



SISTEMA DE
MEJORAMIENTO
CONTINUO EN LA
PRODUCCIÓN DE CAFÉ

Módulo
**Seguridad y Bienestar
en el Trabajo**

Solidaridad



SISTEMA DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA PRODUCCIÓN DE CAFÉ

Módulo Seguridad y bienestar en el trabajo

© SOLIDARIDAD

Agosto de 2009

ISBN: 978-90-70526-20-7

Cra. 11a No. 93a-80 Ofc. 406

Tel. +57 (1) 6236065

Bogotá, Colombia

www.solidaridadnetwork.org

www.comerciosostenible.org

EDICIÓN Y DIAGRAMACIÓN

Mauricio López Ospina

Mauricio Galvis Fernández

Claudia Marcela Montes Hoyos

Antonio José Silva Ortega

Darío Ángel Pérez



Este material es producto de un desarrollo conjunto de la Fundación Solidaridad, el Centro Nacional de Investigaciones del Café -CENICAFE- y la Fundación Manuel Mejía. La Fundación Solidaridad es el titular de los derechos de propiedad intelectual. Autoriza la reproducción total del documento solamente con fines educativos y, siempre que se conserve la integridad del mismo, y se citen las organizaciones participantes. Cualquier otro uso de dicho documento requiere autorización escrita de la Fundación Solidaridad.

EQUIPO DE TRABAJO PROYECTO

Solidaridad

Niels van Heeren
Francisco Bustamante Gañán
Carlos Hernando Isaza Ramírez
Jackeline Londoño Rendón
Germán Hernando Ruiz Gallo
Gloria Inés Franco García
María Teresa Matijasevic Arcila
Martha Cecilia Suárez Jiménez
Juan Pablo Echeverri Londoño
Germán Jiménez García
Mónica Giraldo Buitrago



Juan Mauricio Rojas Acosta
Gloria Esperanza Aristizábal Villegas
Claudia Rocío Gómez Parra
María Cristina Chaparro Cifuentes
Juan Carlos García López



Beatriz Castaño Duque
Carlos Augusto Villa Henao

Herramienta oficial para facilitar la certificación UTZ



Con el apoyo de:



Contenido



Pags.

PRESENTACIÓN - 4

PRE-SABERES - 6

DESARROLLO DE CONTENIDOS - 8

1. Los seres humanos y sus ambientes de desarrollo - 8

1.1 Características generales del desarrollo humano - 8

1.2 Necesidades humanas y bienestar - 9

1.3 Ambientes de desarrollo - 11

2. El trabajo como espacio de desarrollo humano - 13

2.1 Significado del trabajo - 13

2.2. Las mujeres y el trabajo - 14

2.3 Implicaciones del trabajo infantil - 15

3. Hacia la generación de un buen ambiente laboral - 17

3.1 Derechos de los trabajadores - 17

3.2 Ambiente laboral y bienestar - 18

4. Seguridad en el trabajo - 21

4.1 Análisis de riesgos a la seguridad en el trabajo - 22

APLICACIÓN DEL MEJORAMIENTO CONTINUO - 28

MANOS A LA OBRA - 34

BIBLIOGRAFÍA - 36

Estructura de los módulos

Los módulos que conforman el Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café fueron estructurados de una manera que permite al facilitador abordar los temas por partes. Para mejorar su comprensión, se encuentran divididos por capítulos. Cada capítulo tienen un propósito específico que se explica a continuación y está representado por un personaje que aparece de igual manera en todos los módulos.



PRESENTACIÓN

Muestra de forma concreta el qué, el cómo y el para qué del tema del módulo, así como la competencia esperada.



PRE-SABERES

Permite al facilitador ubicarse en la temática y establecer el nivel de conocimiento previo que es deseable para que aproveche al máximo el contenido del módulo.



DESARROLLO DE CONTENIDOS

Describe los conceptos y procesos propios del tema y su aplicación diaria, así como la relación con temas complementarios tales como BPA.



APLICACIÓN DEL MEJORAMIENTO CONTINUO

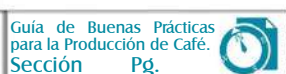
Ejemplificación de la Aplicación del ciclo PHVA para el tema del módulo.



MANOS A LA OBRA

Guía práctica que le permite al facilitador construir su plan de trabajo para la aplicación del módulo.

A continuación, se encuentran los iconos, que representan una conexión de los temas que se tratan en cada módulo con otras herramientas, que complementan los temas del *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café*.



Guía de Buenas Prácticas en la Producción de Café.



Metodologías & Métodos y Herramientas de Capacitación con Productores Rurales.



Presentación



La Fundación Solidaridad ha desarrollado para los asistentes técnicos (facilitadores) el curso para la implementación del *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café*, con el apoyo de la Fundación Manuel Mejía y el Centro Nacional de Investigaciones del Café - Cenicafé- Colombia. Agradecemos el apoyo financiero de Hivos e Irish Aid para el desarrollo de este proyecto.

El *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café* fue desarrollado para incluir aspectos que quieren llegar más allá de la certificación, basado en la experiencia de la implementación del programa UTZ CERTIFIED. El Sistema de Mejoramiento en combinación con la Guía de Buenas Prácticas en la producción de café y las herramientas de metodologías de capacitación, suministran soluciones prácticas para los desafíos más comunes de los productores de café y los facilitadores. Estas herramientas son también reconocidas oficialmente por UTZ CERTIFIED para facilitar la implementación del Código de Conducta UTZ CERTIFIED. El propósito del *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café* es lograr que los productores estén en capacidad de identificar y resolver sus propios problemas en una forma continua y logren aumentar la productividad y la calidad de su producción, y estén preparados, de considerarlo conveniente, para certificar su finca en UTZ CERTIFIED u otros programas de certificación.

Para lograrlo, los facilitadores deben realizar acciones para lograr que los productores adquieran el hábito de trabajar con un enfoque de mejoramiento continuo y conozcan como:

- Identificar las causas de los problemas más comunes.
- Priorizar los problemas.
- Implementar soluciones prácticas de alto impacto.

El *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café* se basa en el enfoque 20/80, que significa atender el 20% de los problemas que causan el 80% de los impactos negativos en el ingreso, las condiciones de vida y el medio ambiente; se apoya en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) de mejoramiento continuo; se desarrolla a través de cinco módulos de capacitación: productividad, calidad del café, manejo del negocio, seguridad y bienestar en el trabajo y manejo ambiental.

El buen desempeño de las empresas, incluidas las fincas productoras de café y las organizaciones de productores, depende fundamentalmente de las personas. Esto implica comprender adecuadamente los aspectos básicos de los factores que intervienen en el desarrollo individual y social de los seres humanos, entre los que se encuentran las condiciones de trabajo.







El presente módulo, que hace parte del *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción de Café*, analiza los factores que intervienen en el desarrollo individual y social de los seres humanos, especialmente, lo que corresponde a las condiciones de trabajo en las fincas productoras de café, con el fin de intervenirlas y mejorarlas, y propender por el mejoramiento de la productividad de la finca.

A continuación se describen: la competencia y los desempeños con sus indicadores, que debe desarrollar el facilitador, una vez haya terminado el estudio y análisis del módulo.

**Seguridad
y Bienestar
en el Trabajo**
COMPETENCIA



Facilita la implementación de acciones, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de las personas involucradas en el proceso productivo del café.

	SABER	SABER HACER	SABER SER
Desempeños	<p>Identifica los principales aspectos relacionados con el fortalecimiento del componente social en la finca productora de café.</p> 	<p>Orienta el desarrollo de acciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas involucradas en el proceso productivo.</p> 	<p>Reconoce la importancia de intervenir en el componente social de la finca productora de café.</p> 
Indicadores de desempeño	 Define el ambiente laboral que favorece las condiciones de vida de las personas vinculadas con el proceso productivo.	 Propone alternativas de mejoramiento de las condiciones de vida de las personas involucradas en el proceso productivo.	 Propone acciones de sensibilización hacia el componente social por parte de los productores.



Pre-saberes



Antes de iniciar el estudio del tema de seguridad y bienestar en el trabajo le invitamos a contestar las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia y conocimientos. Esperamos que finalizando el estudio del módulo pueda encontrar elementos adicionales que complementen sus respuestas.

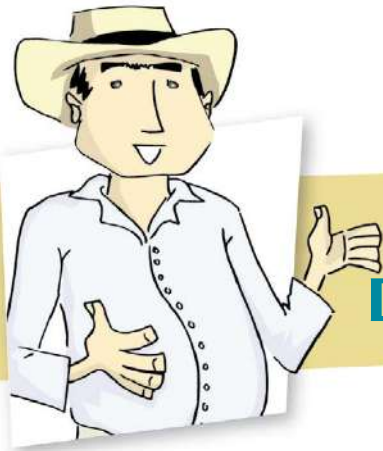
¿Cuáles son los principales riesgos que enfrentan en su trabajo las personas vinculadas a las fincas productoras de café?

De acuerdo con lo que usted ha podido identificar, ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que más valoran las personas vinculadas a las fincas productoras de café?

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que más contribuyen con el incremento de la productividad de la finca productora de café?

¿Qué aspectos de las condiciones laborales deberían cambiar para favorecer el desarrollo humano y la productividad de las personas vinculadas a las fincas productoras de café?

De acuerdo con sus respuestas, ¿qué tanto considera que conoce acerca del ambiente laboral y de seguridad en el trabajo en las fincas productoras de café?



Desarrollo de contenidos

1. Los seres humanos y sus ambientes de desarrollo

Comprender el desarrollo humano implica asumir a las personas como seres sociales, en permanente relación con los demás, el medio donde viven y la cultura. Adicionalmente al medio donde se desenvuelven las personas, se deben tener en cuenta los factores hereditarios y la propia capacidad de determinación de los seres humanos. Existe una relación de doble vía con el medio, así como éste influye en las personas, ellas influyen en el medio donde viven.


Tener en cuenta lo anterior, exige reconocer la complejidad del desarrollo humano y, al mismo tiempo, entender que para el logro de algunos objetivos pueden ser suficientes acciones a corto plazo. Otras, por su parte, requieren procesos más largos. En otras palabras, entender que la influencia de los agentes externos a las comunidades rurales es limitada, dado que existen múltiples influencias y factores. No obstante, como se señaló al inicio del módulo, mientras mayor sea la comprensión de las características humanas, sociales y culturales de las personas con las cuales se trabaja, se puede lograr una participación más eficiente y respetuosa.

1.1 Características generales del desarrollo humano

El desarrollo humano puede ser abordado de diferentes maneras. A continuación, se dan a conocer tres características especiales:

El desarrollo humano se da en todas las etapas de la vida: aunque es en la infancia cuando ocurren los cambios más visibles y acelerados en el desarrollo de las personas, estos cambios continúan a través de toda la vida. Todos estamos en posibilidad de aprender y de cambiar, aunque también es importante entender que con el tiempo hay valores, creencias y formas de comportarse que pueden arraigarse, haciendo difíciles algunos cambios.

Todos los seres humanos son diferentes entre sí: al mismo tiempo que se debe reconocer la existencia de características comunes entre los seres humanos, se hace indispensable entender las diferencias individuales. Cada ser humano tiene una personalidad que lo caracteriza y lo hace único, una manera “original” de expresarse y de relacionarse con los demás. Así, el proceso llevado a cabo con cada productor de café, es diferente.



El desarrollo humano contempla distintas dimensiones: hablar de desarrollo integral implica pensar en distintas dimensiones del ser humano. Desde esta perspectiva, es necesario reconocer en todas las personas en general y en los productores de café en particular, seres humanos que:

- Tienen un desarrollo biológico estrechamente relacionado con las condiciones ambientales, de salud y de nutrición.
- Aman, viven su sexualidad, buscan espacios para expresar sus emociones y afectos, conocerse y valorarse a sí mismos.
- Se comunican, crean espacios de encuentro con los otros y participan en el desarrollo de su comunidad.
- Se divierten y recrean la vida a través de sus expresiones culturales, sus juegos y su tradición oral.
- Tienen capacidad para aprender y enriquecer permanentemente sus conocimientos.
- Interactúan con su medio natural y lo transforman mediante el trabajo, de acuerdo con sus necesidades y capacidades.
- Tienen una visión política que define sus actitudes frente a la participación, la toma de decisiones y los modos de comprender e interactuar con lo social.
- Poseen una posición ética frente a la vida, que se concreta en sus valores y formas de relacionarse con los demás.

En síntesis, el trabajo con productores de café implica reconocerlos en sus distintas facetas como seres humanos y no sólo como personas que realizan una actividad laboral. Todas estas facetas inciden directa o indirectamente en la manera como experimentan su vida, en como realizan su trabajo, en sus motivaciones y en su disposición frente al cambio. En estrecha relación con ello, es importante abordar el tema de las necesidades humanas, necesidades que, como se verá a continuación, van mucho más allá de la subsistencia.

1.2 Necesidades humanas y bienestar

Existen distintas formas de concebir el bienestar y la calidad de vida, muchas de las cuales tienen en común la tendencia a enfatizar en el componente económico como factor determinante. No obstante, en las últimas décadas han cobrado importancia formas alternativas de desarrollo y de comprensión frente a lo que significa el bienestar y la calidad de vida, que procuran superar las limitaciones de modelos anteriores que sólo contemplaban el componente económico.

De esta manera, resulta relevante abordar el tema de las necesidades humanas. Su conocimiento es fundamental para entender las motivaciones de los productores de café y la manera como sus condiciones de vida y de trabajo facilitan o no la satisfacción de sus necesidades y, por ende, su bienestar.

En relación con las necesidades humanas, existen distintas propuestas. Una de las más conocidas es la de Abraham Maslow, que considera que cada ser humano tiene una serie de necesidades individuales por satisfacer, y que se encuentran jerarquizadas como una pirámide, de acuerdo con su importancia:

- **Fisiológicas.** Constituyen la prioridad de las personas. Se encuentran relacionadas con su supervivencia: alimentación, respiración, temperatura corporal, sueño, descanso, sexualidad, entre otras.
- **Seguridad.** Se refieren a la necesidad de sentirse seguro y protegido: estabilidad, protección, seguridad física, salud, ingresos y familia.
- **Sociales.** Se relacionan con la necesidad de compañía, afecto y participación social: comunicarse, establecer amistad, dar y recibir afecto, vivir en comunidad, pertenecer a un grupo, entre otros.
- **Estima y autoestima.** Tienen que ver con la necesidad de sentirse apreciado, ser reconocido, destacarse, confiar en sí mismo, valorarse.
- **Autorrealización.** Se conocen también como necesidades de autoactualización o autosuperación, y se relacionan con la necesidad de trascender, desarrollar los propios talentos, dejar huella.

De acuerdo con Maslow, las necesidades ubicadas más arriba de la pirámide, ocupan la atención de las personas sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores. Una visión distinta es la de Manfred Max Neef y sus colaboradores, quienes consideran que las necesidades no pueden ser ubicadas en orden de importancia, y plantean más bien que cualquier necesidad que se encuentre debajo de cierto límite se convertirá en dominante, y las demás necesidades quedarán sin efecto hasta que la otra no sea satisfecha de manera adecuada. Las necesidades planteadas por este grupo son las siguientes:



Necesidades	Algunos ejemplos
Subsistencia	<i>Salud física y mental, alimentación, abrigo, trabajo, procreación.</i>
Protección	<i>Cuidado, autonomía, seguridad social, prevención.</i>
Afecto	<i>Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, amistad.</i>
Entendimiento	<i>Curiosidad, asombro, estudio, investigación, aprendizaje.</i>
Participación	<i>Afiliación, cooperación, pertenencia a grupos.</i>
Ocio	<i>Imaginación, humor, tranquilidad, juego, diversión.</i>
Creación	<i>Construcción, diseño, trabajo, invención.</i>
Identidad	<i>Diferenciación, reconocimiento de sí, pertenencia.</i>
Libertad	<i>Autonomía, voluntad, igualdad de derechos, rebeldía.</i>

De acuerdo con Max Neef y sus colaboradores, las nueve necesidades humanas fundamentales están presentes en todas las culturas y periodos históricos, pero existen distintas maneras de satisfacerlas. Por ejemplo, el trabajo se constituye en una actividad muy importante para satisfacer diferentes necesidades, pero puede hacerlo de diversas formas de acuerdo con las características de las personas y del ambiente laboral donde se encuentren.

Para reflexionar...

La necesidad de participación puede ser satisfecha en el ambiente de trabajo, por ejemplo, manteniendo informados a los trabajadores sobre las decisiones que se adoptan en la finca productora de café. Así mismo, la necesidad de estima y autoestima puede ser satisfecha mediante el reconocimiento del trabajo realizado.

En su caso, ¿cuáles de las necesidades humanas fundamentales son satisfechas, al menos parcialmente, a través de su trabajo? Pensando en los productores de café que usted conoce, ¿encuentra alguna diferencia?

1.3 Ambientes de desarrollo

Además de tener en cuenta las necesidades humanas fundamentales, es importante considerar los contextos en los que tienen lugar los procesos de desarrollo humano. A través de la interacción con otros, las personas asimilan y construyen las creencias, normas, valores y pautas de comportamiento propias del ambiente social y cultural en el cual se desarrollan. En este proceso, juegan un papel crucial, entre otros factores, la familia, la escuela, el grupo de amigos, los medios de comunicación, la comunidad y el ambiente de trabajo. A continuación, se describen algunos de los ambientes de desarrollo más importantes.

La familia

Durante la niñez, la familia juega un papel fundamental, permitiendo a los seres humanos aprender los valores, normas, tradiciones y pautas de comportamiento propias de su realidad social. La familia es importante no sólo por ser el ambiente donde ocurren las primeras interacciones, sino por el significado que tienen estas relaciones desde el punto de vista afectivo. Su influencia persiste durante toda la vida. No obstante, a medida que los niños crecen y se hacen adultos, tienen la influencia de nuevas personas y espacios como el educativo, el laboral y el comunitario, que dan lugar a nuevas formas de comprender y vivir la realidad.

La escuela

Ingresar a la escuela representa no sólo la posibilidad de adquirir los aprendizajes tradicionalmente contemplados en la formación escolar, sino también acceder a nuevas concepciones sobre la vida, a nuevos valores, creencias y comportamientos que enriquecen lo aprendido en el ambiente familiar. La escuela, además de representar la preparación para el mundo del trabajo, es también una fuente de intercambio y aprendizaje social. En ella, los niños y jóvenes se relacionan con personas de su edad, con los cuales puede interactuar en una relación más abierta y horizontal y, con otros adultos importantes como los maestros.

La comunidad

Los seres humanos encuentran en su comunidad nuevas y diversas oportunidades de relacionarse y construir normas, valores y creencias, fundamentales en el proceso de aprendizaje social. Niños, jóvenes y adultos pueden interactuar en su comunidad con personas de diferentes edades y distintas experiencias de vida, enriqueciendo los aprendizajes construidos en la familia y la escuela, así como las oportunidades de intercambio social, político, recreativo, económico y afectivo. Las relaciones de amistad juegan un papel determinante en la vida de las personas, bien sea que se establezcan en la misma comunidad, en la escuela o en el trabajo. Otro elemento igualmente importante es la pertenencia a grupos y organizaciones, no sólo como factor de desarrollo personal, sino también como elemento clave a la hora de gestionar el desarrollo comunitario.

El trabajo

Otro espacio importante en el que el ser humano interactúa con otros es el trabajo. En este espacio, no sólo adquiere los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de subsistencia, sino también de creación, de participación y de estima, entre otras.

Dado que el énfasis del módulo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los productores de café, en adelante se profundiza en los aspectos que deben ser tenidos en cuenta para hacer del trabajo una oportunidad de desarrollo humano y propiciar el logro de los propósitos del *Sistema de Mejoramiento Continuo en la Producción del Café*.

2. El trabajo como espacio de desarrollo humano

2.1 Significado del trabajo

El significado del trabajo está referido al conjunto de creencias, valores, expectativas, preferencias y actitudes que las personas tienen hacia el trabajo, pudiendo encontrar en este significado distintos elementos:

- Importancia que conceden las personas al trabajo, ya sea en sí mismo o comparativamente con otros aspectos de la vida como el tiempo libre o la familia.
- Valores laborales, es decir, aspectos o características del trabajo que son importantes para una persona y que preferiría encontrar en su trabajo.
- Concepciones en torno a la justicia relativa al mundo del trabajo y acuerdos o desacuerdos respecto a los deberes y derechos de los trabajadores.

Los significados que tiene el trabajo para las personas pueden ser distintos de acuerdo con múltiples factores, entre otros, la edad, el género, la posición que ocupan en el lugar de trabajo, los recursos con los que cuentan y las retribuciones que reciben. Por ejemplo, mientras una persona con suficientes recursos económicos puede asumir el trabajo como un espacio de autorrealización personal y profesional, una persona con escasos recursos, como puede ocurrir con un trabajador agrícola, puede asumirlo como un sacrificio, pero a su vez, como un privilegio, dada la posibilidad que le ofrece para obtener los recursos básicos que necesita.

En medio de estas diferencias, el trabajo suele representar para las personas mucho más que una actividad destinada a obtener recursos económicos. Distintos análisis muestran como el trabajo se constituye en una oportunidad para:

- Apoyar la formación de la identidad.
- Interactuar con otras personas.
- Obtener reconocimiento de los demás.
- Contribuir a la integración social.
- Servir como soporte para la realización de proyectos personales.



- Construir una imagen positiva frente a sí mismo y de los demás.
- Adquirir nuevos aprendizajes.
- Mantenerse activo y ocupado.

Lo anterior, no niega que el trabajo puede representar para las personas una experiencia exigente que limita otras oportunidades de desarrollo humano y que invade otros espacios de la vida. De ahí, la importancia de generar ambientes de trabajo que fomenten el desarrollo humano y que contribuyan a la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales. Muchos valores hacia el trabajo se adquieren durante la infancia, pero se pueden modificar a partir de las experiencias que encuentran las personas en su ambiente laboral.

Para reflexionar...

¿Sabe usted qué representa el trabajo para las personas que se desempeñan en el sector agrícola? ¿Qué importancia tiene el trabajo para ellos, comparativamente con otras actividades? ¿Qué esperan encontrar en su trabajo? ¿Qué piensan sobre sus condiciones laborales?

2.2 Las mujeres y el trabajo

La creciente participación laboral de las mujeres y el énfasis de distintas políticas sociales en torno a la equidad de género, han llamado la atención en cuanto al significado que tiene el trabajo en la vida de las mujeres.

Distintos estudios muestran la importancia que tiene el trabajo remunerado para las mujeres, gracias a la posibilidad de contar con mayor autonomía económica, independencia y reconocimiento social. Sin embargo, paralelamente, se llama la atención sobre las condiciones de inequidad existentes en el ambiente laboral, así como la doble carga que representa para las mujeres continuar asumiendo las responsabilidades familiares. Esta situación es a veces más crítica en las zonas rurales, donde las mujeres son reconocidas por la diversidad de labores que asumen frente al bienestar de sus familias y comunidades, y donde frecuentemente no son remuneradas o reciben ingresos muy bajos por su trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, a pesar de los avances alcanzados para extender los derechos de la mujer y para reconocer su presencia en el mercado laboral, las mujeres continúan en una posición más vulnerable que los hombres, persistiendo la falta de equidad en los ingresos y la seguridad social. Distintos análisis muestran que las mujeres rurales, en comparación con las mujeres urbanas, tienen menor nivel de educación, mayores tasas de mortalidad y menos



acceso a recursos y oportunidades de empleo, mayores niveles de desnutrición, menores niveles de participación ciudadana y mayor vulnerabilidad frente a la violencia doméstica, política y social.

Dentro de los objetivos de desarrollo del milenio está contemplado promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer. Adicionalmente, la declaración de los derechos de los trabajadores se pronuncia en torno a la necesidad de una división igualitaria del trabajo y de las tareas familiares en el hogar, buscando que un número mayor de mujeres cuenten con mejores oportunidades de trabajo.

De acuerdo con la OIT, existe una gama muy amplia de medidas que pueden ser tomadas para lograr condiciones de trabajo equitativas para las mujeres. Algunas de ellas, de mayor relevancia en el sector rural, son las siguientes:

- Facilitar la participación de las mujeres en las actividades que anteriormente se han visto excluidas, relacionadas especialmente con la toma de decisiones.
- Promover el acceso de las mujeres a las oportunidades de educación.
- Adecuar las condiciones de trabajo a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Fomentar un mejor reparto de las responsabilidades laborales, familiares y sociales entre hombres y mujeres.

Ubicados en el contexto cafetero, resulta especialmente importante tener en cuenta las condiciones propias de las mujeres rurales y el papel que desempeñan específicamente en la finca, como el significado que adquiere para ellas el trabajo, el reconocimiento que tienen por las labores realizadas, las condiciones en que realizan su trabajo y la manera de fomentar una mayor equidad.

Para un desarrollo sostenible en las fincas productoras de café, es indispensable lograr el reconocimiento del rol de la mujer en este proceso. Para ello, se deben crear condiciones que promuevan la equidad de género y tomar medidas preventivas y correctivas que eviten la presencia de desigualdades, violencia verbal, abuso sexual y otras situaciones de maltrato.

2.3 Implicaciones del trabajo infantil

La vinculación de los niños al mundo del trabajo es un problema que amerita especial atención, tanto en las zonas urbanas como rurales. Las razones de esta vinculación son diversas y suelen estar relacionadas, de manera especial, con las condiciones de pobreza existentes en muchos lugares del mundo, pero también con necesidades causadas por la muerte de alguno de los padres, por la separación o el abandono de la pareja. Muchas familias pobres, en el esfuerzo por sobrevivir, consideran que sus hijos pueden y tienen la obligación de aportar económicamente ejerciendo tareas remuneradas. Así mismo, incide la demanda de trabajo infantil por parte de algunas empresas, y la baja oferta de educación pública en algunas regiones.

No es sólo el número de trabajadores menores lo que preocupa, sino el hecho de que la mayoría trabaja en condiciones de riesgo, abuso y explotación. En algunos países, se presenta el trabajo de los menores unido a situaciones de violencia. Adicionalmente, cuando los menores empiezan a generar recursos, suelen perder el interés por continuar sus estudios, aumentando la deserción estudiantil o disminuyendo el rendimiento escolar.

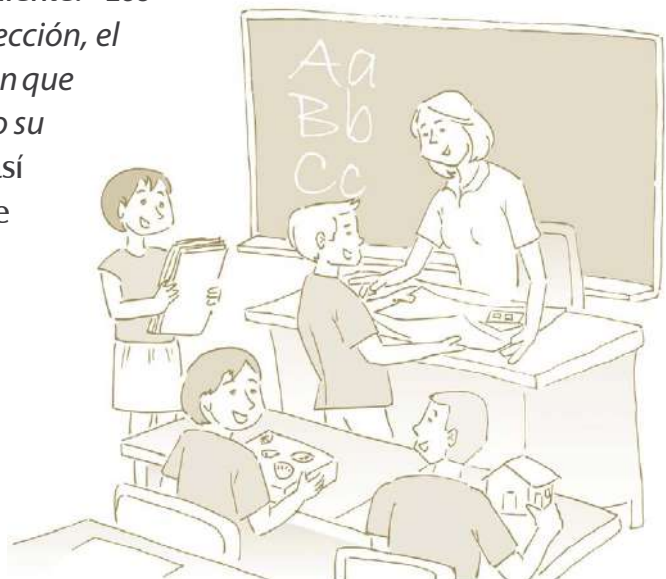
Como se verá más adelante, uno de los aspectos centrales de la Declaración de los Derechos de los Trabajadores está referido al trabajo infantil. Según establece la OIT, la infancia es el período de la vida que debe consagrarse a la educación y al desarrollo personal. Este derecho establece el respeto a que cada niño tenga la oportunidad de desarrollarse física, mental y moralmente en todo su potencial, antes de entrar a formar parte de la vida económica activa.


Para reflexionar...

El trabajo infantil afecta directamente, aunque de distinta manera, los derechos de los niños: derecho a la igualdad; a un adecuado desarrollo físico, mental y espiritual; a un nombre y una nacionalidad; a la seguridad social; a cuidados especiales cuando tienen limitaciones físicas y mentales; al amor y a la comprensión; a recibir educación; a figurar entre los primeros que reciban protección y socorro; a ser protegidos contra toda forma de abandono, crueldad y explotación, y contra las prácticas que puedan fomentar discriminación.

Desde su punto de vista, ¿cuáles son los principales derechos de los niños que se ven amenazados por el trabajo? ¿Cuáles son los más afectados en el sector rural?

La Declaración de los Derechos de los Niños plantea, en relación con el trabajo infantil, lo siguiente: *“Los niños y las niñas tienen derecho a la protección, el Estado debe garantizar que éstos no tengan que realizar algún trabajo que ponga en riesgo su salud, educación y/o desarrollo”*. Señala, así mismo, que en cada país el Estado debe fijar y reglamentar una edad mínima para el trabajo infantil. En relación con este aspecto, las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.





Considerando lo anterior, la erradicación de las peores formas de trabajo infantil se constituye en una prioridad. Ello implica la implementación de estrategias locales, regionales y nacionales con participación de entidades gubernamentales y no gubernamentales, así como la activa participación de las propias comunidades.

Asumir este reto en las comunidades rurales exige una labor educativa con todos los miembros de la familia, tendiente a promover una actitud responsable ante los derechos de los niños y las niñas. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo infantil en la zona rural suele darse junto a los padres u otros adultos del hogar. Otras acciones fundamentales tienen que ver con el fomento de la permanencia de los niños y las niñas en la escuela y con la oportuna identificación y denuncia de las peores formas de trabajo infantil.

3. Hacia la generación de un buen ambiente laboral

Como se puede concluir de lo analizado a través del módulo, los niveles más altos de desarrollo humano no se alcanzan en cualquier circunstancia, por lo que es necesario, ubicados en el contexto del trabajo, crear condiciones que lo favorezcan. La generación de un buen ambiente laboral se constituye también en un elemento fundamental para lograr mayores niveles de eficiencia y productividad. Esto implica conocer con el mayor detalle posible la capacidad de las fincas productoras de café para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

En este marco de análisis, resulta muy importante tener en cuenta lo establecido por la OIT en la declaración de los derechos de los trabajadores, así como las condiciones necesarias para crear un buen clima laboral y garantizar condiciones de seguridad, temas que serán analizados a continuación.

3.1 Derechos de los trabajadores

El desarrollo de las potencialidades humanas en el trabajo sólo es posible dentro del marco de unas relaciones de respeto, con la promoción de condiciones de justicia y equidad. En este sentido, resulta muy importante tener en cuenta algunos aspectos normativos relacionados con el mundo del trabajo, empezando por los Derechos Humanos, que sirven de contexto a la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Los Derechos Humanos fueron declarados en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas –ONU–, considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad y de la igualdad de derechos de todos los seres humanos. Uno de los aspectos centrales de la Declaración de los Derechos Humanos tiene que ver con el trabajo, aspecto que fue retomado cincuenta años después, en 1998, por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando se adoptó la declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Tanto en la Declaración de los Derechos Humanos como en la declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, todas las personas tienen los siguientes derechos en su vida laboral:

- Derecho al trabajo, a la protección contra el desempleo y a una remuneración equitativa y satisfactoria.
- Libertad de asociación y libertad sindical, buscando garantizar a los trabajadores y empleadores el derecho de trabajar conjuntamente en la consecución de sus intereses comunes económicos y laborales.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, a la libre elección del trabajo y a condiciones satisfactorias de trabajo.
- Abolición del trabajo infantil, teniendo en cuenta que los niños, al carecer del desarrollo propio de los adultos y al no estar en condiciones de defender sus intereses en un mundo adulto, tienen derecho a una protección singular.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo, lo que supone eliminar las barreras que impiden a las personas, más allá de aquellas que se derivan de la lógica actividad productiva, desarrollar sus capacidades en conformidad con sus aspiraciones.
- Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

En la Memoria de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 1999, el Director General de la OIT recalcó el concepto de *trabajo decente*, haciendo énfasis en aspectos éticos y valorativos. Se trata, básicamente, de rescatar el trabajo como dimensión fundamental del ser humano. Las palabras claves que definen este concepto son “equidad”, “ética”, “responsabilidad” y “dignidad humana” (Barreto, 2001).

Considerando el anterior marco normativo, así como las características del desarrollo humano discutidas en la primera parte del módulo, se realizan a continuación algunas reflexiones en torno a la forma como puede ser promovido un buen ambiente laboral.

3.2 Ambiente laboral y bienestar

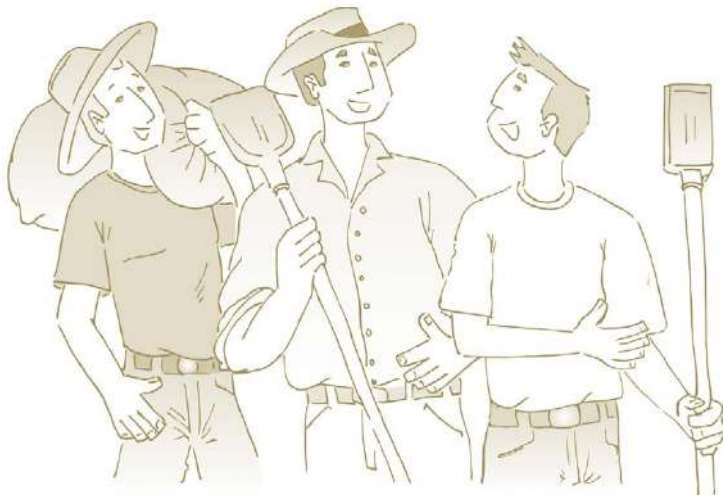
Entendiendo el trabajo como elemento clave para el desarrollo humano, es importante considerar los aspectos que hacen parte de un buen ambiente laboral, referidos a las características físicas del lugar de trabajo, las relaciones interpersonales y las normas internas, entre otros aspectos que serán tratados más adelante. Como se mencionó anteriormente, la calidad del ambiente laboral influye no sólo en el desarrollo humano de los trabajadores y en sus niveles de satisfacción frente al trabajo, sino también, directamente, en el funcionamiento



de la empresa: sus logros, sus niveles de productividad, la rotación de los trabajadores, la posibilidad de innovación, entre otros.

Algunos autores, para referirse al ambiente laboral, utilizan la expresión *clima organizacional* o *clima laboral*. De manera independiente a la denominación, los estudiosos de este tema coinciden en identificar diferentes dimensiones o variables, que pueden ser agrupadas de la siguiente manera:

- **Ambiente físico o características medioambientales** en las que se desarrolla el trabajo: espacio físico, condiciones de ruido, temperatura, contaminación, iluminación, ventilación, recursos disponibles.
- **Estructura de la empresa:** tamaño de la organización, roles de los trabajadores, liderazgo y estilo de dirección, sistema de comunicación, reglas y procedimientos que rigen el trabajo, sistemas de promoción y remuneración, grado de autonomía en la ejecución de su trabajo.
- **Ambiente social:** relaciones interpersonales, presencia de conflictos entre los trabajadores y formas de resolverlos, respeto, manera de comunicarse unos con otros, colaboración, confianza, relaciones de amistad y apoyo, existencia o no de discriminación o inequidad.
- **Características personales de los trabajadores:** aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, conocimientos, nivel de satisfacción, actitud en el trabajo, estado anímico, valores socioculturales.
- **Comportamiento organizacional:** productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones, compromiso de los trabajadores hacia la empresa.



De esta manera, es necesario señalar que los cambios en el clima laboral son posibles, pero se requiere tener en cuenta sus distintos componentes para que sea duradero. Existen algunas condiciones importantes para que el ambiente laboral sea capaz de ayudar a satisfacer las necesidades fundamentales de las personas, como son:

Condiciones para un buen ambiente laboral	Algunas ideas acerca de cómo lograrlo
EQUIDAD	<i>Las personas deben percibir justicia, lo que tiene relación directa con el salario, la jornada laboral, la afiliación a un sistema de seguridad social, el buen trato y la ausencia de discriminación por género, procedencia u otra característica.</i>
BUEN TRATO	<i>Crear un ambiente cálido y respetuoso, y brindar apoyo a las personas que lo necesitan. Esto implica de manera especial fortalecer la comunicación a nivel personal, apreciar los aciertos de los demás y evitar actitudes críticas o descalificaciones frente a sus errores o faltas.</i>
COMODIDAD	<i>Los trabajadores de una empresa deben sentirse cómodos en su ambiente de trabajo. Es necesario identificar estrategias que permitan crear un ambiente físico sano y agradable.</i>
RECONOCIMIENTO	<i>El ambiente laboral debe proporcionar a las personas motivación y reconocimiento. En este sentido, es importante valorar los talentos específicos de cada persona e identificar posibles beneficios para quienes realizan bien su trabajo.</i>
CLARIDAD	<i>Las empresas deben ofrecer normas claras en el funcionamiento de la organización y las metas del trabajo. Deben existir procedimientos para ofrecer información clara y oportuna sobre aquellos aspectos de interés para los trabajadores.</i>
FOMENTO DE VÍNCULOS ESTRECHOS	<i>La existencia de buenas relaciones interpersonales al interior de una empresa es muy importante en el bienestar de las personas, así como la oportuna y adecuada resolución de los conflictos que se presenten. Es importante fomentar el desarrollo de habilidades de convivencia, que incluyan el trabajo en equipo.</i>
OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN	<i>Una motivación muy importante para los seres humanos tiene que ver con el aprendizaje. El lugar de trabajo debe ofrecer oportunidades para fortalecer los conocimientos y habilidades de las personas, o para adquirir nuevos.</i>
AUTONOMÍA Y PARTICIPACIÓN	<i>Aunque cada tipo de trabajo ofrece distintas oportunidades de autonomía y participación, es importante que los trabajadores puedan participar, en decisiones de la empresa y sentirse suficientemente capaces y responsables para realizar su trabajo.</i>
EXPECTATIVAS ELEVADAS PERO REALISTAS	<i>Crear en las capacidades de los trabajadores y evitar tareas imposibles o excesivamente difíciles de cumplir, que generen sentimientos de frustración. Esto tiene una relación directa con la autoestima y la posibilidad de que las personas se sientan competentes para la labor que desarrollan.</i>

Por último, es importante referirse a las consecuencias que puede tener un ambiente de trabajo que genere tensión en las personas o que dificulte su normal desarrollo. Existe una estrecha relación entre la salud y el trabajo, teniendo en cuenta no sólo la salud física sino

también la salud mental. Es frecuente encontrar que las personas que viven en ambientes laborales tensos desarrollan síntomas de ansiedad, estrés, problemas de concentración, enfermedades psicosomáticas, fatiga crónica, entre otros problemas de salud. Esto no hace más que reafirmar la importancia de crear un buen ambiente laboral.

4. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo se define como el conjunto de medidas empleadas para eliminar las condiciones inseguras del ambiente laboral, estimulando el desarrollo de la cultura de la prevención, instruyendo a las personas acerca de la necesidad de establecer prácticas preventivas.

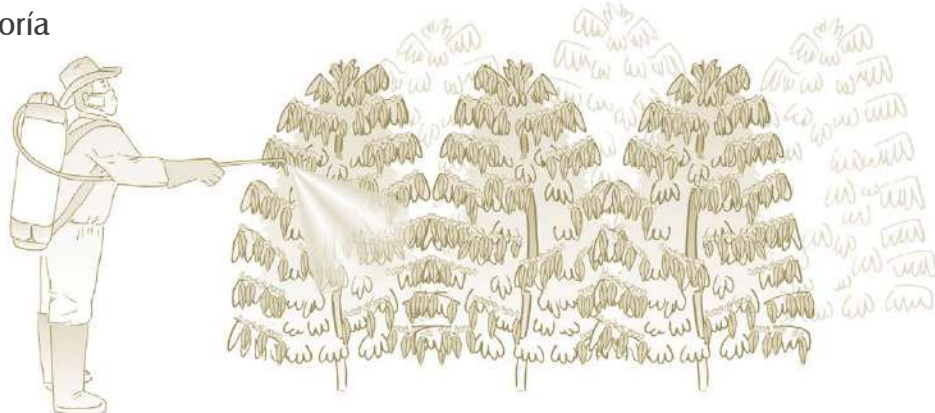
El trabajo en una finca abarca diferentes actividades que se realizan en múltiples espacios físicos, que están asociadas a los diferentes procesos que hacen parte del sistema de producción. Por esta razón, es responsabilidad tanto de quienes administran la finca productora de café como de los empleados contribuir a la seguridad y el bienestar de todos aplicando las recomendaciones específicas dependiendo del tipo de labor.


Al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador, teniendo mucho cuidado de los riesgos de salud inherentes a la actividad que está realizando y al ambiente físico donde la ejecuta.

Así mismo, es necesario destacar que la higiene asociada a las condiciones de limpieza y aseo de la vivienda, de las áreas de trabajo y de las personas, tiene como objeto la salud y la prevención de enfermedades, evitando que la persona se ausente temporal o permanentemente del sitio de trabajo. Para lograr esto, se puede educar a los trabajadores, los jefes o los supervisores indicándoles los peligros existentes, enseñándoles cómo evitarlos y manteniendo un estado de alerta ante los riesgos.

Un ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación), de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso) y sociales (roles laborales y jerarquías de mando y trato).

La agricultura es uno de los sectores de mayor riesgo para la salud y seguridad de las personas que allí laboran. Los trabajadores están expuestos a diferentes condiciones climáticas (rayos del sol y lluvia), debido a que la mayoría de las labores se realizan al aire libre y pueden afectar la salud y el buen desempeño. Así mismo, el uso de equipos agrícolas y herramientas, la manipulación de agroquímicos, las posiciones corporales inadecuadas o posturas estáticas prolongadas, el





transporte de cargas pesadas, el trabajo repetitivo y los horarios excesivamente largos, son riesgos que pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores.

Dentro de las actividades en las que se requiere prestar mayor atención en la producción de café están el control de plagas, enfermedades y arvenses (malezas), cuando se hace a través de la aplicación de un producto químico. Los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores ocurren desde el momento en que se determina el producto que se va a aplicar, la capacitación de la persona que va a realizar la labor, los equipos que se necesitan para la aplicación y la disposición de elementos de protección para la salud del operario, en el momento de la preparación de la mezcla y durante la aspersión (fumigación).

Como reflexión final, se concluye que un ambiente sano y unas condiciones de seguridad adecuadas reducen el temor del trabajador por su integridad física o mental que ocasione una merma en su desempeño.

4.1 Análisis de riesgos a la seguridad en el trabajo

Algunos aspectos importantes que deben ser controlados en la producción de café son las condiciones de trabajo, la salud, la infraestructura (vivienda, beneficiadero, bodegas, áreas de trabajo) y la capacitación de los trabajadores.

Para lograr un ambiente seguro en la finca, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Elaborar un mapa de riesgos de los procesos en el sistema de producción, con el fin de identificar los posibles riesgos en cada etapa. La elaboración del mapa de riesgos requiere de los siguientes pasos:
 - ⊙ Determinar los procesos y actividades que se realizan en la finca.
 - ⊙ Establecer los tipos de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores a través de una inspección de los sitios de trabajo.
 - ⊙ Establecer los elementos de seguridad necesarios para realizar el trabajo.
 - ⊙ Realizar una representación gráfica de la finca de todos los puestos de trabajo y sobre él simbolizar los factores de riesgo que se han detectado.
 - ⊙ Determinar la frecuencia de realización de las actividades, la cual está relacionada directamente con la probabilidad de ocurrencia del riesgo.
 - ⊙ Valorar la gravedad, relacionada con el grado de afectación del riesgo en la persona.
- A partir del mapa de riesgos, determinar los procesos en que se debe prestar mayor atención en relación con la seguridad de los trabajadores.

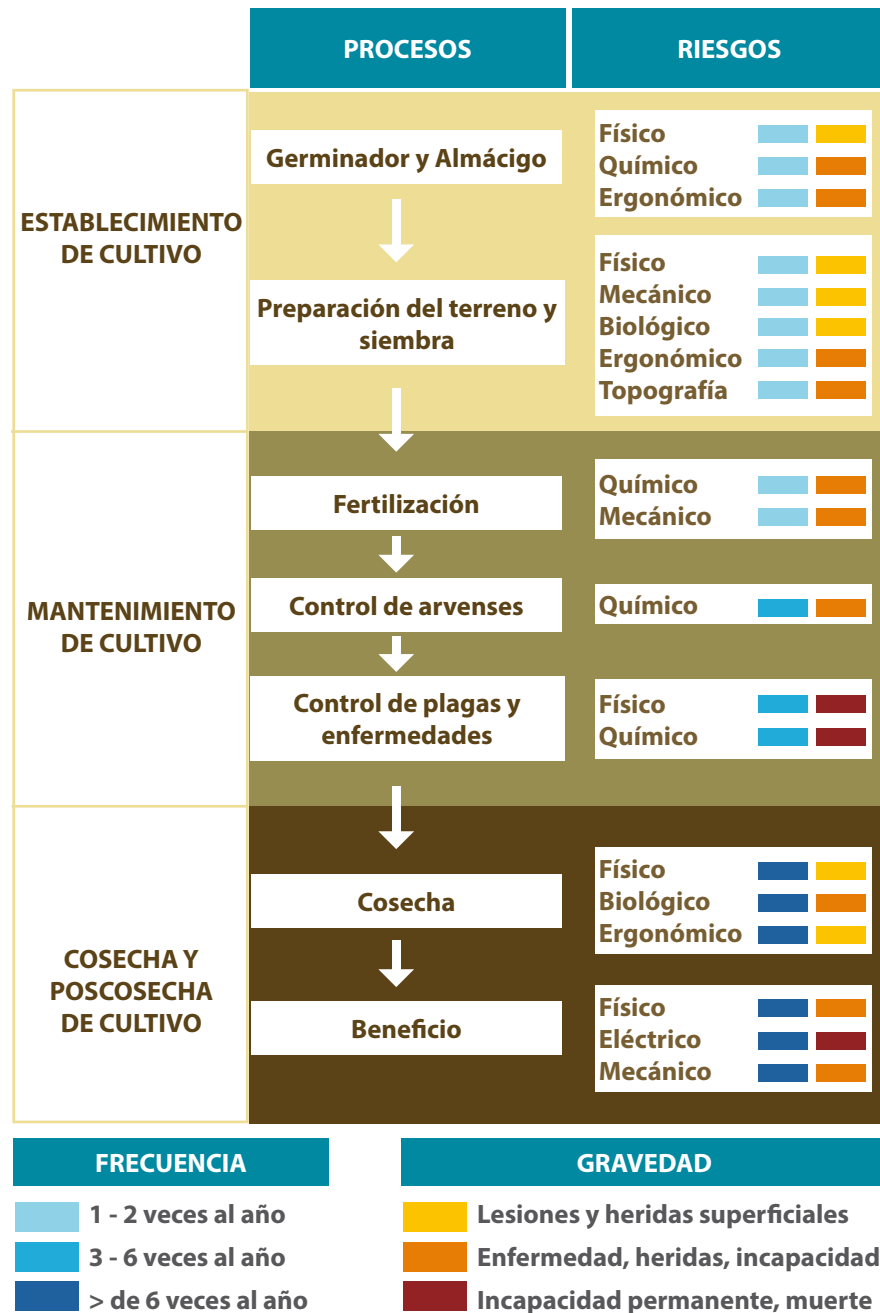
- Dar a conocer y explicar el mapa de riesgos a todas las personas incluidas las que están temporalmente en la finca productora de café.
- Establecer el nivel de formación necesario para las personas que realizan las diferentes actividades.

En la siguiente tabla, se dan a conocer los tipos de riesgos que se pueden presentar en la finca productora de café, la fuente generadora, las consecuencias y la forma de prevención.

Riesgo	Fuente	Consecuencia	Prevención
FÍSICO	<i>Exposición al sol.</i>	<i>Quemaduras en la piel, insolación, deshidratación.</i>	<i>Usar gorra, camisa de manga larga. Acceso a agua para beber.</i>
	<i>Ruido producido por equipos como guadañas, motosierras, secador mecánico y despulpadora.</i>	<i>Disminución de la capacidad auditiva.</i>	<i>Usar equipos de protección auditiva.</i>
QUÍMICO	<i>Manejo inadecuado de agroquímicos y fertilizantes.</i>	<i>Problemas respiratorios, irritaciones en los ojos, intoxicaciones, quemaduras, muerte.</i>	<i>Usar elementos de protección personal: gafas, caretas, protección respiratoria, guantes, ropa de protección.</i>
BIOLÓGICO	<i>Picadura o mordedura causada por animales e insectos presentes en el cultivo. Contacto con plantas urticantes (hojas, espinas, ramas, raíces)</i>	<i>Envenenamiento, infecciones. Heridas en la piel, alergias.</i>	<i>Usar camisa de manga larga, botas de caucho gorra con protección para el cuello y la cara. Tener disponible un botiquín para prestar primeros auxilios.</i>
ELÉCTRICOS	<i>Motores, equipos eléctricos en el beneficiadero</i>	<i>Electrocución.</i>	<i>Instalaciones adecuadas Señalización de prevención.</i>
TOPOGRAFÍA DEL TERRENO	<i>Superficies irregulares, existencia de huecos, pendientes, zanjas, etc.</i>	<i>Caídas, golpes, fracturas</i>	<i>Usar botas de caucho, señalización.</i>
MECÁNICO	<i>Herramientas (machetes, pala, martillo). Equipos agrícolas (motosierrra, guadaña).</i>	<i>Heridas por cortadas y golpes.</i>	<i>Mantener las herramientas y equipos agrícolas en buen estado. Durante el manejo de los equipos agrícolas usar botas con puntera de acero, guantes de cuero, amarres, delantal, protector facial y auditivo.</i>

Riesgo	Fuente	Consecuencia	Prevención
	<i>Casas en mal estado (paredes, puertas, ventanas). En las bodegas materiales mal almacenados.</i>	<i>Caída de elementos de construcción, inseguridad. Accidentes ocasionados por elementos mal ubicados.</i>	<i>Realizar adecuaciones a los sitios que lo requieran. Asegurar los elementos que puedan causar un accidente.</i>
CONDICIONES HIGIÉNICO SANITARIAS	<i>Falta de agua potable. Condiciones deficientes o ausencia de servicios sanitarios. Desaseo en viviendas y comedores.</i>	<i>Enfermedades gastrointestinales. Infecciones</i>	<i>Realizar análisis de agua, hervir el agua. Proporcionar servicios sanitarios adecuados. Mantener los sitios de vivienda limpios y ordenados, evitar la entrada y proliferación de insectos y animales como roedores.</i>
ERGONÓMICO	<i>Levantamiento y transporte de pesos. Movimientos repetitivos. Posiciones y posturas inadecuadas durante la labor.</i>	<i>Problemas musculares, fatiga.</i>	<i>No levantar elementos con pesos exagerados para la contextura de la persona. Uso de fajas de protección por quienes manipulan pesos. Evitar movimientos repetitivos. Identificar posiciones y posturas adecuadas y cómodas durante la labor.</i>
AMBIENTE LABORAL	<i>Tormentas eléctricas, terremotos, inundaciones, deslizamientos de tierra.</i>	<i>Lesiones, muerte.</i>	<i>Establecer un plan de emergencia y comunicarlo a todas las personas que colaboran en la finca.</i>
	<i>Jornada de trabajo, tipo de contratación, ritmo del trabajo, clase de labor.</i>	<i>Estrés, depresión, irritabilidad, fatiga.</i>	<i>Establecer horarios para descanso, tomar alimentos. Rotar las labores. Capacitación.</i>

El siguiente ejemplo de mapa de riesgos, representa, para el sistema de producción de café, la manera como en cada proceso se determinan los riesgos. La frecuencia de realización de la actividad se puede calificar como alta, media o baja, y se identifica con la escala de color azul. La gravedad del riesgo, si es baja, media o alta, se relaciona con los colores del amarillo al rojo.

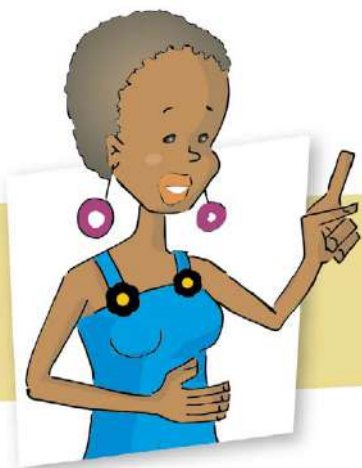


El mapa de riesgos permite, adicionalmente, evaluar las actividades específicas asociadas a un proceso. A continuación, se presenta un ejemplo para el proceso de *control de plagas y enfermedades*, en el que se determinan los riesgos más críticos relacionados con el manejo de agroquímicos que aunque son actividades poco frecuentes, requieren medidas de prevención.

CONTROL QUÍMICO DE PLAGAS	FRECUENCIA	GRAVEDAD	RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Calibrar la aspersora	Bajo	Bajo	Mecánico: aspersora	Mecánico: mantenimiento del equipo
Medir y mezclar agroquímicos	Bajo	Medio	Químico: manejo de agroquímicos	Químico: utilizar elementos de protección personal
Llenar la aspersora con la mezcla de agroquímicos	Bajo	Medio	Químico: manejo de agroquímicos Ergonómico: posturas inadecuadas	Químico: utilizar elementos de protección personal Ergonómico: identificar porturas cómodas
	Bajo	Bajo		
	Bajo	Bajo		
Asperjar	Bajo	Bajo	Físico: rayos del sol Químico: manejo y aplicación de agroquímicos Topográfico: terreno con pendiente alta	Físico: usar gorra, manga larga Químico: utilizar elementos de protección personal Topográfico: utilizar menos cantidad de mezcla en la aspersora
	Bajo	Medio		
	Bajo	Medio		
Señalizar lote asperjado			No aplica	No aplica
Disposición de residuos	Bajo	Medio	Químico: manejo de agroquímicos	Químico: utilizar elementos de protección personal
	Bajo	Medio		
Lavado de equipos			Químico: manejo de agroquímicos	Químico: utilizar elementos de protección personal

En el siguiente gráfico, se puede observar que la satisfacción y el bienestar de las personas que participan en la producción es un resultado esperado del módulo de Seguridad y Bienestar en el Trabajo. Para lograrlo, se enfoca en el productor, su familia, los trabajadores y unas buenas condiciones laborales.





Aplicación del mejoramiento continuo



Es posible aplicar el ciclo de Mejoramiento Continuo (PHVA) en diversas situaciones relacionadas con la producción de café y su manejo sostenible. Por esta razón, esta sección le permite conocer una situación a manera de ejemplo, con el propósito de que la tenga en cuenta y la adapte para la aplicación con los productores de café.

Tenga en cuenta que en muchas etapas del ciclo se generan “entregables”, que se convierten en insumos para etapas posteriores.

El manejo de agroquímicos para el control de la broca del café, es un ejemplo que ilustra la aplicación del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo de las personas vinculadas al proceso productivo, si se tiene en cuenta que esta actividad es una de las que genera mayor riesgo para la salud del operario si no se realiza de manera adecuada.



Como facilitador, usted debe buscar que, en las fincas de los productores con los que está trabajando, se realice el control de broca de la manera más segura para los trabajadores, y que garantice que no se pone en riesgo la salud de las personas que habitan en la finca. Una buena planeación de esta actividad disminuye considerablemente ambos riesgos.

P.1 Detección y priorización de problemas y
P.2 Establecimiento de metas y estrategias

Reúna a un grupo de productores y realice un análisis de cómo hacen la aplicación de insecticidas. Luego, con todos los productores, compare la situación con los parámetros que existen para un manejo seguro de plaguicidas.

Construya una lista de malas prácticas detectadas o conductas detectadas durante la actividad.

Determine las prácticas adecuadas que deben implementarse en finca para manejar insecticidas. Estas se convierten en las metas. **Ejemplo de mala práctica:** teniendo los elementos de protección personal a disposición no los usan correctamente. **Meta:** utilización adecuada de los elementos de protección personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, para cada meta establezca las estrategias. **Ejemplo de estrategia:** realizar una reunión de sensibilización de los productores y operarios, destacando la importancia de la utilización de los elementos de protección personal.

Para priorizar las metas que deben definir, puede considerar los siguientes aspectos: cuáles impactan más en la salud de los operarios, cuáles se pueden mejorar en el corto plazo con los recursos existentes, y qué metas son de más fácil adopción por parte de los operarios. Para las metas priorizadas establezca los indicadores de medición, que se utilizan en la etapa de verificación.

Insumo

Guía de BPA.
Manejo seguro de agroquímicos.

Entregables

Definición de los módulos.

P.3 Construcción del Plan de acción

En el plan de acción debe describir como mínimo las actividades, los recursos necesarios, el responsable de ejecutarlas y la fecha de ejecución. Considere actividades dirigidas al mejoramiento de los conocimientos y cambio de actitud de los operarios respecto al tema. El siguiente es un ejemplo del formato que puede utilizar:

Entregable

Plan de acción



ENTREGABLE P.3.: PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO:	Manejar de forma segura los agroquímicos para el control de la broca en todas las fincas donde se utiliza este método de control.
INDICADOR	Más del 80 % de las fincas que controlan broca con agroquímicos lo realizan de forma segura
ELABORADO POR:	Equipo de Facilitadores

¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Dónde?	¿Quién?
ACTIVIDAD	METODOLOGIA	FECHA	LUGAR	RESPONSABLES
Evaluación de los conocimientos previos del grupo de productores, en el manejo seguro de agroquímicos.	Visita a la finca para el reconocimiento de uso de equipos de protección personal y técnicas de aplicación empleadas. Elaboración de la línea de base de conocimientos en el tema.	Mes uno	Finca de productor	Facilitador y productores
Capacitación sobre uso de equipos de protección personal, técnicas de aplicación, lavado de equipos y disposición de residuos.	“Demostración de método” con los equipos de protección personal.	Mes dos	Finca de productor	Facilitador y productores
Actividad motivacional para mejorar la actitud hacia el manejo seguro de agroquímicos.	Gira a finca donde se realiza de manera segura la aplicación de agroquímicos, utilizando el equipo de protección personal.	Mes tres	Finca de productor	Facilitador y productores
Adquirir los equipos de protección personal para ser usados en las fincas de productores.		Mes tres	Finca de productor	Grupo de productores
Adecuaciones físicas en fincas de productores para lograr un manejo seguro de plaguicidas.	Construcción y adecuación de locaciones para la aplicación y disposición de residuos.	A partir del mes seis	Finca de productores	Productores



Para el manejo seguro de agroquímicos, la actitud y el conocimiento por parte del operario es muy importante. Las actividades establecidas en el plan de acción van dirigidas a mejorar estos dos aspectos.

H.1 Administración de recursos

La estrategia para adoptar el manejo seguro de agroquímicos, tanto en los operarios como en los habitantes de la finca, se fundamenta especialmente en la capacitación. A partir del plan de acción, para cada actividad se establecen métodos de capacitación específicos, de acuerdo con el aspecto que se quiere reforzar (conocimiento y actitud) los cuales están detallados en su forma de ejecución en el módulo de *metodologías y herramientas de capacitación de adultos rurales*, elaborado por *Solidaridad*. Con base en él, planifique y establezca los recursos que requiere para cada capacitación.

Insumo
Metodologías y herramientas de capacitación de adultos rurales

Guía Metodologías y Herramientas de Capacitación con Productores Rurales. Cap 2 Pg. 33

H.2

Documentación de los resultados

Registre sistemática y ordenadamente la información del proceso, que será el insumo necesario para la etapa de verificación, donde saldrán las propuestas de mejora continua. Elabore un formato de recolección de información de acuerdo con sus necesidades. Por ejemplo, los formatos propuestos en la Guía de BPA.

Insumo
Plan de acción, Guía de Buenas Prácticas Agrícolas para la Producción de Café.

Entregables
Registro de aplicaciones.

H.3 Capacitación y motivación

Capacitar en uso y manejo seguro de agroquímicos al personal encargado de esta labor en las fincas favorece considerablemente la actitud y disposición del operario y la eficiencia de la labor, aumentando su seguridad. Este es uno de los temas que más interés despierta en las entidades del sector de la salud y en los fabricantes de agroquímicos. Tenga en cuenta esto para programar capacitaciones con los productores.

Entregables
Plan de capacitación.

H.4 Manejo de imprevistos

En esta actividad, se pueden presentar imprevistos al momento de realizarla. Considere algunas situaciones que se puedan presentar como riesgo para la salud de los trabajadores y establezca algunas maneras de enfrentarlas. Ejemplo: en las etiquetas de los agroquímicos se encuentran las recomendaciones en caso de accidentes. Por lo tanto, deben mantener siempre los productos en su propio envase y conservar adherida la etiqueta.

Guía de Buenas Prácticas para la Producción de Café. SECCIÓN 7.1 PG 101

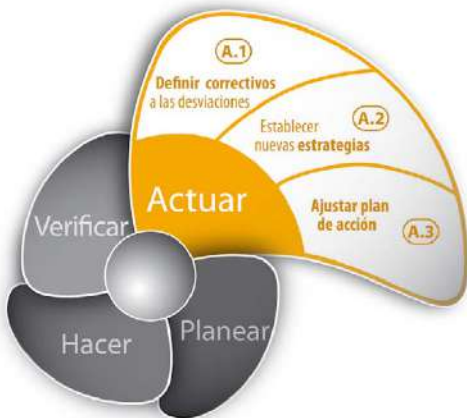


Con base en el plan de acción, la observación del proceso y el cálculo de los indicadores, determine hasta qué punto se cumplió efectivamente la labor.

V.1
V.2
V.3

Cálculo de indicadores, verificar cumplimiento y evaluar resultados

Se realiza la medición de los indicadores propuestos en el Planear y se comparan sus resultados con los esperados, comprobando en cuáles aspectos se obtuvieron resultados positivos y en cuáles no. Con las observaciones, anotaciones y resultados, se hace un análisis de las situaciones que llevaron a los aciertos y desaciertos en la ejecución de la actividad.



A.1

Definir correctivos

Con base en la evaluación de los resultados y la experiencia de los productores, defina cuáles son las actividades que deben ser corregidas, mejoradas o modificadas para un adecuado manejo de agroquímicos. Ejemplo, nunca hacer una aplicación sin el correcto uso de los elementos de protección personal. Qué estrategia seguir en caso de que un porcentaje de operarios decidan no usar el equipo de protección personal.

A.2

Establecer nuevas estrategias

La observación sistemática del proceso realizada en la etapa del hacer y la experiencia de los operarios que realizaron la labor permiten en esta etapa proponer mejores formas de realizar la aplicación de agroquímicos brindando seguridad al operario. Además, no se ponen en riesgo los demás habitantes de la finca.

A.3

Ajustar el plan de acción

Defina, para las metas que no se cumplieron, las estrategias y los ajustes en el plan de acción propuesto, con el fin de iniciar nuevamente el proceso que garantice el manejo seguro de los agroquímicos en las fincas productoras de café.

Como puede verse en el ejemplo, el ciclo inicia de nuevo en P1 (Detección y Priorización de Problemas) para abordar otros problemas o para articular nuevos proyectos.

Es importante resaltar que en muchas etapas del ciclo se genera información o se realizan actividades que pueden convertirse en insumo para etapas posteriores. Por ejemplo, en el plan de acción formulado en P3 (Elaboración del plan de acción), se planean las actividades de capacitación que se ejecutarán en H3 (Capacitación y motivación). En la etapa V3 (Evaluar Resultados) se llega a conclusiones que deben ser tenidas en cuenta en A1 (Definir correctivos a las desviaciones).



Manos a la obra




Identificación de problemas relevantes del grupo

Determine cuáles son las actividades en el proceso productivo del café más comunes al grupo, que afectan el bienestar de los trabajadores y que tienen un impacto alto en su salud y seguridad.

Defina el alcance de la implementación

Establezca conjuntamente, con el grupo de productores, las actividades que pueden implementarse en la finca para propiciar un mejor ambiente de trabajo y mejorar las condiciones de seguridad para los trabajadores.

Construya una propuesta de trabajo que tenga en cuenta las diferentes etapas del ciclo PHVA. Aplique el formato propuesto en la aplicación del mejoramiento continuo.



Las actividades involucradas en el proceso productivo integran problemas y soluciones de varias áreas (productividad, costos de producción, calidad del producto, entre otras). Por ejemplo, la decisión de aplicar un insecticida para controlar broca tiene un efecto en los costos de producción y, adicionalmente, se relaciona con la seguridad del operario que realiza la aplicación (tema motivo del presente módulo).

Analice en su situación real un problema y las soluciones propuestas que afectan a otras áreas como productividad, costos de producción y medio ambiente. Haga un comentario con base en el análisis realizado.

Bibliografía



BERGER, Meter y LUCKMANN, Thomas. La construcción social de la realidad. Argentina: Amorrortu, 1995.

MATIJASEVIC, María Teresa y CÁRDENAS, Beatriz. Aproximación a una caracterización psicológica, social y cultural del pequeño y mediano caficultor colombiano. Colombia: Fundación Manuel Mejía, 1999.

Referencias en Internet

BARRETTO GHIONE, Hugo. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. Boletín CINTERFOR No. 151. 2001. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2123068>
Fecha de consulta: marzo de 2009.

CAPOTE GONZÁLEZ, Armando. Desarrollo humano y trabajo: de las propuestas a la experiencia. (s.f)
Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/0725C137.pdf>
Fecha de consulta: marzo de 2009.

CASTILLO, Juan José. El significado del trabajo hoy. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Universidad Complutense de Madrid, No. 82, 1998. pp. 215 – 229. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=759741>
Fecha de consulta: marzo de 2009.

DÍAZ, Ximena, GODOY, Lorena y STECHER, Antonio. Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. Centro de estudios de la mujer, cuadernos de investigación No. 3. Santiago de Chile, 2005. Disponible en: www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf
Fecha de consulta: marzo de 2009.

FERNANDEZ AGUERRI, María José. Retos y problemática de la mujer en el ámbito rural: el papel de las agrupaciones de este sector de población en el desarrollo rural. Ponencia Jornadas Temáticas Relevo generacional e incorporación de las mujeres al desarrollo rural. Nov. 2002, España. Disponible en: www.nodo50.org/mujeresred/rural_pdf/problematika.pdf
Fecha de consulta: marzo de 2009.

GARCÍA MARTÍNEZ Miguel Ángel y BERRIOS MARTOS, Pilar. El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. Psicothema, 1999. Vol. 11, nº 2, pp. 357-366. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/213.pdf>
Fecha de consulta: marzo de 2009.

GRACIA, Francisco Javier; MARTÍN, Pilar; RODRÍGUEZ, Isabel y PEIRÓ, José María. Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. Anales de psicología. 2001, vol. 17, nº 2, 201-217. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=244729>

Fecha de consulta: marzo de 2009.

HERNÁNDEZ ARELLANO, Juan Luis; ZARATE ORDUÑO, Carina; MACIAS ZÚÑIGA, Julio. Aspectos psicosociales, entorno físico, tiempo de trabajo, carga mental y repercusiones en cosechadores de brócoli. México, Revista de Ingeniería Industrial – Departamento de Ingeniería Industrial, Instituto Tecnológico de Celaya. Ago 2006-Ene 2007. Disponible en: <http://admon.itc.mx/ojs3/index.php/ingind/article/viewFile/38/38>

Fecha de consulta: marzo de 2009.

MOVIMIENTO MANUELA RAMOS. Disponible en: <http://www.manuela.org.pe/>

Fecha de consulta: marzo de 2009.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Declaración de los Derechos del Niño.

Disponible en:

http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/25_sp.htm

Fecha de consulta: marzo de 2009.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO /Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Un instrumento de desarrollo económico y social. Lima, 2001. Disponible en: http://www.oitandina.org.pe/documentos/subregional_la_declaracion_de_los_principios_y_derechos_fundamentales_en_el_trabajo.pdf

Fecha de consulta: marzo de 2009.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.

Disponible en:

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/abc/abc.pdf

Fecha de consulta: marzo de 2009.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos humanos. Disponible en:

<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

Fecha de consulta: marzo de 2009.

SAAVEDRA, Eugenio. Resiliencia y ambientes laborales nocivos. Universidad Católica del Maule, Chile.

Disponible en: http://www.resiliencia.cl/investig/Saavedra_Resiliencia_ALN.doc

Fecha de consulta: marzo de 2009.

SALGADO, Jesús F., REMESEIRO, Carlos y IGLESIAS, Mar. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. Psicothema, 1996. Vol. 8, n° 2, pp. 329-335. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>

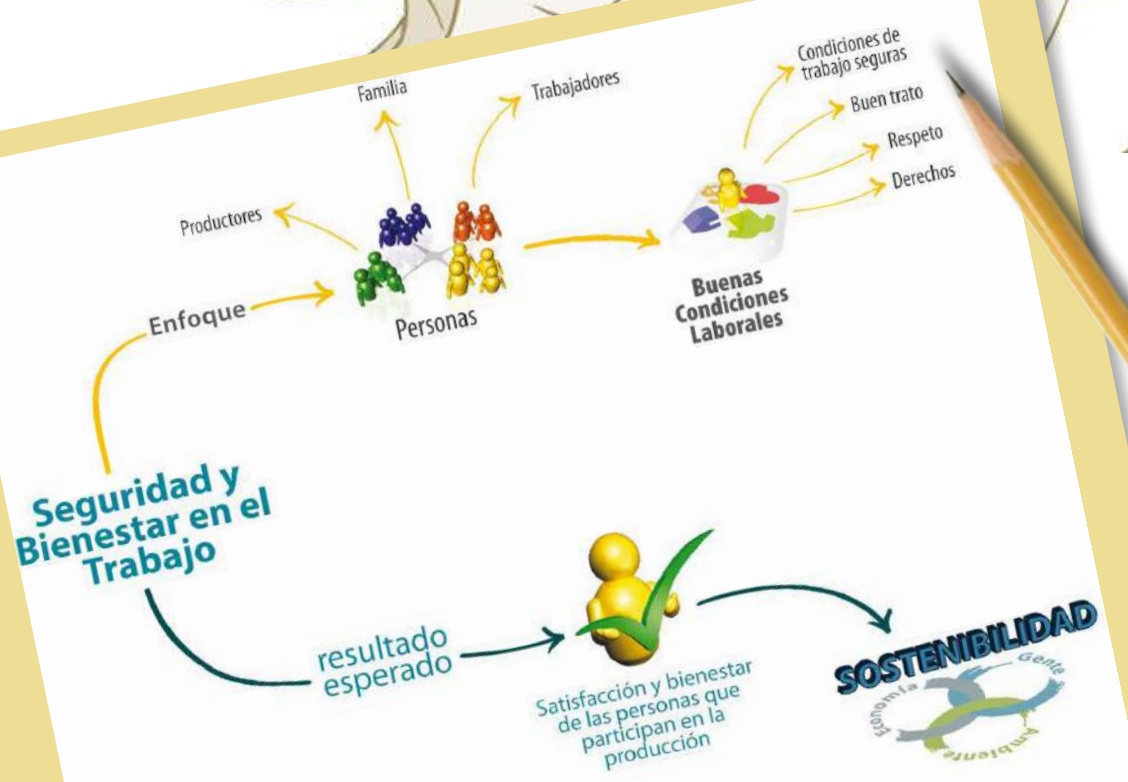
Fecha de consulta: marzo de 2009.

TORRECILLA, Oscar. Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Universidad de Congreso, Argentina, s.f.. Disponible en: <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Fecha de consulta: marzo de 2009.

VILLALOBOS, Gloria. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Ciencia & Trabajo, año 6, número 14, octubre/diciembre de 2004. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>

Fecha de consulta: marzo de 2009.



ISBN 978-90-70526-20-7



9 789070 526207 >