628>
- Guzmán, A. B. A., & Sáenz, G. Ó. M. (2021). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los procesos asociativos para la producción de panela en la región de Gualivá, Cundinamarca. “Asociación de paneleros ASPRUT”, en el marco de la Alianza EF*.
- Hall, L. S., Edwards, J. P., Dale, K., Westbrooke, V., Bryant, R. H., Kuhn-Sherlock, B., & Eastwood, C. R. (2024). An exploration into the sleep of workers on block-calving, pasture-based dairy farms. *Journal of Dairy Science*. <https://doi.org/10.3168/JDS.2024-24969>
- Hossu, C. A., Oliveira, E., & Niță, A. (2022). Streamline democratic values in planning systems: A study of participatory practices in European strategic spatial planning. *Habitat International*, 129, 102675. <https://doi.org/10.1016/J.HABITATINT.2022.102675>

- Kajisa, K., & Vu, T. T. (2023). The importance of farm management training for the African rice Green Revolution: Experimental evidence from rainfed lowland areas in Mozambique. *Food Policy*, *114*, 102401. <https://doi.org/10.1016/J.FOODPOL.2022.102401>
- Leyva Arias, G. y Ortiz Arias, J. (2017). *Formulación de un plan estratégico para la corporación de paneleros del norte del Valle del Cauca (corpanova) para el periodo 2018-2022* <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/808d920e-1a02-4045-98cf-5202c2cfa4c0/content>
- Mogrovejo-Lazo, A. E., Calle-Masache, O. R., Campos-Pacurucu, J. E., & Javier Pérez-Jara, P. (2022). *Plan estratégico para el área de recursos humanos a nivel empresarial*. *7*(31), 872–892. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1.555>
- Mojica Pimiento, A., y Paredes Vega, J. (2008). El cultivo de la caña panelera y la agroindustria panelera en el departamento de Santander, *Centro Regional De Estudios Económicos Bucaramanga*. <https://econpapers.repec.org/paper/bdreserdt/17.htm>
- Ndiango, S., Gabriel, D., & Changelima, I. A. (2024). Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, *10*, 101053. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2024.101053>
- Nye, C. (2021). The farm worker and the ‘drift to the land’. Roots, routes, opportunities and constraints to career pathways in farming. *Journal of Rural Studies*, *83*, 201–214. <https://doi.org/10.1016/J.JRURSTUD.2020.11.004>
- Párraga, M. M., González-Cancelas, N., & Soler-Flores, F. (2014). Delphi- Swot Tools Used in Strategic Planning of the Port of Manta. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *162*, 129–138. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2014.12.193>

- Rodríguez-Triana, D. R., Benavides-Piracón, J. A., Rodríguez-Triana, D. R., & Benavides-Piracón, J. A. (2016). Salud y ruralidad en Colombia: análisis desde los determinantes sociales de la salud. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 34(3), 359–371. <https://doi.org/10.17533/UDEA.RFNSP.V34N3A10>
- Salazar Marmolejo, L. Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño* Pontificia, U., Seccional, B. 6(1) 47-67 ISSN-e: 2382-3283 https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Vargas, L. (2020). *Fundamentos para la elaboración de planes estratégicos Plan estratégico Capítulo 4. Grupo de investigación Fénix.* <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/download/118/105/469?inline=1>
- Sánchez, R. (2023). Entrevista comunicación personal, 21 abril 2023
- Sattar, A., Brown, C., Rounsevell, M., & Alexander, P. (2024). Typology analysis of Egyptian agricultural households reveals increasing income diversification and abandonment of agricultural activities. *Agricultural Systems*, 218, 104000. <https://doi.org/10.1016/J.AGSY.2024.104000>
- Shukla, A., & Aggarwal, M. (2021, December 15). *Migrant labourers suffer exploitation in India's sugar fields.* <https://www.climatechangenews.com/2022/12/19/migrant-labourers-suffer-exploitation-in-indias-sugar-fields/>
- Skelton, J. B., & Owen, J. A. (2016). Developing a vision and strategic action plan for future community-based residency training. *Journal of the American Pharmacists Association*, 56(5), 584-589.e1. <https://doi.org/10.1016/J.JAPH.2016.07.007>

- Sofía, C., Bernal, R., Forero Álvarez, J., & De Autor, N. (2021). El impacto de los ingresos generados por la agricultura familiar en la superación de la pobreza de los campesinos colombianos. *Papel Político*, 26. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.PAPO26.IIGA>
- Tenjo-Galarza, J., Jaimes, C. A., Tenjo-Galarza, J., & Jaimes, C. A. (2018). Ingresos y educación en el sector rural colombiano. *Revista de Economía Institucional*, 20(38), 209–233. <https://doi.org/10.18601/01245996.V20N38.09>
- Torres Ramírez, R. (2023). Entrevista comunicación personal, 21 abril 2023
- Vélez Naranjo, D., & Vélez Naranjo, E. (2023). *Identificación de los factores ergonómicos que afectan la productividad y la salud de los trabajadores de un trapiche*. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/57685/Dvelez.pdf?sequence=3&utm_source=chatgpt.com
- Vicente-Herrero, M. T., Casal Fuentes, S. T., Espí-López, G. V., & Fernández-Montero, A. (2019). Dolor lumbar en trabajadores. Riesgos laborales y variables relacionadas. *Revista Colombiana de Reumatología*, 26(4), 236–246. <https://doi.org/10.1016/J.RCREU.2019.10.001>
- Villota Ortega, D. (2018). *Libro de memorias 3er congreso internacional de ciencias sociales y económicas - Javier Villarreal, Salazar, Gustavo Terán, Rosero - Google Libros*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1aOLEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=ambiente+laboral+de+productores+de+ca%C3%B1a+panelera&ots=KN1QeuXgl0&sig=xUykyF4-TXal2cqVBivNVuLPAuw#v=onepage&q&f=false>
- Zambrano, J. L., Barrera, V., Murillo, I., & Domínguez, J. M. (2018). *Plan estratégico de investigación y desarrollo tecnológico del INIAP 2018-2022*. www.iniap.gob.ec

Apéndices

Apéndice A. Formato de encuestas

Causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios

Link <https://forms.office.com/r/SX6jXNtVPs>

Este formulario está diseñado para recopilar información sobre las posibles causas que influyen en el desempeño laboral de los operarios de trapiches paneleros en Gambita Santander, y las respuestas proporcionadas serán mantenidas en confidencialidad y utilizadas únicamente para fines académicos. "Declaro que la información que usted proporcionará por medio del diligenciamiento del presente cuestionario será utilizada única y exclusivamente para fines académicos e investigativos propios del proyecto, conforme a lo dispuesto por las leyes de Habeas Data (1266 de 2008 y 1581 de 2012)"

1. ¿Cuál es su edad?

Menos de 18 años

[18 - 24]

[25-34]

[35-44]

[45-54]

[55-64]

65 años o más

2. ¿Cuál es su género? Masculino Femenino No binario

3. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el trapiche panelero?

Menos de 1 año

[1-5] años

[6-10] años

[11-15] años

[16-20] años

Más de 20 años

4. ¿ Considera que su situación familiar influye en su desempeño laboral?

Si No

5. Argumente su respuesta

6. ¿Siente que su salud se ha visto afectada por su trabajo en los trapiches paneleros?

Si No

7. Argumente su respuesta

8. ¿Ha sufrido lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo? Cuales *

Sí No

9. Argumente su respuesta

10. ¿Con relación a las condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo usted se siente?

Satisfecho

Muy satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

11. Argumente su respuesta

12. ¿Qué áreas funcionales tienen los trapiches paneleros? *

Área de aseo personal (duchas)

Área social (comedores)

Área de descanso personal (Habitaciones)

Área de enfermería y/o botiquín primeros auxilios

Otras

13. Argumente su respuesta

14. ¿El horario laboral y la carga horaria considera que son? justifique su respuesta

Equitativo

Excesivo

Escasos

15. Argumente su respuesta

16. ¿Alguna vez de le han brindado capacitación para realizar cada una de las labores que desempeña en los trapiche paneleros?

Sí No

17. Argumente su respuesta

18. ¿Considera que los dueños de trapiches se preocupan por su bienestar?

19. ¿Siente que su trabajo es valorado?

Sí No

20. Argumente su respuesta

21. ¿Que otro factor puede estar influyendo en su desempeño laboral?

Caracterización socioeconómica

Link <https://forms.office.com/r/0QeG9jpKh5>

Este formulario está diseñado para recopilar información socioeconómica sobre los operarios de trapiches paneleros en Gambita Santander, y las respuestas proporcionadas serán mantenidas en confidencialidad y utilizadas únicamente para fines académicos

1. ¿Cuál es su edad?

Menos de 18 años

[18 - 24]

[25-34]

[35-44]

[45-54]

[55-64]

65 años o más

2. ¿Cuál es su género?

Masculino

Femenino

No binario

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a

Casado

Unión libre

Separado

Viudo/a

4. ¿Cuántos hijos tiene?

Ninguno

1

2

3

4

mas de 4

5. Cuál es su nivel educativo

Primaria

Secundaria

Técnico o tecnológico

Universitario

Posgrado

Ninguna

6. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en el trapiche panelero?

Menos de 1 año

[1-5] años

[6-10] años

[11-15] años

[16-20] años

Más de 20 años

7. Cuántas horas trabaja al día

4- 6 horas

7-8 horas

9-10 horas

Más de 10 horas

8. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

[1-2] días

[3-4] días

[5-6] días

Todos los días

9. ¿Cuál es su salario mensual?

Menos de \$500.000

[\$500.000 - \$1.000.000]

[\$1.00.001 - \$1.500.000]

[\$1.500.001 - \$2.000.000]

Más de \$2.000.000

10 Tiene alguna otra fuente de ingresos, cual es

No

Producción pecuaria como ganadería, porcicultura, avicultura

Producción agrícola como cultivo de caña, cultivo de hortalizas, cultivo de frutales

Elaboración del cultivo de caña panelera

Construcción

Otro

11. ¿Cuál es su situación de vivienda actual?

Casa propia

Vivo en alquiler

Vivo con familia o amigos

Otro

12. Cuántas personas están en su dependencia

Ninguna

1-2 personas

3-4 personas

5 o más personas

13 ¿Tiene acceso a servicios básicos en su hogar?, Selecciona cuales

Agua

Luz

Gas

Internet

14. ¿Tiene algún tipo de seguro de pensión?

Si

No

15. ¿A qué sistema de salud se encuentra vinculado?

Régimen subsidiado

Régimen contributivo

Apéndice B. Productos de Investigación



**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS**

Certifica que:

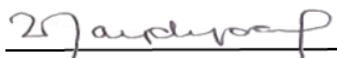
TANIA SOEL TORRES SAAVEDRA


Identificado con Cedula de Ciudadanía 1005483961

Participó como ponente en el XII Encuentro Internacional De Investigación Y Espíritu Empresarial con el trabajo de investigación titulado **PLAN ESTRATÉGICO DE DESEMPEÑO LABORAL EN OPERARIOS DE TRAPICHES PANELEROS EN COLOMBIA**

Realizado en modalidad híbrida los días 28, 29 y 30 de Noviembre del 2023

Dado en Ocaña, a los cinco (5) días del mes de Diciembre del 2023


NAYDU JUDITH JACOME CASTILLA
Decana Facultad de Ciencias
Administrativas y Económicas


CARLOS ALBERTO PACHECO SANCHEZ
Director del Centro de Investigación para
el Desarrollo Regional



Apéndice C. *Evidencias encuesta caracterización socioeconómica*

