

Ilustración I. Ubicación geográfica de la Finca donde se realizó el estudio.

Clima laboral en una finca de plátanos que emplea mano de obra de pueblos originarios

Work climate in a banana farm that employs labor from native peoples

Resumen

En el presente trabajo se muestra un punto de vista holístico sobre la situación laboral y socioeconómica de la población Ngäbe-Buglé, que, sumido en una inmensa pobreza, deambula entre vastos territorios entre Panamá y Costa Rica en búsqueda de una mejor calidad de vida. Surge la interrogante de si el clima laboral desfavorable es el detonante para que haya una alta rotación de estos trabajadores.

Atendiendo a estas consideraciones, se ha aplicado un instrumento de medición de clima laboral en una finca chiricana de producción y empaque de plátanos. En la misma se emplea personal tanto indígena como mestiza, lo cual ha servido para contrastar ambos grupos e identificar diferencias en el nivel de satisfacción laboral. En conclusión, un pobre entendimiento por parte de

Belisario Centeno Serrano

Licenciado en Economía, Corredor de Seguros, MBA

Docente a Tiempo Parcial de la UTP Chiriquí,

Doctorando en Admón. de Negocios de la U. del Istmo,
David, Chiriquí, Rep. De Panamá.

Correo electrónico: minsi@yahoo.com

Recibido: 21 de septiembre 2019

Aceptado: 22 de noviembre 2019

los empleadores sobre la cultura de este pueblo originario evita que se tomen correctivos necesarios para mejorar la situación de los indígenas jornaleros y de las empresas.

Palabras claves: Adaptación social, ambiente de trabajo, condiciones de vida, población indígena

Abstract

This paper shows a holistic point of view on the employment and socioeconomic situation of the Ngäbe-Buglé population, which, immersed in immense poverty, wanders between vast territories between Panama and Costa Rica in search of a better quality of life. The question arises whether the unfavorable work environment is the trigger for high turnover of these workers.

In accordance with these considerations, an instrument for measuring the working environment has been applied in a Chiricana farm for the production and packing of plantains. In it, both indigenous and mestizo personnel are employed, which has served to contrast both groups and identify differences in the level of job satisfaction. In conclusion, a poor understanding on the part of the employers about the culture of this indigenous people prevents the necessary corrective measures to be taken to improve the situation of indigenous laborers and businesses as well.

Keywords: Indigenous peoples, living conditions, social adaptation, work environment.

Introducción

La población de la República de Panamá está compuesta de una amplia diversidad de etnias que se han entremezclado a lo largo de más de cien años de historia republicana. A este respecto, los diferentes pueblos originarios son los primeros pobladores del país, motivo por el cual cuentan con sus comarcas indígenas dentro del territorio

nacional.

Dentro de ese marco, la Comarca Ngäbe-Buglé es la de mayor tamaño en extensión territorial con 6.968 km², y población estimada al 2019 de 219,302 personas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010b). Por su parte, esta misma comarca representa la zona geográfica de la mayor pobreza multidimensional del país con un 93.4% de su población en esta condición de pobreza (Dirección de Análisis Económico y Social del MEF, 2017).

Los Ngäbe y los Buglé son dos culturas lingüísticamente distintas y probablemente son los grupos humanos de mayor antigüedad en Panamá, ya que se estima data de hace 2,000 años. Los antropólogos creen que habitaron gran parte de Veraguas, Herrera, Los Santos, Coclé y Panamá (UNESCO, 2012).

Es paradójico distinguir la situación de los pueblos originarios panameños, quienes llegaron a esta tierra mucho antes que los demás seres humanos que ahora hay en ella y que, aún en el siglo XXI, sean precisamente los indígenas el grupo humano más atrasado en casi todos los indicadores sociales y económicos.

En todas las dimensiones del índice de pobreza multidimensional, la población de la Comarca Ngäbe-Buglé presenta una precaria situación. No obstante, el indicador que más resalta



Ilustración 2. Pueblos Originario de la Comarca Ngäbe-Buglé

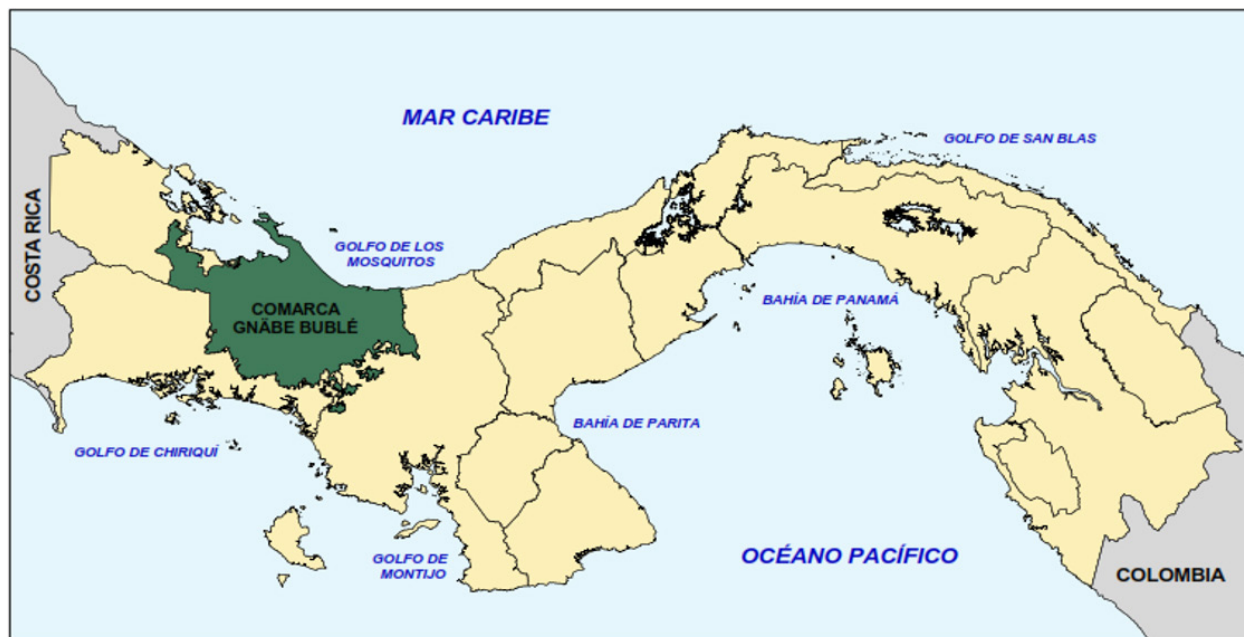


Ilustración 3. División política de la República de Panamá, Comarca Gnäbe-Buglé
 Extraído de https://www.contraloria.gob.pa/INEC/archivos/0.103084801DivisionP_ComarcaNBugleA9.pdf

como negativo es el de educación y formación temprana ya que es esta la vía para combatir la pobreza (Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá, 2018).

En otras palabras, la nula formación de la población Ngäbe-Buglé los limita a oportunidades laborales de ingresos bajos que impiden solucionar su problema económico. Históricamente este grupo étnico se ha visto limitado a trabajar, mayormente en Chiriquí y Bocas del Toro, en plantaciones de banano o café ya que difícilmente encuentran mejores plazas laborales.

Los trabajadores indígenas que se aventuran a salir de la Comarca, en busca de estas plazas laborales, son los que hacen una mejora en su nivel de vida con relación a los que se quedan. En estas fincas agrícolas también se encuentran trabajadores del denominado origen étnico “latino” (mestizos). No es inusual encontrar colaboradores tanto indígenas como latinos haciendo la misma faena y con la misma paga.

El presente estudio busca ilustrar las diferencias existentes en el nivel de satisfacción laboral entre trabajadores Ngäbe-Buglé y trabajadores

latinos. En este sentido, se ha seleccionado como sujeto de estudio a los trabajadores de una finca productora y empacadora de plátanos de la región occidental de la Provincia de Chiriquí para describir su clima laboral.

Es común que la población Ngäbe-Buglé se movilice constantemente de un trabajo a otro y esto causa una alta rotación de personal para las empresas agrícolas. Esta situación causa problemas con la administración del recurso humano. En consecuencia, surge la interrogante ¿es el mal clima laboral la razón por la cual los indígenas abandonan en un lapso de tiempo corto sus puestos de trabajo?

Materiales y métodos

Selección del diseño del estudio:

Para obtener la información de los datos se realizó una encuesta a los trabajadores de una finca de plátanos en el occidente de la Provincia de Chiriquí, República de Panamá. Se utilizó un instrumento de evaluación del clima laboral diseñado por la empresa Price Waterhouse Coopers, adaptado por la Dra. Marieth Silva, Doctora en Psicología Industrial y Organizacional (PwC, 2012).

Definición de la condición a estudiar:

Identificar los agentes determinantes del desempeño de los trabajadores y los factores que influyen en la motivación, compromiso y competencias de la fuerza laboral compuesta por los trabajadores de la muestra (Sonami PwC, 2016).

La búsqueda de evidencias pretende ilustrar sobre los aspectos que motivan a la fuerza laboral Ngäbe-Buglé cuando desempeñan un puesto de trabajo y contrastar estas motivaciones con las de sus pares de raza mestiza.

Definición de la población:

Trabajadores de una finca de plátanos del occidente chiricano. La totalidad de empleados es de 28 personas, a saber, un (1) administrador, dos (2) capataces y 25 jornaleros. De estos últimos 16 son Ngäbe-Buglé y 9 son mestizos.

Muestra, selección y tamaño:

La selección de la muestra se da de forma determinística. Se utilizó un día de pago de quincena para aprovechar la presencia de los trabajadores. Se logró entrevistar a todos los jornaleros y un capataz, por lo que el tamaño de la muestra es de 26. La fecha de toma de la muestra fue 15 de diciembre de 2017. Utilizando un nivel de confianza del 95%, el margen de error es del 6%.

Método de análisis de datos:

El cuestionario final consistió en 60 preguntas, de las siguientes diez categorías: identidad y pertenencia, gestión y claridad organizacional, comunicación interna, liderazgo, desarrollo y promoción laboral, colaboración y trabajo en equipo, remuneración y otros beneficios, balance vida/trabajo, condiciones de trabajo y, por último, necesidades individuales.

Las preguntas de la uno a la 56 eran de preguntas cerradas bajo el esquema de Escala de Likert. Cuando el trabajador contestó “siempre”, se asignó un punto. Cuando su respuesta fue “algunas veces” se le puso menos uno, y cuando contestó “nunca” se le restó dos puntos. Sobre el asunto, si la respuesta no es “siempre” se entiende entonces como una

situación subóptima (100% sería lo perfecto). Para la última parte del instrumento de medición (necesidades individuales), se eligió hacer preguntas abiertas.

Tipo de estudio que se realiza:

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que lleva un proceso secuencial y utiliza la estadística para medir fenómenos. En cuanto a su alcance, es de tipo descriptivo ya que especifica propiedades, rasgos y características. Mientras tanto, el diseño de la investigación es de tipo no experimental y transeccional.

Toda vez que la muestra es de tan solo 26, y no se alcanza el mínimo estadístico de 30, los resultados no serán tomados en cuenta para hacer generalizaciones de la población, pero sí sirven como un indicio de las características del estudio en cuestión. Es por ello, que se utiliza el método inductivo (de lo específico a lo general), en el que la verdad de las premisas apoya la conclusión, pero no la garantiza.

Resultados

Como se puede observar en la tabla 1, en la mayoría de las categorías, los indígenas muestran un clima laboral más desfavorable que los latinos. Por otra parte, las únicas dos categorías en que los indígenas muestran más satisfacción son a). remuneración, y b). balance Vida/Trabajo. Son estas dos mismas categorías en que los jornaleros latinos sienten la peor parte de su trabajo. En contraste, los indígenas sienten que su vida y situación económica ha mejorado tan solo por poseer ese empleo.

El rango de edad de los encuestados es de 21 a 73 años. La edad promedio es de 42.72 años con una desviación típica de 14.47 años, y una mediana de 40 años. Hay un total de 16 trabajadores encuestados de la raza Ngäbe-Buglé y 10 latinos. La totalidad de los trabajadores son hombres. Por último, los encuestados llegaron en la empresa en diferentes momentos de tiempo. El de mayor antigüedad ingresó a laborar en mayo de 2006 y el último tan reciente como diciembre de 2017.

Tabla 1. Clima laboral de los encuestados, según etnia y por categoría

Categoría	Latinos	Indígenas	Total
Remuneración y otros beneficios	-23%	18%	4%
Balance de Vida/Trabajo	16%	32%	23%
Comunicación interna	34%	35%	34%
Condiciones de trabajo	57%	49%	50%
Identidad y pertenencia	65%	50%	56%
Liderazgo	66%	52%	59%
Desarrollo y promoción laboral	70%	61%	64%
Colaboración y trabajo en equipo	73%	76%	76%
Gestión y claridad organizacional	89%	77%	81%
Promedio	50%	50%	50%

Fuente: Encuesta de campo del 15 de diciembre de 2017

Elaborado por: Belisario Centeno S.

La ilustración 4 muestra las cuatro preguntas abiertas que se le practicaron únicamente a los trabajadores Ngäbe-Buglé con relación a sus necesidades individuales. A ese respecto, se hizo recurrente las respuestas 1). casa, 2). dinero y 3). esposa como las tres cosas que les hacen falta en sus vidas.

Para la posición de Administrador el salario base es de B/. 700.00 al mes, los capataces ganan B/. 468.00, mientras que los jornaleros se les paga por hora B/. 1.76, lo que da un promedio mensual de B/. 366.08. Para una referencia, las bananeras pagan B/. 1.85 por hora. La tabla 2, que se divide en dos partes, muestra la totalidad de las respuestas de todas las encuestas aplicadas a todos los sujetos de estudio.

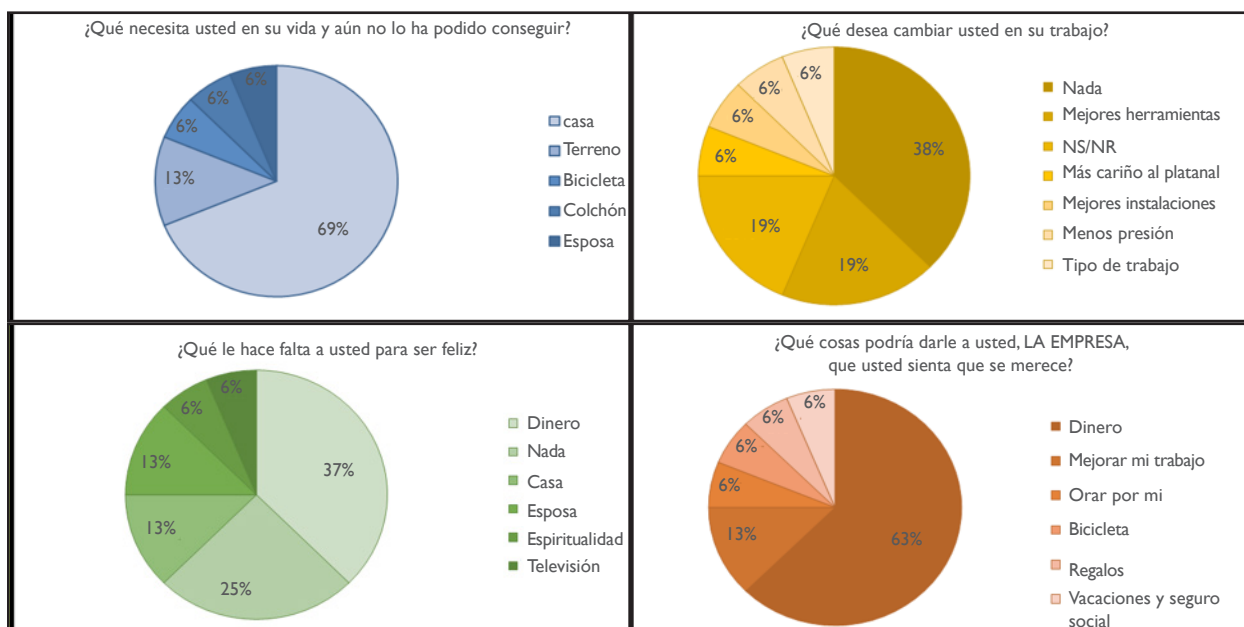


Ilustración 4. Necesidades individuales de los trabajadores NGÄBE - BUGLÉ

Fuente: Encuesta de campo del 15 de diciembre de 2017

Elaborado por: Belisario Centeno S.

Tabla 2. Tabulación de resultados de la encuesta de clima laboral, Parte I

IDENTIDAD Y PERTENENCIA	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
1. Estoy orgulloso/a de trabajar en la EMPRESA.	24	2	0	26
2. Conozco lo que la EMPRESA desea lograr/conseguir.	23	2	1	26
3. Me siento deseoso de lograr lo mismo que la EMPRESA desea.	24	2	0	26
4. Recomendaría a mis amigos la EMPRESA como un buen lugar para trabajar.	20	5	1	26
5. Aceptaría otro trabajo fuera de EMPRESA que me ofreciera el mismo salario.	11	10	5	26
6. Me siento satisfecho con el trabajo que hago.	24	1	1	26
GESTIÓN Y CLARIDAD ORGANIZACIONAL	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
7. Tengo claro cómo está organizada la finca, quien es mi capataz, compañeros y jefes.	24	2	0	26
8. Estoy claro/a en cuáles son las reglas de mi trabajo.	25	1	0	26
9. Siento que actuamos conforme a las reglas de la EMPRESA, aun cuando no es fácil hacerlo.	21	5	0	26
10. Conozco cuáles son mis deberes y el objetivo principal de mi trabajo.	25	1	0	26
11. Conozco como mi trabajo ayuda a la EMPRESA.	24	1	1	26
12. Conozco y respeto la autoridad de los jefes en mi trabajo y los jefes arriba de ellos.	26	0	0	26
13. Considero que el trabajo que debo hacer se puede cambiar fácilmente si se necesita.	20	6	0	26
COMUNICACIÓN INTERNA	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
14. Me dicen usualmente cuáles son los planes de mi trabajo en la EMPRESA.	23	2	1	26
15. Me comunican a tiempo sobre los cambios en la EMPRESA.	21	2	3	26
16. Considero que me avisan de forma correcta cualquier cosa.	22	2	2	26
17. Siento que la comunicación entre empleados es buena.	22	2	2	26
18. Puedo expresar abiertamente mis opiniones las cuales son escuchadas con interés y mis aportes sonpreciados.	19	6	1	26
19. Mis opiniones son tomadas en cuenta para hacer cambios.	6	11	9	26
20. Puedo colaborar con las decisiones que se toman en mi trabajo.	19	5	2	26
21. Considero que todos son escuchados.	18	7	1	26
LIDERAZGO	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
22. Mi capataz es bueno para hacer su trabajo.	22	3	1	26
23. Mi capataz nos dice con claridad cuál es nuestro trabajo.	23	1	2	26
24. Mi capataz siempre quiere lograr la meta en nuestro trabajo.	26	0	0	26
25. Mi capataz realiza reuniones conmigo y mis compañeros de trabajo.	23	3	0	26
26. A mi capataz le interesan mis opiniones.	17	5	4	26
27. Siento que mi capataz valora apropiadamente mi trabajo.	22	2	2	26
28. Mi capataz maneja adecuadamente las peleas o problemas que pueden surgir en el trabajo.	19	6	1	26
29. La relación laboral con mi capataz es buena.	19	5	2	26
DESARROLLO Y PROMOCIÓN LABORAL	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
30. Mi capataz me motiva a que aprenda y mejore.	21	5	0	26
31. Mi capataz se la pasa diciéndome si hago bien mi trabajo o no.	13	10	3	26
32. Me siento satisfecho con lo que me enseñan en la EMPRESA para mejora mi trabajo.	21	5	0	26
33. Siento que puedo mejorar y hacer mejores trabajos, mejor pagados en la EMPRESA	25	1	0	26
34. Entiendo que mi trabajo diario me enseña más cosas y con eso puedo ser mejor.	25	1	0	26
35. Mi trabajo es valorado y me ayuda a ser mejor persona.	23	3	0	26
36. Se han cumplido mis expectativas que tenían al comenzar a trabajar en la EMPRESA.	23	3	0	26

Fuente: Encuesta de campo del 15 de diciembre de 2017
Elaborado por: Belisario Centeno S.

Tabla 2. Tabulación de resultados de la encuesta de clima laboral, Parte II

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
37. Siento que la EMPRESA promueve la cooperación entre los miembros de la comunidad.	16	8	2	26
38. En mi trabajo se mantiene un buen ambiente entre las personas.	25	1	0	26
39. Trabajo en paz y amistad con mis compañeros de trabajo.	25	1	0	26
40. Pienso que hay una buena relación entre todos en la EMPRESA.	24	1	1	26
41. Percibo en la EMPRESA que todos se sientan en familia.	24	2	0	26
42. Siento que mi cuadrilla ayuda a la EMPRESA, incluso más allá de lo que se le pide.	25	1	0	26
REMUNERACIÓN Y OTRO BENEFICIOS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
43. Considero que poseo un salario bueno con respecto a lo que hago.	16	8	2	26
44. Conozco los beneficios adicionales al salario que me ofrece la EMPRESA	17	4	5	26
45. Mi salario es bueno si se compara con otras empresas/fincas	13	9	4	26
BALANCE VIDA / TRABAJO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
46. Considero razonable la cantidad de trabajo que me ponen a hacer.	23	3	0	26
47. La EMPRESA se interesa por permitirme llevar una buena vida personal y con mi familia.	23	1	2	26
48. La EMPRESA involucra a nuestras familias en sus actividades.	6	6	14	26
49. La EMPRESA me deja ir cuando trabajo tiempo extra, para poder compensar el tiempo en los casos necesarios.	18	2	6	26
50. Comprendo que la EMPRESA a veces necesita más trabajo de mi parte.	21	5	0	26
CONDICIONES DE TRABAJO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
51. La EMPRESA me da las herramientas completas para hacer mi trabajo.	21	2	3	26
52. La EMPRESA se preocupa porque las condiciones de trabajo sean seguras y libres de riesgo.	22	2	2	26
53. Considero que es bueno (físicamente) el lugar donde trabajo.	21	3	2	26
54. Considero buenas las instalaciones para hacer bien mi trabajo.	20	5	1	26
55. Considero que hay suficiente luz donde trabajo.	17	5	4	26
56. Considero suficientemente limpio el lugar donde trabajo.	22	4	0	26

Fuente: Encuesta de campo del 15 de diciembre de 2017
 Elaborado por: Belisario Centeno S.

Discusión

La empresa que emplea cualquier tipo de capital humano es responsable por crear un clima en el que las personas puedan satisfacer una diversidad de necesidades, que impulse al recurso humano y utilice los talentos existentes (Chiavenato, Villamizar, & Aparicio, 2011), sin importar su origen étnico.

En el área de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, de Coto Brus en Costa Rica se

atiende a una extensa comunidad migrante de la etnia Ngäbe-Buglé que proviene de Panamá a trabajar en fincas de café y banano del vecino país. Una serie de incidentes que se registraban en la cotidianidad del trabajo los pusieron a reflexionar sobre las razones por qué no se estaba llegando eficientemente a las personas indígenas (Molestina Gaviria, 2012).