

La calidad de vida laboral en empresas del sector agrícola y agroindustrial¹

Francisco Restrepo Escobar², Angélica María López Velásquez³

Recibido: 10 junio 2016 / Aceptado: 30 junio 2016

DOI: 10.22507/jals.v5n1a3

■ Resumen

Objetivo. En esta investigación se indagó por el impacto de las políticas laborales en los trabajadores del sector agrícola y agroindustrial, teniendo en cuenta: percepciones del entorno laboral, experiencias de trabajo, y el impacto psicosocial en la calidad de vida laboral. **Materiales y métodos.** Se tomó una muestra de trabajadores directivos, mandos medios y operarios de empresas pertenecientes al sector agrícola y agroindustrial de la ciudad de Medellín. En total se encuestaron 198 personas. También se realizaron entrevistas estructuradas a directivos del área de gestión humana. **Resultados.** Se encontró que si bien muchas de las variables de calidad de vida laboral como la satisfacción laboral, fueron bien evaluadas por la población objeto de estudio, los resultados de otras como violencia en el trabajo, tienden a ser más negativos. **Conclusiones.** Los resultados muestran que, para la mayoría de los trabajadores encuestados, las variables que en general mostraron un sesgo positivo fueron condiciones de trabajo, clima organizacional y valores personales, mientras que las que mostraron una tendencia baja fueron violencia en el trabajo y efectos colaterales del trabajo. No existen diferencias significativas sobre las percepciones de variables estudiadas, entre hombres y mujeres, ni tampoco con relación al tipo de contrato.

Palabras claves: entorno laboral, condiciones de trabajo, experiencias de trabajo, impacto psicosocial.

¹ Proyecto derivado de la investigación "La calidad de vida laboral en empresas antioqueñas" financiada por la Universidad de Antioquia y la Asociación colombiana de relaciones de trabajo, Ascort, con la participación académica del Grupo de Investigación en Comportamiento Humano Organizacional –COMPHOR–.

² Magister en Gerencia del Talento Humano y Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, Especialista en Alta Gerencia de la Universidad María Cano y en Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Universidad de Medellín. Administrador de Empresas de la Universidad de Antioquia. Profesor Asistente Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. ferestrepo@elpoli.edu.co

³ Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, Especialista en Psicología Organizacional y Administradora de Empresas de la Universidad de Antioquia. Profesora Asistente. Universidad de Antioquia. angelica.lopez@udea.edu.co



The quality of working life in enterprises from the agricultural and agroindustrial sectors

■ Abstract

Objective. This research investigates the impact of labor policies on workers from the agricultural and agro-industrial sectors, taking into account their perceptions of the work environment, their work experiences and the psychosocial impact on the quality of their working lives. **Materials and Methods.** A sample of managerial workers, managers and operators of companies from the agricultural and agro-industrial sectors in Medellín was taken. In total, 198 people were surveyed. Structured interviews with managers of human resources departments were also conducted. **Results.** Although many of the working life quality variables, such as labor satisfaction, were well evaluated by the population studied, the results of others, such as violence at work, tend to be more negative. **Conclusions.** The results demonstrate that for most of the workers surveyed, the variables that in general were regarded as positive were working conditions, working environment and personal values, while those evaluated as poor were the violence at work and the collateral effects of work. There are no significant differences in the perceptions of the variables studied in terms of gender or kinds of contracts.

Key words: working environment, working conditions, work experiences, psychosocial impact.

A qualidade de vida laboral em empresas do setor agrícola e agroindustrial

■ Resumo

Objetivo. Neste estudo investigou o impacto das políticas de trabalho para os trabalhadores do setor agrícola e agroindustrial, tendo em conta: a percepção do ambiente de trabalho, experiências de trabalho e impacto psicossocial sobre a qualidade de vida no trabalho. **Materiais e Métodos.** A amostra de trabalhadores administrativos, gerentes e operadores de empresas do setor agrícola e agroindustrial da cidade de Medellín foi tomada. No total, 198 pessoas foram entrevistadas. Também foram realizadas entrevistas estruturadas com gestores de departamentos de recursos humanos. **Resultados.** Descobrimos que, embora muitas das variáveis de qualidade de vida no trabalho e satisfação no trabalho foram bem avaliadas pela população do estudo, os resultados de outros, como a violência no trabalho, tendem a ser mais negativa. **Conclusões.** Os resultados mostram que, para a maioria dos trabalhadores entrevistados, as variáveis em geral mostrou uma tendência positiva foram condições, clima organizacional e valores pessoais de trabalho. Enquanto eles estão mostrando uma tendência de queda foram a violência no trabalho e de efeitos colaterais. Não houve diferenças significativas na percepção das variáveis estudadas, entre homens e mulheres, nem em relação ao tipo de contrato.

Palavras chave: ambiente de trabalho, condições de trabalho, experiências de trabalho, impacto psicossocial.

■ Introducción

Es una realidad el nuevo paradigma empresarial de reorganización flexible del trabajo en todas las esferas empresariales y más aún en las empresas del sector agrícola y agroindustrial. Una de sus expresiones más claras es la contratación flexible que prolifera en las empresas de diversos países de América Latina, incluido Colombia. Estas nuevas formas organizativas del trabajo afectan la calidad de vida laboral (CVL).

Estudios realizados por Silva (2006), indican que las diez categorías más frecuentemente utilizadas en los estudios de CVL son: seguridad en el ambiente de trabajo, oportunidad de promoción y adelanto de futuro, autonomía, remuneración, relaciones con otros, beneficios y recompensas, satisfacción de necesidades sociales, comunicación entre grupos y comunicación organizacional, satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo.

En ésta línea, el estudio realizado por Segurado y Argulló (2002), permite observar una clasificación de estas categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral. En un sentido muy similar al propuesto por estos autores, el gobierno de Colombia, a través de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), busca dar a los actores sociales los parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo de los factores de riesgo psicosocial a los que se pueden ver expuestos los trabajadores como producto del estrés ocupacional.

Son dos las perspectivas que en relación con la calidad de vida laboral han primado en las investigaciones: la objetiva, que corresponde a aquellas condiciones del medio ambiente de trabajo. En esta perspectiva, están los trabajos de Lau y May (1998), Mateu (1984), Salas y Glickman (1990), Walton (1975), y Wilcock y

Wright (1991); y la psicológica que corresponde a la valoración subjetiva del trabajo, es decir, la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo. Los trabajos de Efraty y Sirgy (1990), Mirvis y Lawler (1984), y Oliveira (2004), son algunos que ilustran esta perspectiva. Frente a este constructo suele encontrarse posturas unívocas, ancladas a una u otra perspectiva.

La insuficiencia de las evaluaciones de CVL con énfasis en las personas y en el entorno laboral, posibilitó el surgimiento de una tercera perspectiva, la que pretende integrar en la evaluación aspectos objetivos y subjetivos. En este grupo destacan los trabajos de Fernández y Giménez (1988), González y Bousoño (1996), Mirvis y Lawler (1984), Quijano, Cornejo, Yepes y Flores (2005), Visauta (1983).

Considerando la preeminencia de las mediciones y exploraciones objetivas frente a temas como el de la calidad de vida laboral, la presente investigación se enmarca y contribuye al desarrollo teórico de la dimensión subjetiva para el estudio de esta temática.

La norma colombiana (2008) da cuenta de las principales categorías de análisis que deben considerarse al abordar un estudio de calidad de vida laboral que pretenda potenciar los factores psicosociales protectores y reducir los de riesgo, tanto desde lo objetivo (intra e interlaboral) como desde lo subjetivo (características individuales). Dichas categorías son, desde la perspectiva objetiva: medio ambiente físico, medio ambiente tecnológico, medio ambiente contractual, medio ambiente productivo, medio ambiente profesional, medio ambiente organizacional; y desde la subjetiva: esfera privada y mundo, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo/grupo laboral e institución, institución y función directiva.

La puesta en marcha de proyectos para fortalecer la CVL puede traer beneficios como elevar a



su vez la motivación y la satisfacción, mejorar el desempeño y por ende la eficiencia de la organización, así como disminuir la rotación en el empleo, las tasas de ausentismo y las quejas. Se habla en demasía de la importancia de la calidad del producto que se vende o del servicio que se presta, pero ¿cuál es la valoración que recibe el trabajador por sus servicios o por realizar adecuadamente su trabajo? Algunos directivos o jefes consideran que esta valoración es innecesaria pues para eso se le paga al empleado.

Tratar la calidad de vida laboral desde una aproximación psicosocial, significa tener en cuenta los procesos psicosociales que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales desde los cuales se construye y configura la realidad laboral. Es decir, la CVL es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo.

■ Materiales y métodos

Esta investigación fue desarrollada en 12 empresas del sector agrícola y agroindustrial de la ciudad de Medellín. Se enmarca a su vez en la investigación denominada: La calidad de vida laboral en empresas antioqueñas, financiada por la Universidad de Antioquia y la Asociación colombiana de relaciones de trabajo-Ascor-t.

La investigación es de carácter exploratorio. Se realizó un muestreo aleatorio simple en las empresas objeto de estudio. La población estuvo constituida por 103 hombres y 95 mujeres pertenecientes a los niveles directivo (19), medios (90) y operarios (89). Del total, 53 tienen contrato a término indefinido, 138 contrato fijo o inestable y 6 contrato temporal. Se realizaron entrevistas estructuradas a directivos del área de gestión humana. Se realizaron comparaciones entre grupos por género y por tipo de contrato.

Con el ánimo de establecer el mejor método de comparación (paramétrico o no paramétrico) se verificó la distribución de los datos a través de la prueba Kolmogorov Smirnov.

Evaluación de la calidad psicométrica del instrumento:

El instrumento fue diseñado para el proyecto Kofarips (capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial), liderado por el Dr. Josep M. Blanch (2010) de la Universidad Autónoma de Barcelona, aplicado a través de una prueba piloto y adaptado al contexto cultural del país y a la población objetivo a partir de los resultados de los análisis de validez y confiabilidad correspondientes. La encuesta está constituida por 10 variables de calidad de vida laboral. Estas variables son: condiciones de trabajo, clima organizacional, organización del trabajo, demandas organizacionales, experiencia en el trabajo, valores personales, evolución laboral, distancia entre sueños y realidad, violencia en el trabajo, y efectos colaterales del trabajo. En la tabla 1 se muestran los métodos que se utilizaron para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento.

Correlación ítem test: Para efectos del presente estudio se consideró una correlación superior a 0,30 y significatividad de la correlación si ésta se encuentra entre 0.000 y 0.005. Los resultados indicaron que todas las correlaciones son altas.

Validez: El método usado en el marco de este proyecto fue el de reducción de dimensiones a través de comunalidades, método de extracción de componentes principales. Se consideró aceptable la agrupación cuando el ítem reflejará un peso superior a 0.30 en su respectivo factor e inferior a ese valor en los demás factores. Se realizaron comparaciones entre grupos por género y por tipo de contrato, y con el ánimo de establecer el mejor método de comparación (paramétrico o no paramétrico), se verificó la distribución de los datos a través de la prueba Kolmogorov Smirnov, la cual permitió verificar si

Tabla 1. Métodos utilizados para evaluación del instrumento

	Criterios	Método
Criterios de Calidad de cada una de las preguntas	Correlación ítem-test	Correlación de Pearson
Criterios de Calidad de todo el cuestionario	Validez de contenido	Proceso adelantado por expertos del proyecto KOFARIPS. Investigación internacional denominada: El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. liderado en Europa y Latinoamérica por: Josep M Blanch, docente del departamento de Psicología social, de la Universidad Autónoma de Barcelona (España) ¹⁷ .
	Validez de constructo	Método de extracción: Componentes Principales
	Confiabilidad	Alfa de Crombach y Dos mitades de Guttman

Fuente: Elaboración propia a partir de Kofarips⁴

los datos se distribuyen o no de manera normal. Esta prueba indicó que la distribución de la muestra es Normal, en cuyo caso resulta más precisa y robusta la aplicación de pruebas de estadística paramétrica (Anovas y Test de t). Se aclara que este procedimiento se realiza con el fin de realizar la adaptación transcultural de la herramienta de una manera adecuada.

Confiabilidad: En este estudio se usaron los métodos de Alfa de Crombach y Dos mitades. Los resultados que arroja el Alfa de Crombach indican una baja variabilidad lo cual da cuenta de una alta confiabilidad. En el caso de Dos mitades, los resultados evidencian una alta confiabilidad en tanto ambas partes se están acercando a la misma realidad.

■ Resultados

Realizando el análisis socio demográfico, se tiene que el 69.7% de la población trabaja bajo la modalidad de contrato a término fijo, mientras que el 26.8% es contratado a término indefinido.

En cuanto al sexo, el 42% de la población es femenino y el 52% es masculino. En cuanto al nivel de vida, el 61% de la población dice tener un buen nivel de vida, mientras que el 32% aduce un nivel de vida regular. Al observar la relación entre las variables socio demográficas y el nivel de satisfacción laboral general, se encuentra que el personal bajo la modalidad de contrato a término fijo se encuentra mucho menos satisfecho que el personal contratado a término indefinido. En las demás variables las diferencias no son significativas.

En relación con las condiciones de trabajo en una escala de 0 a 10, la media es 8,34 y la desviación típica de 1,13 lo cual indica que hay una baja dispersión de los datos. Es decir, el promedio en este caso representa al grupo encuestado, viéndose así mayor homogeneidad en las respuestas de la muestra. Esto ocurre en todas las demás variables con excepción de violencia en el trabajo (2,06), en donde la desviación típica indica que la dispersión de los datos es alta, es decir, el promedio no representa a todo el grupo encuestado puesto que hay varios niveles (heterogeneidad) de percepciones en relación con la variable. Las variables que en general mostraron un sesgo positivo (tendencia a la calificación más alta) fueron condiciones

⁴ Investigación internacional denominada "El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial". Su interés particular es explorar y visibilizar las dimensiones relativas de las experiencias de trabajo del personal empleado en instituciones sanitarias y académicas.



Tabla 2. Estadísticos descriptivos

VARIABLES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Condiciones de trabajo	198	4,00	10,00	8,34	1,133
Clima organizacional	198	2,00	10,00	8,34	1,291
Organización del trabajo	198	2,50	7,00	6,15	0,767
Demandas organizacionales	198	4,43	7,00	6,39	0,558
Experiencia de trabajo	198	3,86	7,00	6,44	0,642
Valores personales	198	3,00	10,00	8,10	1,114
Evolución laboral	198	2,91	7,00	6,25	0,696
Distancia sueños realidad	198	1,00	7,00	3,88	1,568
Violencia en el trabajo	198	1,00	7,00	2,55	2,064
Efectos colaterales del trabajo	198	1,00	6,44	2,70	1,250

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

de trabajo, clima organizacional y valores personales. Mientras que las que mostraron una tendencia baja fueron violencia en el trabajo y efectos colaterales del trabajo.

En relación con los valores trabajo, familia, dinero, espiritualidad y vida social, las desviaciones típicas indican que hay una baja dispersión de los datos. Es decir, el promedio en este caso representa al grupo encuestado, viéndose así mayor homogeneidad en las respuestas de la

muestra. Para los valores, consumo, ocio, pareja y política, las desviaciones típicas indican que la dispersión de los datos es alta. Es decir, el promedio no representa a todo el grupo encuestado puesto que hay varios niveles (heterogeneidad) de percepciones en relación con los valores. Los valores que en general mostraron un sesgo positivo (tendencia a la calificación más alta) fueron trabajo y familia. Mientras que los que mostraron las medias más bajas y con un sesgo negativo fueron ocio y política

Tabla 3. Valores personales

Reactivos	N	Media	Desv. típ.	Cálculo Asimetría	Cálculo Curtosis
Vida social	198	8,32	1,71	-10,168	13,057
Trabajo	198	9,31	0,82	-7,237	5,276
política	198	7,13	2,70	-6,455	1,518
Pareja	198	8,07	2,83	-11,034	7,632
Dinero	198	8,21	1,59	-9,825	13,234
Espiritualidad	198	8,97	1,48	-12,791	16,560
Familia	198	9,40	1,19	-18,564	42,264
Consumo	198	7,59	2,33	-7,729	4,591
Ocio	198	5,89	2,97	-3,309	-2,000

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Tabla 4. Violencia en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	106	53,5	53,5	53,5
	2,00	24	12,1	12,1	65,7
	3,00	9	4,5	4,5	70,2
	4,00	14	7,1	7,1	77,3
	5,00	13	6,6	6,6	83,8
	6,00	21	10,6	10,6	94,4
	7,00	11	5,6	5,6	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Como puede observarse el 65,7% de la población encuestada no experimenta en forma pronunciada situaciones de violencia en el trabajo, mientras que para el resto hay una alta tendencia. Las situaciones de violencia en

el trabajo, son entendidas como situaciones de coacción física, psicológica, simbólica, de presión indeseable o de falta de respeto a su dignidad como trabajadores.

Tabla 5. Efectos colaterales del trabajo

Reactivos	N	Media	Desv. típ.	Cálculo Asimetría As	Cálculo Curtosis
Continuación de tareas laborales en casa	198	2,91	1,94	4,02	-2,64
Traslado de problemas laborales a otros ámbitos	198	2,55	1,73	5,98	0,10
Sobrecarga de actividad laboral	198	2,98	1,84	3,38	-2,56
Desgaste emocional	198	2,85	1,78	4,37	-1,75
Agotamiento físico	198	3,51	1,81	1,81	-2,96
Saturación mental	198	3,17	1,93	3,32	-2,72
Mal humor	198	2,62	1,56	4,60	-1,09
Sentimiento de baja realización profesional	198	2,54	1,65	5,18	-0,91
Maltrato a colegas, o clientes	198	1,96	1,34	9,24	5,99
Frustración	198	2,17	1,47	6,71	1,02
Trastornos digestivos	198	2,31	1,65	6,81	1,00
Dolores de cabeza	198	2,76	1,74	4,55	-1,26
Insomnio	198	2,26	1,66	7,32	1,50
Dolores de espalda	198	3,03	1,66	2,74	-2,16
Tensiones musculares	198	3,08	1,74	2,67	-2,45
Automedicación para aliviar síntomas	198	2,54	1,74	5,47	-0,64

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados



En términos generales, la población encuestada experimenta con frecuencia media efectos colaterales del trabajo.

Los síntomas más frecuentes y con las puntuaciones más altas son: "agotamiento físico", "saturación mental", "dolores de espalda" y "tensiones musculares". La menos frecuente con puntuación más baja corresponde a: "mal trato a colegas o clientes". Se calcularon también los coeficientes de asimetría y curtosis confirmando que para el caso de todos los factores que acaban de analizarse, hay poca homogeneidad y simetría lo que corrobora el distanciamiento de la media y el sesgo positivo hacia las puntuaciones altas.

Se realizaron comparaciones entre grupos por género y por tipo de contrato. Se verificó la distribución de los datos a través de las pruebas Kolmogorov Smirnov y Shapiro-Wilk. Con respecto a la variable condiciones de trabajo la media para el caso de los hombres es de 8,30 y para las mujeres de 8,39. La Prueba de Levene indica que se han asumido varianzas iguales y la significatividad bilateral, que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas; tienden a ser más negativas las percepciones de las mujeres que de los hombres. Frente a la variable violencia en el trabajo también existen diferencias significativas; en este caso, tienden a ser más negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres.

Con relación al tipo de contrato, en el caso de la variable condiciones de trabajo la media para el caso de los trabajadores a término indefinido es de 8,47 y para los trabajadores con contrato a término fijo es de 8,26. La prueba de Levene indica que, para todos los casos, con excepción de bienestar laboral, se han asumido varianzas iguales. Las diferencias en las percepciones entre trabajadores contratados a término indefinido y contratados a término fijo no son significativas.

■ Discusión

El entorno laboral

En relación con las condiciones de trabajo, cabe destacar a partir del estudio, como mejoras sustanciales que ayudan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, las instalaciones que aportan la ergonomía, la buena iluminación, el control del ruido, el control de los riesgos profesionales, la disponibilidad del equipamiento que requiera la gente para desarrollar sus actividades, asignaciones salariales con base en resultados y competencias, capacitación, recreación, lúdica e integración no solo entre los colaboradores si no entre ellos y sus familias. Esto es de suma relevancia si se tiene en cuenta que las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. La literatura científica en general pone al descubierto que la configuración de este escenario incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad, ausentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al. 2004, Peiró y Prieto 1996, Ribas y Blanch 2003).

En cuanto a las condiciones de trabajo que empeoran, la estabilidad laboral parece ser una condición que empeora por cuanto el entorno macroeconómico a nivel mundial genera incertidumbre sobre todo en las empresas del sector agrícola. Los costos de los insumos, las importaciones, la competencia, las políticas fiscales, entre otros aspectos afectan los precios y conllevan a una baja demanda de productos

por parte de los consumidores y por consiguiente las empresas recurren a recortes de personal, mínimos o nulos aumentos salariales y en el peor de los casos a cierres de las empresas.

Experiencias y sentidos del trabajo

En general las personas entrevistadas manifestaron hacer parte de un ambiente de trabajo caracterizado por la amistad y camaradería. Han disminuido los conflictos y se promueve la colaboración y el respeto permanente. Todo lo anterior se refleja en el servicio a los clientes. Sin embargo, emerge el efecto del crecimiento de las organizaciones en las relaciones interpersonales debido a los traslados de trabajadores, por lo que por supuesto, se dejan de compartir espacios que otrora eran valiosos. Igualmente, las relaciones verticales empiezan a deteriorarse al reducirse el contacto directo jefe - empleado y por el ingreso de nuevas personas y directivos que vienen de otras culturas sin el acompañamiento adecuado. Estas experiencias sobre el trabajo cobran sentido por cuanto el trabajo es una actividad de carácter productivo en donde se invierten energías, habilidades y conocimientos para obtener un beneficio a cambio, que presenta implicaciones positivas y negativas (Salanova, 1996 y Peiró y Prieto, 1993).

Impacto sicosocial

En el impacto social percibido se indaga por aspectos de la dimensión subjetiva (psicológica) de la CVL, la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo, cómo las experiencias y percepciones individuales y colectivas crean realidades particulares a partir de la transmisión de valores y creencias, la presencia de ciertas actitudes y pautas de comportamiento, la construcción de símbolos y significados, y por aspectos de la dimensión objetiva del entorno de trabajo como aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo que dan como resultado mayor o menor CVL (Ardila, 2003).

Las organizaciones, a pesar del entorno macroeconómico tan turbulento, le han apostado a la seguridad del trabajador, entendiéndose esta como una mayor permanencia en la empresa; así como la vinculación directa y la contratación a término indefinido, lo cual genera en el trabajador una percepción positiva de la organización. Lo anterior no niega que siempre hay una amenaza latente de inestabilidad e incertidumbre por causa de fenómenos como la globalización y el entorno macroeconómico internacional que afecta la industria y las organizaciones que, como las agrícolas, todavía tienen debilidades en la planeación estratégica para enfrentar las amenazas económicas, políticas, legales y socioculturales.

El equilibrio trabajo familia y su gestión por parte de las empresas se convierte en un factor importante para la calidad de vida. Algunas organizaciones proveen espacios y servicios al trabajador con programas de esparcimiento, auxilios, créditos para mejora de vivienda, estudios, actividades lúdicas y culturales. Sin embargo, este fenómeno no es muy generalizado, presentándose más en las empresas agroindustriales de gran tamaño; en las empresas agrícolas son escasos estos programas, por no decir nulos.

El proceso de gestión del talento humano es un aspecto que también influye en el bienestar laboral. En este proceso se visualizan actividades que apuntan a mejorar el clima laboral, como lo son los programas de salud ocupacional que apuntan a mejorar la salud física y psicológica del trabajador. Sin embargo, también se observan percepciones negativas que se traducen en conductas de arbitrariedad, coerción y poder a nivel vertical y horizontal que afectan la comunicación y por consiguiente el normal desempeño de las personas.



■ Referencias

- Alcover, C.M. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), pp.161-164.
- Blanch, J.M.; Sahagún, M.; Cantera, L. and Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), pp.157-170.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (Vol. 5). Universidad Autónoma de Barcelona : UOC.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. *Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo Psicosocial en el Trabajo*. Santa Fe de Bogotá.
- Efraty, D. y Sirgy, M. (february, 1990). The effects of Quality of Working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, pp.31-47.
- Fernández, M. y Giménez, L. (1988). Criterios para definir la calidad de vida laboral. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (pp.477-484). Madrid: COP.
- González, P. Bousoño M. (1996). Evaluación de calidad de vida. *Psiquiatría*, 5(6), pp.20-32.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral.. *Tratado de psicología del trabajo. Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), pp.161-186.
- Lau, R. y May, B. (1998). A Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Bussiness Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), pp.211-227.
- Mateu, M. (1984). *La nueva organización del trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- Mirvis, P. Y Lawler, E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197- 212.
- Oliveira, D. A. Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9, pp.183-197.
- Peiró, J. M., Prieto, F. P., & Zornoza, A. M. (1993). Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal. Una perspectiva psicosocial. *Psicothema*, 5 (Suplemento), pp.287-305.
- Quijano, S., Cornejo, J.M., Yepes, M. y Flores, R. (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. *Anuario de Psicología*, 36(1), pp.7-36.
- Salanova, M., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In J. M. Peiró & F. Prieto (eds.). *Tratado de psicología del trabajo* (vol. 2). *Aspectos psicosociales del trabajo*, pp. 35-63. Madrid: Síntesis.
- Salas E. y Glickman, A. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas Socio-Técnicos y Calidad de Vida Llaboral: La experiencia Peruana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(1), pp.69-82.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), pp.828-836.
- Silva, M. D. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Barcelona: Universitat de Barcelona.



Visauta, B. (1983). La calidad de vida en el trabajo: un modelo de análisis [Tesis Doctoral]. Departamento de Psicología Experimental. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Walton, R. (1975). *Criteria for quality of Working Life*. In Davis, L. y Cherns, A. *The quality*

of working life (Vol 1). New York: The Free Presspp.91-118.

Wilcock A. y Wright, M. (1991). Quality of work life in Knitwear sector of the Canadian textile industry. *Public personnel management*, 20(4) 457- 4689.