Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia

Tesis presentada como requisito para optar al título de:

Especialistas en Gerencia Agropecuaria

Manuela Zea Quintero

Administradora Comercial y de Mercadeo

Ana Cristina Silva

Administradora de Empresas Agropecuarias

Miguel Jaramillo

Médico Veterinario Zootecnista

Director: Óscar Hernán Velásquez Arboleda

Línea de Investigación: Recursos Humanos

Corporación Universitaria Lasallista

Especialización en Gerencia Agropecuaria

Caldas, Antioquia – Colombia

2017

Tabla de Contenido

Introducción	10
El Problema	11
Objetivos	14
Limitaciones del Estudio	14
Marco Teórico	15
Sector Agropecuario	15
Citricultura	16
Calidad de Vida Laboral (CVL) y Retribuciones	17
Calidad y Calidad de Vida	21
Cuidar los Cultivos	24
Seguridad y Salud Laboral	25
Riesgos Psicosociales	27
Medición de la CVT o CVL	30
Hipótesis	37
Variables	37
Aspecto Metodológico	38
Tipo de Estudio	38
Población y Muestra	38
Delimitación Espacial	40
Procedimiento para la recolección y procesamiento de información	41
Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo – SIT	44
Dimensión Seguridad en el Trabajo – ST	45
Dimensión Integración al Puesto de Trabajo – IPT	46
Dimensión Satisfacción por el Trabajo – SAT	46
Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo – BLT	47
Dimensión Desarrollo Personal – DP	47

Dimensión Administración del Tiempo Libre – ATL 48

Resultados del Estudio y Discusión 49

Condiciones Laborales, Económicas y Sociales de los

Empleados de las Citrícolas del Suroeste Antioqueño 49

Condiciones laborales - Datos Clasificatorios 49

Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo – SIT 60

Dimensión Seguridad en el Trabajo – ST 60

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo- IPT 61

Dimensión Satisfacción por el Trabajo – SAT 62

Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo – BLT 63

Dimensión Desarrollo Personal – DP 63

Dimensión Administración del Tiempo libre -ATL 64

Conclusiones 66

Recomendaciones 68

Referencias 69

Lista de Apéndices

Apéndice A	Cuestionario CVT – Gohisalo	74
Apéndice B	Establecimiento del Cultivo	81
Apéndice C	Evaluación de Riesgos para el Cultivo de Cítricos	82
Apéndice D	Levante del Cultivo	83
Apéndice E	Levante y Producción del Cultivo	88
Apéndice F	Formato de Control de Plagas y Enfermedades	85
Apéndice G	Cuestionario de Calidad de Vida	86
Apéndice H	Encuesta de datos clasificatorios	94

Índice de Tablas

Tabla		Página
1	Modelos de Tenencia de la Tierra y Métodos de Cultivo	12
2	Confiabilidad y Medidas Descriptivas por Dimensiones del Instrumento CVT – GOHISALO	43
3	Puntuación T para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT – GOHISALO	44
4	Salarios	57
5	Resultado de Dimensiones	59

Índice de Figuras

Figura		Página
1	Esquema de Calidad de Vida Laboral	19
2	Evaluación Inicial SG-SST: AXA	27
3	Los factores Psicosociales en el Trabajo	28
4	Modelo Teórico Variables Intervinientes	29
5	Modelo de BLPS y SML	30
6	Sexos de los Empleados	50
7	Edad de los Empleados	51
8	Años Laborados en la Granja	52
9	Nivel de Estudio	53

.

Índice de ilustraciones

Ilustraciones		Página
1	Mapa municipio de Fredonia, Colombia	40
2	División Política de Valparaíso	41

Resumen

La calidad de vida se conceptualiza como un fundamento eminentemente humano que se relaciona con el grado de satisfacción que posee la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa y social así como el sentido que es atribuido a su vida (Testa, 1996 & Guyatt, 1993).

El incremento de la productividad y la estabilidad social no solo dependen de los diferentes medios de producción de que se disponen, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como el nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias.

El análisis de la calidad de vida en el trabajo, permite definir estrategias y correctivos para mejorar los factores que afectan directamente a la persona e indirectamente su capacidad productiva en la empresa.

Este estudio fue una investigación exploratoria y descriptiva. El instrumento fue aplicado a 29 empleados de y tres predios productores de cítricos en el suroeste, ubicados precisamente en los municipios de Fredonia y Valparaíso pertenecientes a la Asociación CITRICAUCA, arrojando como resultado un nivel bajo de calidad de vida en las dimensiones de Integración al Puesto de Trabajo, Desarrollo Personal, Tiempo Libre y, nivel medio de calidad de vida en las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, satisfacción por el Trabajo y bienestar logrado a través del trabajo.

Palabras clave: calidad de vida, clima laboral, soporte organizacional, reconocimiento en el trabajo

Abstract

The quality of life is conceptualized as an eminently human foundation that relates to the degree of satisfaction that the person has with his physical situation, his emotional state, his family life, love and social life as well as the meaning that is attributed to his life (Testa, 1996 & Guyatt, 1993).

Increased productivity and social stability depend not only on the different means of production available, but also on working and living conditions, as well as the level of health and well-being of workers and their families.

The analysis of quality of life at work allows defining strategies and correctives to improve the factors that directly affect the person and indirectly their productive capacity in the company.

This study was an exploratory and descriptive study. The instrument was applied to 29 employees of three citrus farms in the southwest, located precisely in the municipalities of Fredonia and Valparaiso belonging to the Association CITRICAUCA, resulting in a low quality of life in the dimensions of Integration to the Post Of Work, Personal Development, Free Time and, average level of quality of life in the dimensions Institutional Support for the Work, Safety in the Work, satisfaction by the Work and well-being achieved through the work.

Keywords: quality of life, work climate, organizational support, job recognition, citriculture, human resources, work environment

Introducción

Las nuevas condiciones de trabajo que están imponiendo fenómenos como el de la globalización, el neoliberalismo y otras presiones sociales, han provocado la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores, adicionales a los riesgos tradicionales de tipo traumático, que han sido tan estudiados y normalizados a través de medidas preventivas y correctivas asociadas a los riesgos profesionales (Velásquez & Bedoya, 2011).

La perspectiva de la calidad del entorno del trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. En otro ámbito, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo.

En el sector agropecuario colombiano, la informalidad ha sido una característica que ha prevalecido durante muchos años. Los nuevos modelos empresariales buscan transformar estas fincas en empresas rentables. Implementando políticas y métodos para tener organizaciones de verdad, con todo el musculo administrativo que en la actualidad se requiere para ser competitivo.

Se busca es evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los empleados de cada una de estas productoras cítricas y las consecuencias que estas condiciones generan sobre la productividad del predio.

El Problema

Formulación

Las observaciones de campo indican que la jornada laboral implica actividades que demandan alto esfuerzo físico que en muchas ocasiones se extiende a más de las 8 horas normativas, además las tareas culturales, como recolección, fertilización, plateo químico, fumigaciones y demás de mantenimiento del cultivo varían según el predio y su tamaño, como también la topografía y el estado de los lotes.

Con relación a lo anterior los rendimientos cambian de acuerdo a la disposición que tenga el trabajador y a la percepción que tenga del trabajo, por ello cada labor es programada con anterioridad en un calendario de acuerdo al lote y su estado productivo; y tareas como la recolección, el mantenimiento (plateo, desorillado, desbejucado, desoldado, control de plagas, siembra, podas, etc.), y el proceso de poscosecha son programadas de forma semanal, de modo que el empleado conozca con anterioridad las tareas que se harán durante el periodo y esté enterado de sus actividades.

Los modelos de tenencia de tierra y cómo se aprovechan estas, involucran factores de medio ambiente y administración, determinando el nivel de productividad teniendo en cuenta la variación de los parámetros agropecuarios que se ligan al sistema. Según la Organización Mundial del Trabajo, mantener el equilibrio entre la vida personal y el trabajo es un indicador de bienestar de los trabajadores, por lo tanto el de sus familias, lo que estimula la productividad, reduce la pobreza y aumenta la equidad de género.

Los modelos de tenencia de tierra y los patrones de su aprovechamiento (tabla nº1) involucran factores de medio ambiente y de administración que hacen que el nivel de productividad sea determinado considerando la variación de parámetros agropecuarios ligados al sistema.

Tabla 1

Modelos de Tenencia de la Tierra y Métodos de Cultivos

Modelos de tenencia de tierras	
Tipo de Explotación	Técnica de Producción
Micro explotaciones (muy pequeña superficie).	Agricultura de subsistencia
Pequeñas propiedades (menos de 10 has.)	Métodos manuales y tradicionales, sembrados de pan coger y un mínimo de producción para comercio.
Medianas propiedades (de10 a 15 has.)	Métodos tradicionales, agricultura semi-mecanizada, comercialización nacional e internacional.
Grandes propiedades (50 a 500 has)	Agricultura de tecnología avanzada y alto uso de agroquímicos, agricultura industrial intensiva y extensiva, comercialización nacional e internacional.
Plantaciones y latifundios (más de 500 has).	Agricultura de tecnología avanzada y alto uso de agroquímicos, agricultura industrial y extensiva comercialización nacional e internacional

Fuente: Adaptación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2000

Los sistemas de producción de cítricos en Colombia se caracterizan por estar ubicados en el subtrópico, entre los 600 y 950 msnm.

Los predios productores de cítricos se categorizan según el número de árboles; entre 1000 y 8000 pequeños, entre 8000 y 17000 medianos, en adelante se conocen como grandes predios.

Es necesario tener en cuenta que para obtener parámetros agrícolas competitivos, las labores diarias de un monocultivo y la administración de los recursos son dependientes del personal, que en la mayoría de los casos no poseen nivel educativo mayor a la básica primaria.

La demanda física y la jornada laboral legal en Colombia son 8 horas al día y 48 horas semanales. Una de las intenciones de este proyecto, es evaluar si el sistema productivo de frutales cítricos, da cumplimiento a la legislación laboral colombiana en este factor.

Según los predios analizados, la vinculación de los empleados suele ser caracterizada por una pobre celebración de contratos laborales escritos, siendo los acuerdos verbales los que formalizan el proceso de contratación. “Estos acuerdos tienden a ser generales, alineados a las condiciones del mercado o a las condiciones habituales o tradicionales” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, 45). Esto no asegura que las condiciones salariales sean adecuadas en comparación de otras categorías de salarios. “En áreas rurales, en términos de liquidez real, son generalmente menores que en el casco urbano y en ciudades con una jornada laboral más larga” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, 56).

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la calidad de vida laboral de los empleados (recolectores) de pequeños y medianos predios productores de cítricos en el municipio de La Pintada, Antioquia, Colombia.

Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones laborales, económicas y sociales de los empleados en las tres fincas productoras de cítricos.
- Evaluar los siguientes aspectos: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.
- Sugerir cambios necesarios para garantizar la competitividad y permanencia de los predios evaluados.

Limitaciones del Estudio

Este estudio se hizo estrictamente en una población rural empleada por empresas citrícolas del suroeste antioqueño, con sede en los municipios de La Pintada y Valparaíso. Aunque algunas de las preguntas realizadas y establecidas en los instrumentos de calificación fueron descritas minuciosamente, el lenguaje con las que se formularon representaba dificultad para su comprensión; la toma de datos para medir los parámetros de calidad de vida laboral en los empleados y la recopilación de datos fue hecha en el mes de febrero y marzo de 2016.

Marco Teórico

Sector Agropecuario

En el sector agropecuario colombiano, la informalidad ha sido una característica que prevalece a lo largo de los años, por ello los nuevos modelos empresariales buscan transformar las tradicionales fincas, en empresas rentables, implementando políticas y métodos para tener organizaciones, con todo el músculo administrativo que en la actualidad se requiere para ser competitivo. Sin embargo, en este escenario se habla de un desequilibrio constante en la remuneración, Gómez (2010) afirma que “hay una desigualdad en los salarios que se pactan con el empleado rural o jornalero” (29), y hace hincapié en que “la ausencia de un contrato indefinido o la inexistencia del mismo, es denominada por la OIT como precarización laboral” (30).

Según la OIT (2007), este sector que emplea a más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial, es la segunda fuente de empleo más importante del mundo después del sector de servicios. En este contexto las empresas citrícolas para estar al margen de la competencia, deben aplicar modelos que permitan conocer el desarrollo de las labores dentro de las fincas o establecimientos donde se practique tal actividad, para tener claro qué se debe estandarizar y qué hay detrás de los productos y su proceso de producción con el capital humano.

En la escena actual se halla una alta deserción laboral pero para que no suceda esto se debe educar a los empresarios del sector agrícola, haciéndolos saber qué tan importante es estar preparados para tener empleados y tener una responsabilidad que cumplir, por ello sería necesario hacerles conocer los conceptos básicos de recursos humanos, sus diversas formas y usos, para de esta manera lograr impactar y disminuir

el abandono de puestos, demandas laborales, entre otros fenómenos que atacan al sector, causando beneficio en cada uno, pues se pretende hacer del trabajo y la labor diaria algo bien visto y no solamente verlo como una obligación. (Stup, Hyde & Holden, 2006).

Citricultura

"Los cítricos –en especial la naranja, el limón y la mandarina- están entre los frutales más importantes a nivel mundial" (Instituco Colombiano Agropecuario, 2012, 5). El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) en un documento reciente, estima que "Colombia reporta 62.409 hectáreas establecidas en cítricos, distribuidas en 12 departamentos en al menos 10.500 unidades productivas, desde los 0 hasta los 2.000 metros sobre el nivel del mar, en diversas condiciones de clima, suelo, infraestructura y socioeconómicas" (Salazar, 2012, 5). En el caso de Antioquia, la Secretaría de Agricultura de la Gobernación señaló que la zona en la que más se hallan este tipo de explotaciones agrícolas está ubicada sobre la cuenca del río Cauca, sobre todo en la subregión del suroeste.

Las observaciones de campo para esta investigación han indicado que la jornada laboral implica actividades que demandan alto esfuerzo físico, además que en muchas ocasiones se extiende a más de las ocho horas normativas. Las labores culturales como recolección, fertilización, plateo químico, fumigaciones y demás ocupaciones de mantenimiento del cultivo, varían según el predio y su tamaño, como también la topografía y el estado de los lotes. Según un estudio de (González) 2014, "los dos factores más importantes que determinan hoy la competitividad en los

mercados especializados de las frutas colombianas, en especial los cítricos, son la inocuidad y la calidad" (Citricauca, 2007, 7).

Por otro lado y acercándose más al panorama de otras organizaciones de cualquier índole, la Asociación de Citricultores de Colombia (2014) argumenta que "la planeación de una agroempresa citrícola incluye la definición y disponibilidad de los recursos humanos, aspectos técnicos, ambientales, materiales (insumos, herramientas, instalaciones) y financieros de la actividad agrícola, así como también es muy importante el estudio de mercados" (114).

Con relación a lo anterior los rendimientos en el desempeño varían de acuerdo a la disposición que tenga el trabajador y a la percepción que tenga del trabajo. Cada labor es programada con anterioridad en un calendario de acuerdo al lote y su estado productivo.

Calidad de Vida Laboral (CVL) y Retribuciones

La omisión de errores, el mejoramiento en la productividad, el bajo ausentismo laboral, la entrega por la labor realizada, son elementos notorios cuando la organización brinda buenas condiciones de trabajo y esto solo se logra cuando la empresa, en este caso explotación agrícola, tiene en su filosofía un modelo de participación y construcción colectiva. "Los estudios por la calidad de vida laboral buscaban una reivindicación de las organizaciones hacia los trabajadores humanizando sus entornos laborales y desarrollando un interés por el desarrollo humano, pues sabían que esto tendría resultados en la producción" (Segurado & Agulló, 2002, 829).

La calidad de vida laboral o en el trabajo (CVL o CVT) se da cuando el trabajador siente bienestar por parte de la organización y las garantías que ésta le da.

En el 2009, Salazar y Guerrero exponían que “la CVT se visualiza anteponiendo los intereses personales del trabajador a los intereses organizacionales, evaluando su nivel de vida, sus condiciones de vida, su estilo de vida (…)” (54), entre otros aspectos psico-sociales-culturales.

Segurado y Agulló (2002) afirman que la Calidad de Vida Laboral tiene dos dimensiones que apuntan, primero a “perseguir fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo sus intereses individuales a los de la organización” (839) y segundo, apela a un trasfondo de la CVT en las organizaciones y es la búsqueda de mayor productividad, “en el que la empresa prioriza sus metas en producción y sabe que para que ésta mejore, tiene que ofrecerle algo a sus trabajadores” (839).

A este punto de vista se unen Chiang & Krausse (2009), quienes relacionan la CVL con varios indicadores – figura 1 - haciendo énfasis en la satisfacción laboral como indicador individual, la salud y el ambiente físico del lugar. La cultura organizacional y el fomento de la participación de los trabajadores, generan, construyen un indicador colectivo que se define en la percepción.

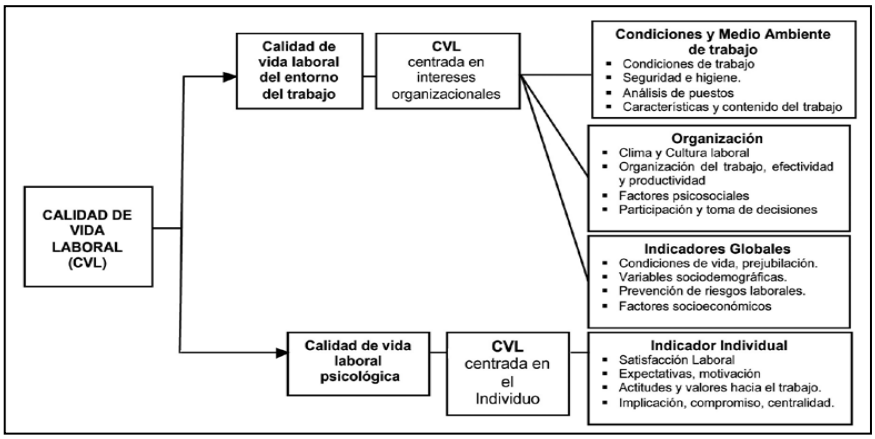


Figura 1. Esquema de Calidad de Vida Laboral.

Fuente: Chiang & Krausse (2009, 28).

A este modelo propuesto por la Universidad de Chile, en una investigación realizada dentro de su cultura interna y basándose en la teoría de CVL de Walton, halló factores que afectan a la calidad de vida laboral.

Compensación justa y adecuada. La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.

Empleo y desarrollo de la capacidad. Proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.

Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo, Integración social en la organización: eliminación de barreras

jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.

Reglamentación. Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.

Trabajo y espacio total de vida. El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular, importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

Y define en su trabajo, a la CVT con base en French (1996) afirmando que “es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal” (119).

Por otro lado, cuando se habla del modelo de bienestar se trata del papel que juega la organización para hacer sentir a gusto al operario con su labor, no sin antes hacer estudios que permitan develar cuál es la percepción del capital humano frente a las actividades que desempeñan dentro de la organización, para ello hay una serie de metodologías e instrumentos de aplicación.

La OIT (2009), define a la CVT como “el fomento del trabajo decente como eje fundamental para promover el equilibrio trabajo-vida” (78). A esta definición, Pérez (2015) citado en Ermidia (2001) refiere que “hay una relación estrecha entre la adecuada gestión de personal, fortalecimiento de la competitividad empresarial y organizacional, e igualdad de trato, condiciones y de oportunidades en el trabajo” (33).

Por supuesto que toda la estrategia de bienestar y de preocuparse por sus trabajadores tiene un fin definido y es lograr una estabilidad en el clima organizacional, el cual abarca desde el aumento de producción y la eficiencia en el proceso de realización, a parte, si la empresa tiene una excelente comunicación y fomenta la participación y socializa las ideas para tomar decisiones en comunidad, la disminución en los errores en el trabajo van a sentirse en los gastos por reposición de materiales. (García, 2012,18).

Así las cosas, la calidad de vida del trabajador depende directamente de las garantías que la organización ofrezca, ya sea el invertir en capacitación de personal o la apropiación del conocimiento de procesos, con esto se "asegura productividad, a cambio de estabilidad, todo esto por medio de la complementación de programas denominados de calidad o mejoras en los procesos de desarrollo humano" (Salazar y Guerrero, 2009, 39).

Calidad y Calidad de Vida

Cuando las empresas en occidente empezaron a preocuparse por los clientes, la interacción de estos con sus productos y viceversa, los japoneses ya tenían material e investigaciones sobre la fiabilidad de las cosas que creaban, y el gusto que sentían las personas por la marca. Por esto, Salazar y Guerrero (2009) afirmaron que "la satisfacción de un usuario de cualquier producto o servicio está relacionada con la calidad y la cultura de seguridad laboral" (Salazar y Guerrero 2009, 14).

En los tiempos modernos, la "calidad y seguridad comienzan a ser planteadas de una forma conjunta" (Salazar & Guerrero, 2009, 14) por lo que la estandarización en los procesos comienza a ser una preocupación en las industrias de todos los sectores.

Empiezan a surgir programas que a propósito de dar apoyo, ejercen un acompañamiento a las empresas. Es entonces cuando en 1994 la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial crea un programa para promover la PML (Producción Más Limpia) en el ámbito internacional. Este programa cuenta en la actualidad con la participación de más de 40 países en todos los continentes y está orientado a brindar a los países en vía de desarrollo y con economías en transición mayores ventajas competitivas en el desempeño de los respectivos sectores industriales. (Salazar y Guerrero 2007).

Programa que empieza a formar visión sobre los riesgos o como la misma ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) lo define “a diferencia del control de contaminación en el manejo ambiental que es un después del evento o reacción y tratamiento, la PML - producción más limpia - es proactiva con la filosofía de ‘anticipar y prever” (2007, 13). En este punto el tema de la planeación empieza a ser, aún más, estratégico, pues ya no solo abarca a los planes de la empresa sino que debe cobijar también a los trabajadores que realizan las labores.

En el caso de los productos críticos, la Asociación de Cítricos de Colombia (2014) aporta a la discusión que “para lograr una producción de calidad con garantías se deben cumplir tres principios básicos: lograr una producción de frutos sanos e inocuos; la protección al medio ambiente y el bienestar del trabajador” (8).

Desde la psicología y otras ramas de las ciencias sociales, se ha hablado del concepto de calidad de vida atándolo a su vez a ese estado de “bienestar” que siente el hombre al cumplir las metas y objetivos propuestos. Por supuesto que también hay una serie de imaginarios que rodean al hombre en su construcción de un proyecto de vida y

cómo este se puede decir si está bien o va mal. “En las antiguas civilizaciones [calidad de vida] se asociaba al cuidado de la salud personal, luego se centró en la preocupación por la salud e higiene pública extendiéndose posteriormente a cambios humanos y laborales (…)” (Salazar & Guerrero, 2009, 51).

Mikkelsen & Velásquez (2010) afirman que la definición de CV es ampliamente empleada en el lenguaje común como también en ramas de las ciencias que se ocupan por investigar problemas relacionados con asuntos económicos, sociales, ambientales, territoriales, entre otros.

Sin embargo, es necesario entrar a definir la actividad que lleva al hombre a obtener la calidad de vida, y es así como lo reseñan Salazar & Guerrero (2009) en su texto sobre la CVT – Calidad de Vida del Trabajador, que “el trabajo es la capacidad que tiene el hombre de adecuar el entorno natural a sus propias necesidades y naturaleza, fundamentalmente la condición para la supervivencia de la sociedad” (38).

Así las cosas, la satisfacción de necesidades responde directamente a la variable de querer tener una calidad de vida adecuada tanto individual como colectiva hablándose del caso del núcleo familiar. En este punto la calidad de vida del trabajador empieza a ocupar un lugar importante en las empresas que entran en el juego de “valoración” del capital humano, pues sabe que existe una “tendencia al bien-estar adyacente a la noción de calidad de vida, empuja al individuo a la búsqueda de la armonía existencial entre diversas dimensiones simbólicas (…)” (Salazar & Guerrero, 2009, 52).

En este punto de valoración del trabajador, en el estudio que realizaron Salazar & Guerrero (2009) hallaron que en definitiva “es importante considerar que el

mejoramiento de la calidad de vida debe ser el objeto esencial en los procesos de incremento de la calidad y productividad" (54), teniendo esto relación con lo expuesto en calidad de vida laboral y las retribuciones que trae para la empresa frente a la producción y la calidad de lo que se está procesando.

Cuidar los Cultivos

Citricauca en 2014, en su manual de Buenas Prácticas Agrícolas, ofrece un instrumento que le da una mano al empleador sobre cómo capacitar a sus trabajadores sobre el cuidado de los cultivos.

En la evaluación de riesgo, anexo 2, es importante contar con el mapa de la finca (vías de acceso, fuentes de agua, ubicación de los lotes, bodegas, barbecho, sitio de preparación de mezcla, zona de poscosecha, entre otras), con el fin de identificar más fácil los peligros. (15).

Pero existe un riesgo que va más allá y son las enfermedades que afectan a los cultivos, para esto el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA -, explica que "el cáncer de los cítricos y las cochinillas harinosas han sido determinadas como dos de las principales plagas exóticas a la citricultura de Colombia, y sobre éstas el ICA ejecuta acciones de vigilancia (…)" (2005, 5).

Complementando la información, la misma entidad en 2012, hizo un estudio sobre el manejo fitosanitario del cultivo de cítricos y arrojó una herramienta de control (ver anexo 3) y recomendaba a su vez una modalidad que de monitoreo que "consiste en realizar frecuentemente (semanal o quincenalmente) un recorrido de observación por la plantación, que puede ser en zigzag, tratando de evaluar el 10% del número total de las plantas establecidas" (7).

Con base en lo anterior, el ICA desde el 2005, tiene una política que es a su vez una recomendación para todas industrias cobijadas por la organización, y se basa en el uso de instrumentos de cosecha propios ya que esto disminuye el riesgo de entrada de la enfermedad a la finca y si esto no es posible, se debe desinfectar tanto vehículos como materiales de colecta.

Seguridad y Salud Laboral

La salud laboral surge de la necesidad de cambiar la percepción de los puestos de trabajo, dejar de verlo como un no-lugar, ya que con base en las jornadas u horarios de desempeño, las organizaciones o empresas se convierten en otro escenario en el que el hombre empieza a convivir y de la buena convivencia de éste, dependen factores como el cumplimiento de metas y la satisfacción por la labor realizada. (Martínez & Ros-Mar, 2010).

En el trabajo realizado por Salazar y Guerrero (2009), mencionaron que “el director de la Organización Mundial de la Salud (OMS) puso de manifiesto que un indicador importante del desarrollo es la salud” (32); y dicho anuncio se volvió manifiesto en las organizaciones pues desde los diferentes Estados se empezaron a ejercer presiones para el mejoramiento de la CVL.

Tal fue el caso para Colombia, quien según el Ministerio del trabajo, en su decreto 1443 de 2014 parágrafo 1, define a la Seguridad y Salud en el trabajo como

> La disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el

mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (6).

Y dentro de ese mismo decreto se definen parámetros que deben cumplir las organizaciones y a su vez, esta misma norma hace el traspaso del concepto de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de la planeación estratégica que se mencionó con anterioridad, se debe de pensar a la salud como “algo colectivo y cómo ésta está condicionada por los modos de vida, por la manera en que los grupos pueden articular sus condiciones de vida, de consumo y las formas de trabajar” (Salazar & Guerrero, 2009, 38); por ello las organizaciones deben vincular a los trabajadores a más procesos porque entre más conocimiento tengan ellos sobre las labores, más cuidadosos van a hacer pues no va a haber desconocimiento en la ejecución de planes o decisiones (Martínez & Ros-Mar, 2010).

En ese ejercicio de planeación se debe contemplar la realización de un diagnóstico sobre cómo está la empresa frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual “permitirá a la organización formular planes orientados a implementar y priorizar acciones de mejora, considerando todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores” (Lamprea, s.f., 7).

Incluso, en ese mismo estudio hecho por Lamprea para AXA Colpatria, se mencionan algunos requerimientos para el diagnóstico en el cual “es necesario establecer estrategias que permitan cumplir con el objetivo de la revisión inicial (…)” (s.f., 7) y recomienda un modelo.

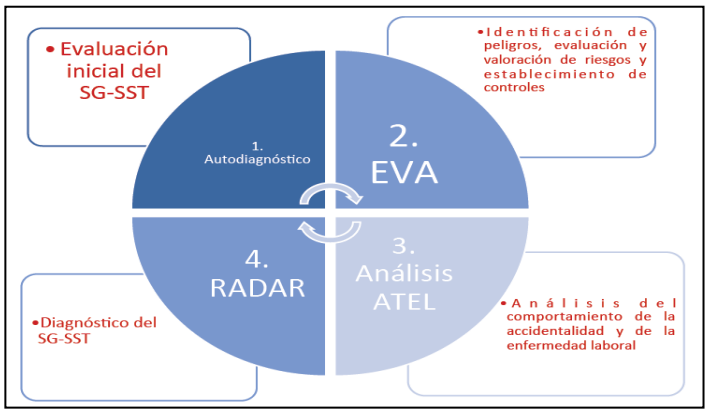


Figura 2. Evaluación Inicial SG-SST: AXA.

Fuente: Colpatria (Lambrea, s.f. 7)

Riesgos Psicosociales

Hablar de calidad en el trabajo establece una relación directa al análisis sobre los procesos que se hacen en la organización y a estudios sobre los productos que allí se realizan, sin embargo, después de la revolución de la Calidad de Vida en el Trabajo que tuvo lugar en la década de los 70 en Estados Unidos (Segurado & Agulló, 2002), las empresas empezaron a preocuparse por su capital humano y brindarle a este, mejores cualidades que se verían más tarde reflejadas en la producción.

Dentro de esas cualidades, aparecen situaciones que más que generar bienestar a los trabajadores, que es lo que pensarían los empleadores, va deteriorando el medio ambiente laboral. Los llamados riesgos psicosociales, tales como cansancio emocional, físico, cognitivo, desgaste profesional, abuso emocional, intimidación, desacreditación, etc. (Martínez & Ros, 2010) se convierten en las patologías más comunes en las organizaciones.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre la labor, la atmósfera laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones que ofrece la

organización, figura 3, sin embargo, el contexto del trabajador en su vida personal-cultural externa, podrían influenciar en el desarrollo de patologías y éstas afectarían su rendimiento (Pérez, 2015).

Pero los académicos de la arquitectura organizacional ven que para poder hablar de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores, es necesario trabajar en la definición de la CVL. A la construcción del concepto, Martínez & Ros-Mar (2010) definen a la calidad de vida laboral como “una metáfora para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente de relaciones interpersonales de una organización”. (10).

Incluso la OIT (1984) propone en la discusión que el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación e, incluso, el mejoramiento, de la salud. El enfoque más corriente para tratar las relaciones entre el medio ambiente psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores ha sido la aplicación del concepto de estrés.

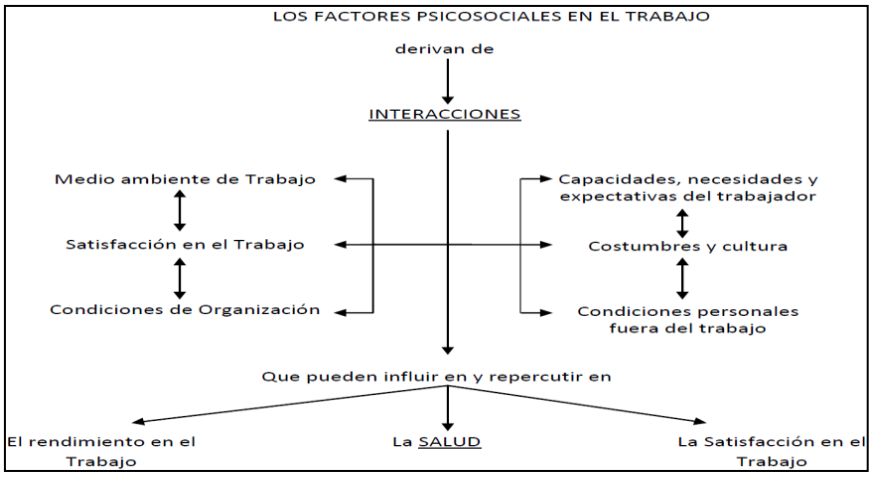


Figura 3. Los factores Psicosociales en el Trabajo.

Fuente: (Pérez, 2015).

Por lo tanto, temas como el generar una política preventiva eficaz, que incluya una evaluación de los riesgos psicosociales al mismo nivel que la de los riesgos de seguridad e higiene (Martínez & Ros, 2010) se vuelven comunes en las organizaciones, pues los empleadores ya conscientes de las enfermedades laborales, no desestiman la inversión en elaborar planes de prevención.” (8).

Sin embargo, el accionar de la organización frente a las patologías laborales, aparece el área de Recursos Humanos haciendo su labor de conciliador para entrar a negociar con el trabajador y ofrecerle las garantías necesarias para su bienestar laboral; ver figura 4.

Por otro lado, y teniendo relación con el apartado anterior de seguridad y salud en el trabajo, Duro (2008) desarrolló un modelo, figura 5, que se centra en el Bienestar Laboral Psicológico (BLPS) y la Salud Mental Laboral (SML) y ahonda en esta metodología, sobre el cuidado del ser que debe de tener la empresa sobre sus trabajadores.

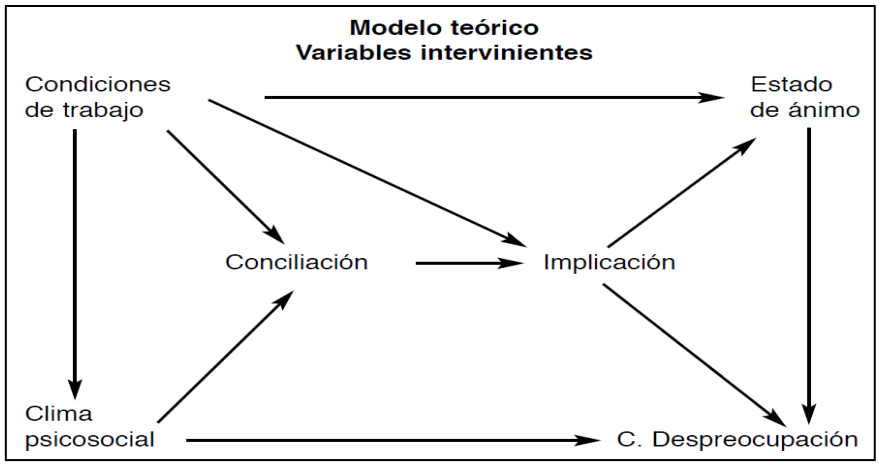


Figura 4. Modelo Teórico Variables Intervinientes.

Fuente: (Martínez & Ros-Mar, 2010.)

Castillo (2006) citado en Pérez (2015) señala que la responsabilidad social de las empresas por satisfacer las necesidades de pleno desarrollo de sus trabajadores es permanente y crucial para el cumplimiento de su misión. De esta forma el entrenamiento no puede limitarse a darle al nuevo trabajador unas instrucciones para el desempeño de su cargo, asumiendo que trae consigo todas las facultades indispensables para el cumplimiento de sus actividades actuales y futuras.

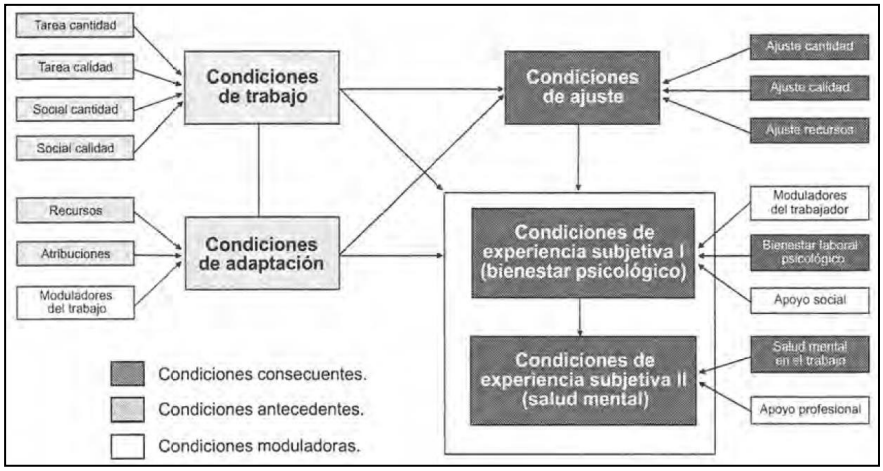


Figura 5. Modelo de BLPS y SML.

Fuente: (Duro, 2008, 16).

Medición de la CVT o CVL

Dentro de las necesidades que tiene una organización, el pensarse la calidad, la calidad de vida en el trabajo y el cómo están logrando algo y de qué manera, lleva a los analistas del control de procesos a pensarse metodologías que permitan un mayor análisis, sobre todo dispendioso, que abarque cada detalle y cada rincón de la empresa, pues la opinión de cada trabajador es importante ya que el clima laboral tiene

que mucho que ver con la satisfacción por la labor realizada, la estabilidad en los cargos que se ocupa. Incluso en el campo agrícola, la UNODI (2007 puso el tema de la Producción más limpia, la cual “es una metodología práctica aplicable a cualquier sector de la producción y los servicios para incrementar la eficiencia y eficacia en los procesos productivos.” (13).

Para realizar un buen análisis hay que señalar unos indicadores que delimiten un poco el mapa de la empresa, pero cuando se habla precisamente de CVT, todos estos rigen alrededor de esa imagen de bienestar que se abarca en una organización. Por tanto, es usual encontrar que en “la mayoría de los trabajos sobre evaluación de CV utilizan instrumentos que intentan medir una o varias de estas variables indistintamente y la mayoría de los existentes miden específicamente la CV relacionándola con la salud” (Sisón, 1994, 47).

Algunos de los indicadores laborales resaltados por Salazar (2010) en los estudios de Calidad de Vida en el Trabajo e instrumentos para su medición son:

- Tipo de actividad y puesto de trabajo
- Disminución de la productividad (cantidad, calidad o ambas)
- Elevado índice de absentismo (faltas de asistencia)
- Incumplimientos de horarios
- Problemas disciplinarios
- Aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo
- Falta de cooperación
- Trabajo a turnos o trabajos nocturnos.

Este instrumento permite un análisis más ligero a modo de diagnóstico y es ahí cuando hay que usar una herramienta más especializada, como el CVT-GOHISALO, el cual, según González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009) “se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo (modelo categorial anterior) con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez (…)” (9),agrupando varios énfasis en “la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertinencia, la autoestima y la relación, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral e incluidas en la definición de CVT (…)” (9), que se presentó con anterioridad en el marco.

Este instrumento CVT-GOHISALO (Anexo 1) “está constituido por 74 ítems, los cuales representan indicadores que se agrupan en subdimensiones. Éstas a su vez integran las siete dimensiones (…)” (González, et al. 2009, 16). A continuación se mencionan.

Soporte institucional para el trabajo (SIL). Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la organización contribuyendo a la variable forma/soporte del empleo. Dentro de esta categoría se contemplan subdimensiones tales como: procesos de trabajo (actividades o tareas alrededor del puesto del trabajo); supervisión laboral; apoyo de los superiores para la realización del trabajo; evaluación del trabajo; oportunidades de promoción (asenso o escalar, cambiar de puesto por desempeño) y autonomía. (12).

Seguridad en el Trabajo (ST). Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brinda la organización al trabajador incluyendo la satisfacción por el modo en el que están estructurados los procedimientos, ingresos o salarios, los

insumos (categoría anterior) para la ejecución de la labor, los derechos del trabajador y entre ellos, la cualidad de ser capacitado por la institución.

Integración al Puesto de Trabajo (IPT). Inserción del trabajador en el trabajo, siendo visto como una de las partes. Por tal razón la IPT contempla la pertinencia, que se apoya en la variable relación del puesto de trabajo-preparación académica-respeto derechos laborales; por otro lado, la motivación, vista como la fuerza positiva puesta para el logro de los objetivos/metas y por último está el ambiente de trabajo, que se refiere a la atmósfera en la que está el trabajador durante su jornada, relacionándose inclusive con la convivencia.

Satisfacción por el trabajo (SAT). Sensación global de agrado por el empleo agrupando otras dimensiones que son la dedicación, entendida como la "exclusividad que se le confiere al trabajo" (19); el orgullo por la institución concentrado directamente en la estimación por la organización y por hacer parte de los procesos que tienen que ver con ésta; la participación, que se mide con el grado en el que el trabajador percibe su actividad laboral; la autonomía vista como la independencia a la hora de ejercer procesos (en esta se tienen en cuenta las habilidades, potencialidades y nivel de creatividad); reconocimiento por la labor desempeñada y la autovaloración, que va de la mano con la emisión de juicios de valor sobre el desempeño propio.

Bienestar logrado a través del trabajo (BLT): estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con lo obtenido por la actividad laboral. En esta dimensión se contemplan cinco logros, identificación con la institución, vista como el sentido de pertenencia; beneficios del trabajo del ocupado para otros, estableciendo una relación con la importancia que represente el trabajo/labor con otras personas

midiéndose ésta con la percepción de beneficios; satisfacción por la vivienda, entendida como el conjunto de propiedades obtenidas a través del trabajo; evaluación de la salud general, aquí se evalúa la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales con las que cuenta el trabajador, para el desempeño de sus actividades diarias/laborales/no laborales.

Martínez & Ros (2010) en su investigación sobre los riesgos psicosociales encontraron las consecuencias, figura 6, tanto para la empresa y el trabajador, la no garantía de bienestar y la evaluación de nutrición, evaluada desde la accesibilidad de alimentos del trabajador, tomando en cuenta su calidad/cantidad, en su dieta diaria.

Desarrollo personal del trabajador (DP). Incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral, visto desde tres panoramas: logros, que se refiere a la percepción de haber alcanzado objetivos, relacionándose con la dimensión anterior; expectativas, vistas como posibilidades de crecimiento laboral y la seguridad personal, como la sensación de estar libre de riesgos dentro de la institución.

Administración del tiempo libre (ATL). Única dimensión que no se centra en la calidad de vida en el trabajo y toma a la calidad de vida como base, para medir el logro de estándares sociales aceptables para vivir. Esta categoría se bifurca en planificación del tiempo libre, que estudia en cómo el trabajador planea disponer su tiempo libre midiendo si éste se lleva trabajo a su casa y el cumplimiento por las labores programadas y el equilibrio entre trabajo y vida familiar, siendo el aspecto más personal, estudia al trabajador desde la convivencia con su familia, la participación de éste en labores domésticas y los cuidados familiares.

Con sus variables y alcances, el instrumento GOHISALO permite una lectura profunda sobre el estado en el que están sus trabajadores frente a la actividad hecha en la organización y la percepción que tienen de ésta última. Sin embargo, existen entidades que si bien tienen herramientas de medición para la CV y la CVT y así encontrar resultados frente a las diferentes dimensiones SIL, ST, IPT, SAT, BLT, DP, ATL, descritas en el listado anterior; tienen un costo pues su aplicación es curada y realizada por empleados de los entes que jugarían un papel privado, así éstas sean sin ánimo de lucro.

Así pues, Great Place to Work es una compañía que está en varios países de habla inglesa y española, y lo que hace es una serie de interventorías a las empresas que hacen su debido pago para el estudio y a su vez ofrecen una consejería para solucionar o pulir los hallazgos deficientes e insuficientes.

También es el caso de Global G.A.P., basado en las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) y está dirigido a las empresas agrícolas, ganaderas y acuicultura. ICONTEC es el único organismo de certificación colombiano aprobado por Global GAP y este “ofrece los servicios de certificación Global GAP y BPA de manera simultánea verificando, en una sola auditoría, los requisitos de las dos certificaciones.” (Ramírez, 2014, 28).

Schwartzmann (2010) citado en Pérez (2015), señala que los instrumentos de evaluación de CVT deben trabajar por la combinación de características que le den soporte conceptual, confiabilidad y validez, pero es importante hacer hincapié en el contexto cultural del trabajador y en su vida externa.

Sin embargo, el tema de los riesgos psicosociales y la salud mental laboral ocupan un renglón preponderante en los académicos, pues existen varios instrumentos

que son transversales en su aplicación, como es el caso de la herramienta (anexo 4) de Martínez & Ros-Mar (2010), el haciendo uso de varios métodos de recolección de información tipo encuesta, hace un análisis interno de la empresa abarcando puntos que se relacionan con las siete dimensiones de GOHISALO.

Hipótesis

Al realizar el estudio de Calidad de vida en el trabajo, se podrá tener un panorama aproximado de la calidad de vida de los empleados, en tres predios productivos ubicados en los municipios de Fredonia y Valparaíso, y que factores están influyendo en la estabilidad y bienestar laboral de los empleados.

Variables

Con la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO se pretende analizar las siguientes variables:

- Soporte institucional para el trabajo (SIT)
- Seguridad en el trabajo (ST)
- Integración al puesto de trabajo (IPT)
- Satisfacción por el trabajo (SAT)
- Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)
- Desarrollo personal del trabajador (DP)
- Administración del tiempo libre (ATL).

Aspecto Metodológico

Tipo de Estudio

La primera fase de este estudio consistió en la realización una investigación descriptiva, con esta se obtuvo una caracterización especifica de la población muestra, permite describir y medir las variables de forma individual.

Para la segunda fase se ha realizado un estudio explicativo, donde se ahonda en cada una de las características de la población evaluada, con el objeto de establecer puntos críticos que afectan o contribuyen al bienestar de los empleados. (Díaz, 2009).

Población y Muestra

La muestra poblacional a la que se realizó el estudio comprende 29 empleados vinculados, con contrato celebrado a término indefinido.

El señor Manuel Escobar Quijano, ex Gerente de Citricauca y Secretario de la Cadena nacional citrícola, informa que en el Suroeste Antioqueño, existen 150 predios productores de cítricos. Según el anuario estadístico del sector agropecuario son 5678 hectáreas cultivadas. La mano de obra directa varía en un rango de 0,7 a 1 empleado por hectárea. En ese sentido, en promedio 5000 personas son empleadas por la producción de cítricos en la zona.

El Señor Escobar menciona que, de estos 150 predios productivos, el 60% tiene formalizado sus procesos de contratación, y no están necesariamente constituidos como empresa.

De los predios 45 vinculados a Citricauca, se realizó el estudio a tres empresas citrícolas. Son pequeños y medianos predios que tienen formalizados su procesos de

contratación y manejo de personal, certificados o en proceso de certificación en Buenas Prácticas Agrícolas.

Para la realización de este estudio se aplica entonces un Muestreo por conveniencia. Según Fernández (2004) el muestreo por conveniencia “es un procedimiento que consiste en seleccionar las unidades muéstrales más convenientes para el estudio o en permitir que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria (83). Por tanto no existe control en la composición de la muestra y la representatividad de los resultados” (Nogales, 2004, 37).

El equipo de trabajo, realizo la solicitud a la Gerente de CITRICAUCA, María del Pilar Serna, quien amablemente, socializó la propuesta en la junta directiva, esta por votación definió que este estudio no debía ser realizado a nivel de asociación.

La selección de predios se realizó únicamente por disponibilidad y autorización de los productores y propietarios interesados en conocer la situación y calidad de vida de sus empleados.

Delimitación Espacial

Fredonia, con una extensión de 247 km2, está situada en la parte noroeste del país, sobre las estribaciones de la cordillera central, en la vertiente derecha del río Cauca, pertenece a la subregión suroeste del departamento de Antioquia.

Límites del municipio: norte, municipios de Amagá y Caldas; sur: municipios de Támesis, Jericó y Tarso; oriente: Santa Bárbara; occidente: Venecia y Tarso. Su altura sobre el nivel del mar es de 1800 mts. Su temperatura media es de 20º C. Su distancia de referencia: Distancia de Medellín 58 Km.

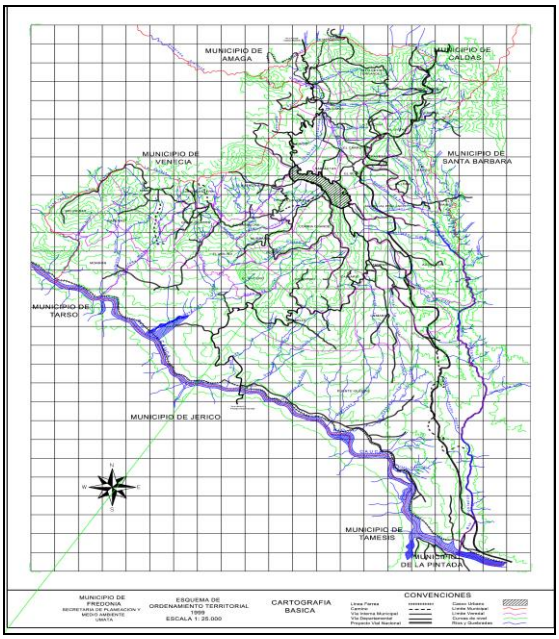


Ilustración 1. Mapa municipio de Fredonia, Colombia

Fuente: Alcaldía de Fredonia.

Valparaíso está situado en la parte noroeste del país, sobre las estribaciones de la cordillera central, en la vertiente derecha del río Cauca, pertenece a la subregión suroeste del departamento de Antioquia.

Al sur limita con el municipio de Caramanta; al norte con el municipio de La Pintada; al oriente con el departamento de Caldas, y al occidente con el municipio de Támesis. Su extensión total es de 130 Km2. La extensión de su área urbana es de 0,9 Km2. La extensión de su área rural es de 129,1 Km2. Su altura media es de 1.375 msnm. Su temperatura media es de 21º C. Su distancia de referencia es 100 km de Medellín

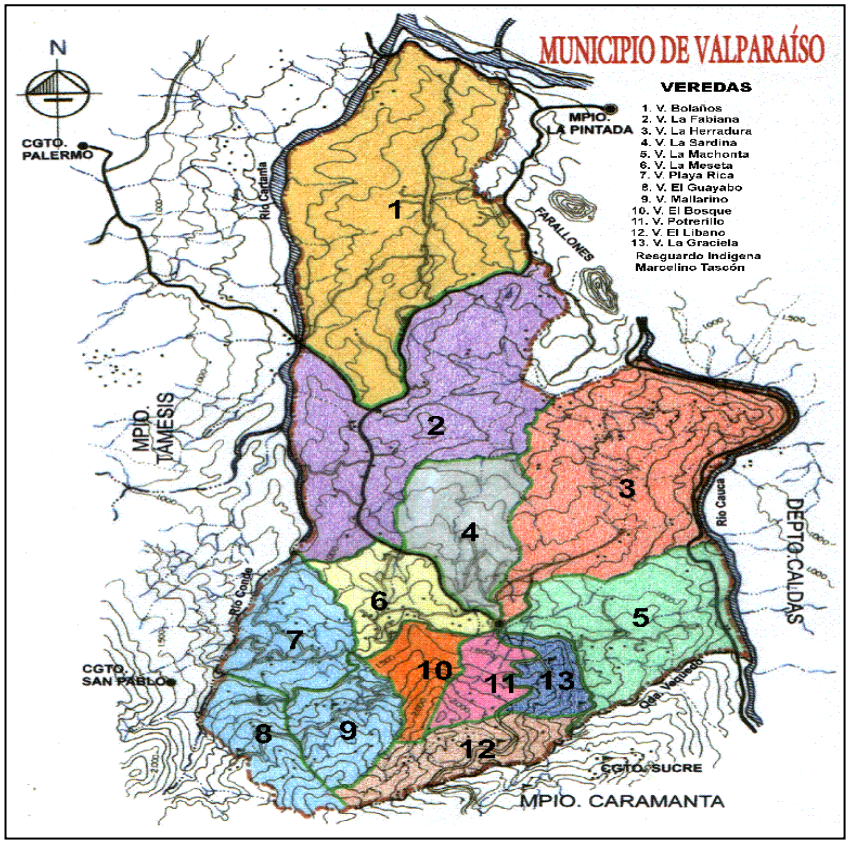


Ilustración 2. División Política de Valparaíso.

Fuente: Alcaldía de Valparaíso

Procedimiento para la Recolección y Procesamiento de la Información

Para identificar las condiciones laborales, económicas y sociales de los empleados de tres fincas productoras de cítricos en el suroeste antioqueño, se caracterizó la muestra aplicando un cuestionario, con información básica, sociocultural y nivel de escolaridad y generalidades (ver anexo 5).

La información recolectada fue procesada, y tabulada en un aplicativo creado en Microsoft Excel aplicando el método de análisis de frecuencias. Al momento de realizar la recolección de información, instrumento e información socioeconómica, se informó a

todos los operarios de labores la intensión de la investigación, el manejo y confidencialidad de la misma y se realizó acompañamiento en el diligenciamiento. Como complemento a la información arrojada por el instrumento se realizó una encuesta de generalidades socioeconómicas de cada uno de los empleados. (Ver anexo 5).

Para medir el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración del puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (segundo objetivo específico) Se realizó la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO (González et al., 2009).

El instrumento surge de la evaluación de viabilidad, confiabilidad y validez. La viabilidad se asegura mediante el empleo de un cuestionario donde se cuida el tiempo empleado para su cumplimiento, la sencillez y la amenidad del formato, el interés, brevedad y claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados. (González, 2005, citado en González et al., 2009).

La confiabilidad se determina empleando el cálculo denominado consistencia interna, referenciando la estabilidad de las puntuaciones entre los diferentes elementos que componen el instrumento de medición y que clásicamente utiliza coeficientes o estadísticos, como el Alpha de Cronbach, tabla 4 (Hernández et al. 2004, citado en González et al., 2009).

Tabla 2

Confiabilidad y Medidas Descriptivas por Dimensiones del Instrumento CVT – GOHISALO.

Dimensión	No. de ítems	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Validez Factotial	Media	Desviación Estándar
Soporte institucional para el trabajo	14	0.935	0.78	31.78	14.21
Seguridad en el trabajo	15	0.869	0.66	29.25	11.21
Integración al puesto de trabajo	10	0.831	0.67	31.02	6.72
Satisfacción por el trabajo	11	0.813	0.67	36.15	6.26
Bienestar logrado a través del trabajo	11	0.729	0.59	38.09	4.77
Desarrollo personal	8	0.785	0.67	23.89	5.39
Administración del tiempo libre	5	0.64	0.64	15.93	3.51

Fuente: González et al., 2009.

La validez se refiere al grado en que una medición o estudio alcanza una conclusión correcta, y es que, en realidad, todas las pruebas de diagnóstico y/o instrumentos de medición pueden ser falibles. La situación no es tan simple cuando se trata de variables con un alto contenido subjetivo (Hernández et al. 2004, citado en González et al., 2009).

Para la calificación de cada una de las dimensiones y de cada una de las variables que evalúa el instrumento, se realiza un análisis más detallado de las personas y de la población. El puntaje obtenido durante la aplicación se representa por valores percentiles o valores T (McCall, citado en González et al., 2009), lo cual indica

que el percentil 50 representa la ubicación media de la calificación bruta y se establece el valor 10 como la desviación como se ilustra en la tabla 5.

Tabla 3

Puntuación T para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT – GOHISALO.

Puntuación T	Soporte Institucional para el trabajo	Seguridad en el trabajo	Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trabajo	Bienestar logrado a través del trabajo	Desarrollo personal	Administración del tiempo libre
99	56	58	40	44	44	32	20
90	49	54	40	44	42	32	20
80	45	48	38	42	42	30	19
70	41	42	36	40	40	28	18
60	37	36	34	38	39	26	17
50	33	30	32	36	38	24	16
40	29	24	30	34	37	22	15
30	25	18	28	32	36	20	14
20	21	12	26	30	35	18	13
10	17	6	24	28	34	16	12
1	4	5	8	5	23	8	3

Fuente: González et al., (2009).

La interpretación para cada dimensión o dominio que considera el Instrumento CVT – GOHISALO, se describe a continuación:

Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo – SIT

Las personas que obtienen un puntaje alto (T>60) en esta dimensión se consideran seres con actividades o tareas claras acordes con su motivación, perfil ocupacional o cargo desempeñado. Generalmente tienen disposición para innovar, tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la institución donde laboran. Consideran que reciben un adecuado apoyo de los superiores por el trabajo desempeñado, además de retroalimentación positiva y que también promueven los valores como el respeto, autonomía e independencia (González R., et. al., 2009).

Una calificación baja (T<40) para esta dimensión considera que los empleados perciben insatisfacción en los procesos de trabajo, dificultades en la realización de la tarea que conlleva a una baja motivación por las funciones que son asignadas. Perciben la supervisión como una amenaza, poco apoyo para realizar funciones eficientes, su actuación generalmente es de distanciamiento ante la autoridad. No visualizan oportunidades de progreso en la labor desempeñada y sienten insatisfacción personal, con limitada oportunidad para expresar su opinión por temor a represalias (González R., et. al., 2009).

Dimensión Seguridad en el Trabajo – ST

El puntaje alto para esta dimensión (T>60) representa el alto grado de satisfacción en los procedimientos del trabajo. Las personas con este puntaje consideran su actividad laboral como instrumento para fomentar el desarrollo a nivel personal como social. Percibe que su trabajo le ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y la de las personas a cargo. Están satisfechos con el cumplimiento de sus derechos contractuales y la seguridad social que les ofrece el empleador. Se describen con adecuada capacitación para permanecer en el puesto (González et. al., 2009).

Cuando la calificación es baja (T<40) por lo general, son personas con poca satisfacción por su trabajo, consideran insuficiente la remuneración percibida por la actividad desempeñada y expresan no tener cubiertas las necesidades personales o los derechos contractuales. Sienten injusticias en las oportunidades de ajuste salarial y/o bonificaciones, evaluaciones de desempeño y en la capacitación que les brinda la

empresa. Con alguna frecuencia se reportan con problemas de salud relacionados con las condiciones de trabajo (González, et. al., 2009).

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo – IPT

Un puntaje alto (T>60) en este nivel identifica a trabajadores con satisfacción en la integración con sus compañeros. Suelen cooperar con facilidad para trabajar en equipo con desempeño satisfactorio. Están motivados para superar retos y con disposición para asumir rol de liderazgo si el escenario lo requiriese. Poseen capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás, hallar alternativas que motiven a sus compañeros o exhibir disposición para cooperar como subordinados (González, et. al., 2009).

La valoración baja (T<40) revela individuos que suelen expresar inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales, pierden motivación con facilidad y entregan responsabilidad a los demás de los fracasos laborales. La cooperación de estas personas es limitada, además poseen conflictos personales y es baja su capacitación respecto al puesto que desempeñan (González, et. al., 2009, 35).

Dimensión Satisfacción por el Trabajo – SAT

El empleado que obtiene puntaje alto en esta dimensión, suele estar comprometido con la misión de la empresa y ofrece dedicación exclusiva a sus funciones. Con frecuencia invierte de manera individual en su preparación para cumplir con sus metas lo que se traduce en reconocimientos por su desempeño. Muestra los aspectos positivos del trabajo, valoran su condición por pertenecer a la institución y sienten satisfacción por la retribución que es ofrecida a sus funciones (González, et. al., 2009).

La calificación baja (T<40) para esta dimensión evidencia empleados insatisfechos por la actividad ejecutada, que, suelen desempeñar otras funciones fuera de la institución, su dedicación por lo tanto es parcial, incluso dentro de su horario laboral. Los reconocimiento obtenidos son escasos y en su lugar se puede vivenciar amonestaciones o sanciones (González, et. al., 2009).

Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo – BLT

Las personas con un puntaje alto (T>60) para esta dimensión, suelen estar satisfechas con el progreso personal, social y económico que han obtenido por la ejecución de su trabajo. Consideran que su labor es útil para la sociedad y que están capacitados física y mentalmente para contribuir con la buena imagen en la institución. Procuran cuidar su integridad, mediante su salud y presentación. Acostumbran adquirir elementos que se identifican socialmente con signos de progreso y bienestar económico (González, et. al., 2009).

En el extremo opuesto, una calificación baja (T<40) para este nivel, generalmente detalla trabajadores con riesgo para su salud física y emocional, sienten insatisfacción con la remuneración percibida y no están identificados con los objetivos de la institución y consideran que son atropellados sus derechos sociales (González R., et. al., 2009).

Dimensión Desarrollo Personal – DP

Un puntaje alto (T>60) para esta dimensión, caracteriza empleados con seguridad personal, tiene buen estado de ánimo, son optimistas y joviales en la comunicación. Consideran que sus metas son alcanzables y transmiten su entusiasmo, alegría y bienestar (González R., et. al., 2009).

El puntaje bajo (T<40) en esta categoría describe trabajadores en riesgo de insatisfacción personal, expresan inseguridad por los logros alcanzados, sienten vulnerabilidad al relacionarse con proveedores o compañeros de trabajo y puede considerar que el trabajo desempeñado ha disminuido su capacidad física o emocional. Regularmente son personas pesimistas y oposicionistas a retos o metas institucionales (González, et. al., 2009).

Dimensión Administración del Tiempo Libre – ATL

La calificación alta (T>60) en este nivel ilustra personas que con frecuencia son planificadoras, distribuyen sus actividades con las recreativas y de descanso y cumplen plenamente con su horario y las tareas recomendadas sin menoscabo de sus compromisos personales y sociales. Suelen mantener la capacidad de equilibrio entre sus funciones laborales y su desarrollo personal.

La puntuación baja (T<40) revela carencia de una adecuada administración del tiempo para los trabajadores ubicados en esta dimensión. Prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa, lo cual, repercute sobre su descanso o esparcimiento. Son regularmente despreocupados con el cumplimiento de la tarea. Su laxitud puede ponerlos en riesgo nutricional o emocional, puesto que incorpora algunas adicciones o caen en conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa o social.

Resultados del Estudio y Discusión

Condiciones Laborales, Económicas y Sociales de los Empleados de las Citrícolas del Suroeste Antioqueño

Para el desarrollo del objetivo del estudio se aplico la encuesta de datos generales y clasificatorios determinando así condiciones del trabajo, condiciones económicas y sociales de 29 empleados de 3 tipos diferentes de explotaciones citrícolas.

Condiciones laborales - Datos Clasificatorios

Los datos clasificatorios recogidos en las distintas visitas nos reporta (según el orden de las preguntas del cuestionario) que el 95.55% de la población es de genero masculino dejando atrás al trabajo femenino que solo nos reporta un 3.45% (1 caso).

Demostrando esto que las empresas prefieren solo a las mujeres para cargos administrativos y a los hombres para el trabajo de operarios debido a las cualidades de género.

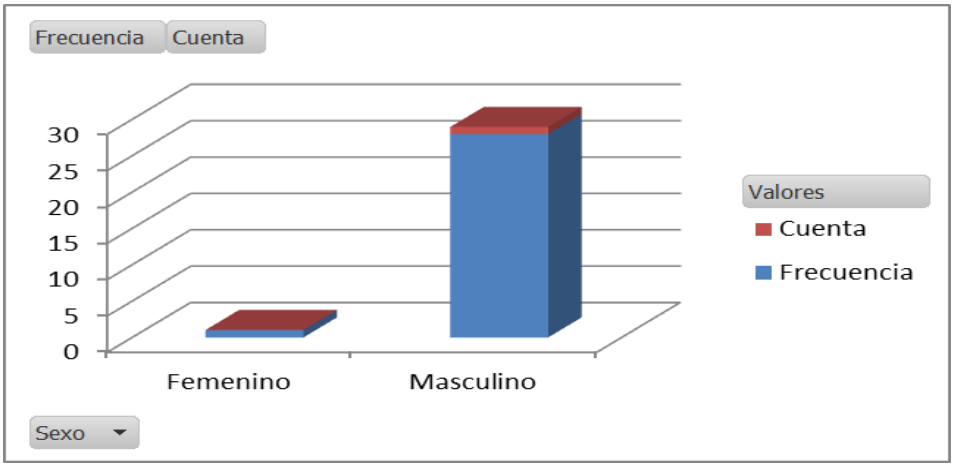
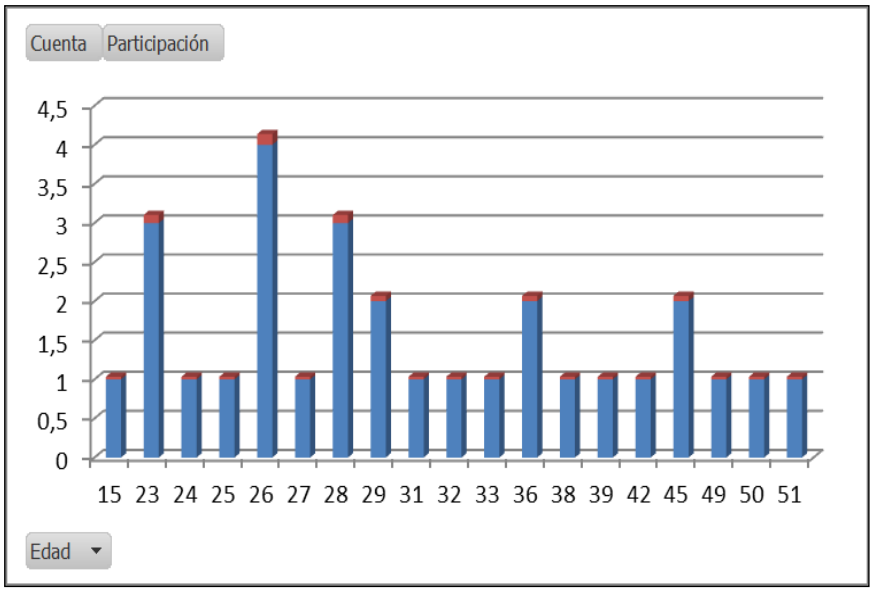


Figura 6. Sexos empleados.

Fuente: Elaboración propia del estudio

La edad de los trabajadores contratados por este tipo de empresas oscila entre los 15 y los 51 años de edad, teniendo una predilección por edades jóvenes entre los 23 y 30 años.

Aunque existan trabajadores de mayor edad, según las conversaciones entabladas con ellos, señalan que la mayoría de individuos con edad superior a los 30 años tiene un trabajo de mayor rango o posee personal a cargo de acuerdo a la experiencia adquirida durante los años laborales, que hacen que aumente la experiencia y por ende la confiabilidad del jefe hacia el Trabajador.



.

Figura 7. Edad de los Empleados.

Fuente: Elaboración propia del estudio

En la figura de años laborados en granja obtenemos resultados que indican que la mayoría lleva trabajando en granjas de 4 a 39 años, siendo el resultado con más frecuencia entre 10 y 14 años laborando en diferentes granjas del sector frutícola, más específicamente citrícola.

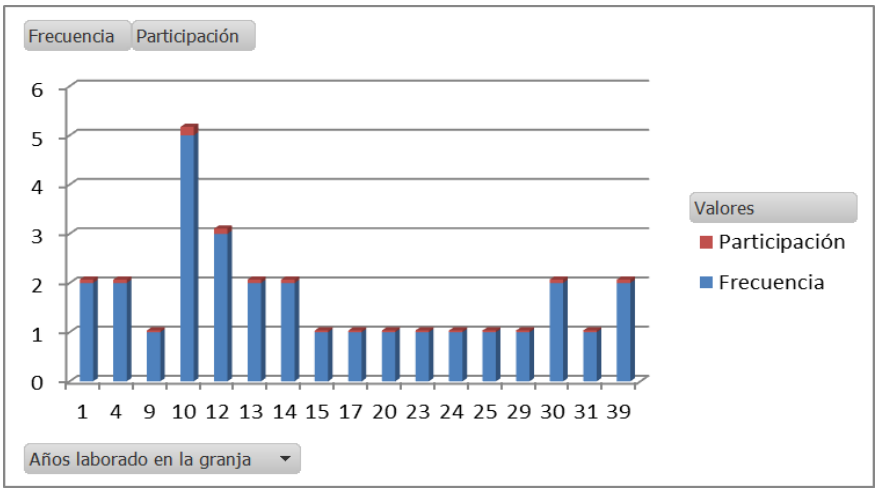


Figura 8. Años Laborados en la Granja.

Fuente: Propia del estudio.

Lo anterior señala que tenemos una deserción escolar alta de los encuestados, los cuales tienen estudios de básica primaria (hasta 5to de primaria) 41.38% de los encuestados y como antítesis encontramos que solo 3 de ellos tienen el grado de bachiller y solo 1 persona tiene estudios universitarios completos.

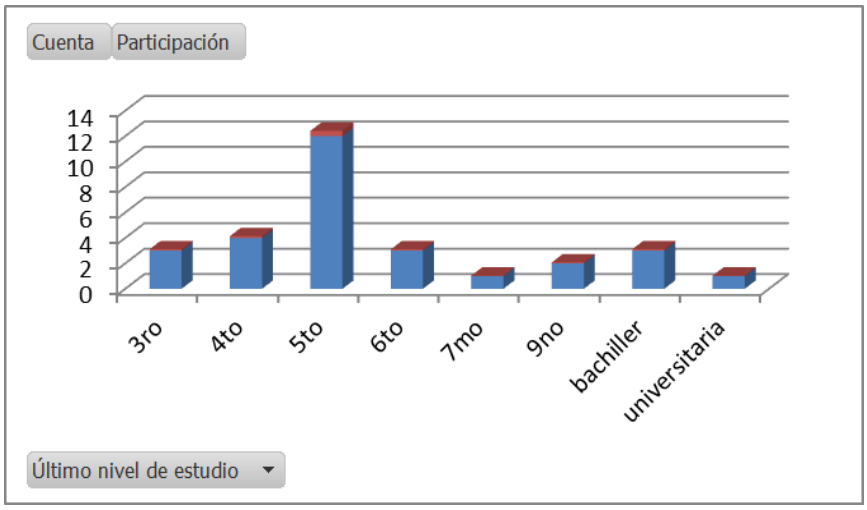


Figura 9. Nivel de estudio

Fuente: Elaboración propia

Se ha determinado que el promedio para el ítem de último nivel de estudio de los individuos es de 5to de primaria, no hay un verdadero interés en retomar los estudios y seguir avanzando en el ámbito de la educación por parte de ellos.

Cabe recalcar que habiendo posibilidad para las capacitaciones o cursos de formación y desarrollo en el tema de cítricos en Antioquia, casi la mitad de la muestra poblacional no accede a ella debido a que prefiere tener tiempo libre para su familia y sus actividades extra laborales.

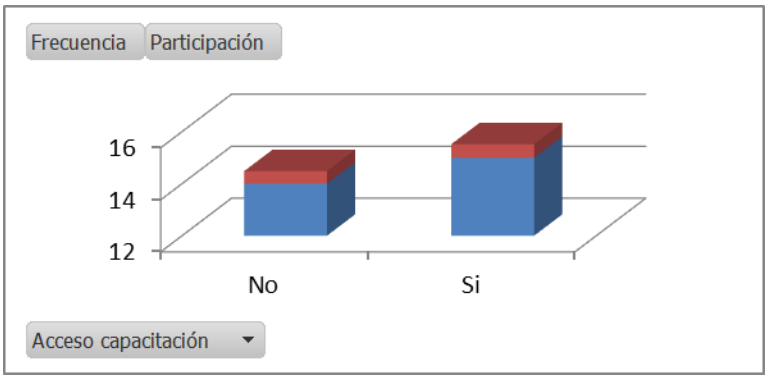


Figura 10. Acceso a capacitación.

Fuente: Elaboración propia del estudio

Es necesario recalcar que es obligación del Estado y de los empleadores dar capacitaciones constantes al personal. Esto tiene fundamento en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia (1991).

Las razones de presión social, costumbristas o culturales son las que sopesan para la deserción escolar. Es de resaltar que no todos los encuestados dejan el estudio por afán social para establecer un grupo familiar, notado esto en la cantidad de individuos solteros con un porcentaje del 27.59% de la muestra poblacional.

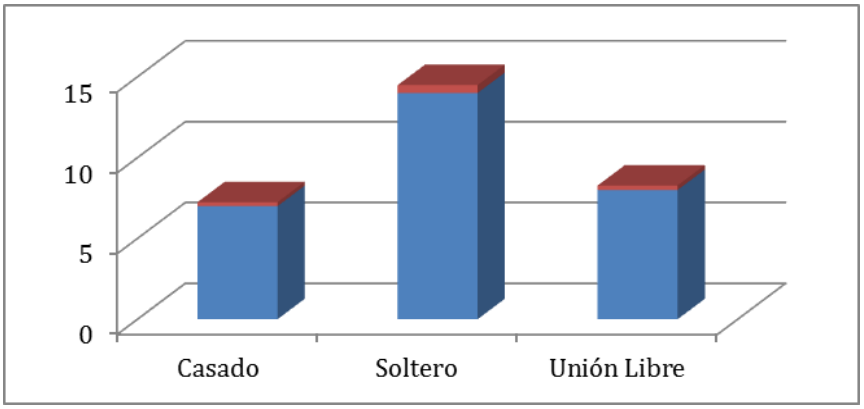


Figura 11. Estado civil.

Fuente: Elaboración propia del estudio

Haciendo una relación entre la edad y el estado civil, notamos como los más jóvenes se quedan en unión libre o solteros comparándolo con los individuos de mayor edad que están casados.

Esto también se podría relacionar con la cantidad de hijos y personas a cargo, demostrando así que los jóvenes tienen menos porcentaje de hijos y personas a cargo en relación con el grupo de edad de 33 años en adelante.

Lo anterior es un indicio de toma de conciencia en cuanto al instinto humano de reproducirse sin conciencia, haciendo que el grupo familiar sea adecuado con respecto al número y a las posibilidades económicas, dejando atrás la típica forma familiar campesina de más de 4 hijos por familia DANE (2013).

Aunado a lo anterior el bajo nivel educativo es debido a la falta de estimulo familiar y laborar para la continuación de los estudios, aunque esta no esté limitada a por las obligaciones laborales, disponibilidad de tiempo y cansancio físico debido a que

en las empresas del sector la jornada laboraL está establecida en un promedio de 8 horas laborales diarias lo cual está en reglamento por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, articulo 161

> En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente. El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. (29).

En referencia a los salarios encontramos según lo establecido por el Ministerio del Trabajo (2016) las empresas citrícolas tienen sueldos completos acordes a la ley, donde encontramos que desde el 1 de Enero del 2016 el salario mínimo legal vigente es de 689.454 pesos colombianos, y un auxilio de transporte de 77.700 pesos colombianos, los individuos reciben mensualmente entre 666.000 y 689.700 pesos mensual.

Tabla 4

Salarios

VALOR $COP	Cuenta	Participación
689454	14	48,25%
722784	14	48,25%
1500000	1	3,45%
Total general	29	100,00%

Fuente: Elaboración propia del estudio.

En una de las empresas encuestadas, notamos que se obtiene bonificación como incentivo al trabajo, haciendo que la percepción del mismo sea mucho mejor.

En referencia a la cobertura dada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), los resultados soportan que el 100% de la población encuestada se encuentra adscrita. Según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida hecha por el DANE (2014) la cobertura alcanzó el 91,3% de la población colombiana y el 90.9% para la población del departamento de Antioquia.

Podemos ver que las empresas analizadas están organizadas como unidades de producción bien establecidas, donde el trabajador es visto como una parte importante de la institución, a pesar que no se tenga en cuenta cosas tan sencillas como la dotación, donde solo el 51.72% de los trabajadores encuestados recibe dotación anualmente y el resto usa ropa y utensilios de su propiedad para el trabajo.

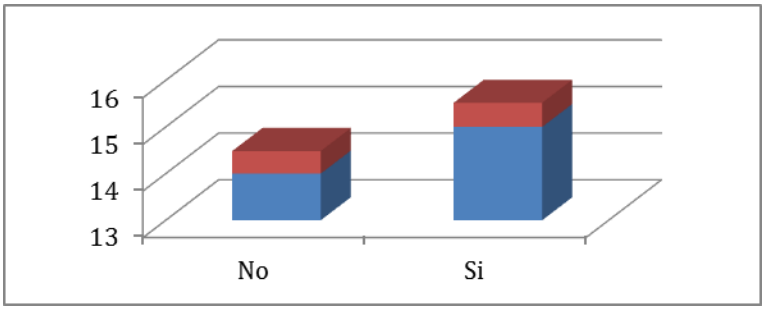


Figura 12. Dotación.

Fuente: Propia del estudio

Evaluación de la calidad de vida en el trabajo-CVT de los empleados de citrícolas del suroeste antioqueño, mediante la aplicación del instrumento CVT – Gohissalo (González, et al 2009).

Los dominio, soporte institucional para el trabajo (SIT) seguridad en el trabajo(ST) integración al puesto de trabajo(IPT), satisfacción por el trabajo (SAT) desarrollo profesional(DP) y administración del tiempo libre (ATL), ha sido usado un instrumento que mide la Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO (Gonzales, et. al 2009) (ver anexo 1) que incorpora un método de ¨puntuación T¨ calificando así las distintas variables que determinan la Calidad de Vida en el Trabajo de cada uno de los encuestados , que en este caso son trabajadores de 3 empresas citrícolas ubicadas en el suroeste de Antioquia.

Este instrumento fue usado en personal de los municipios de Medellín (1), Fredonia (14) y Valparaíso (14) de empresas dedicadas a la producción de cítricos (Naranjas).

Tabla 5

Resultado Dimensiones

Resultado Dimensiones		
Dimensión	Porcentaje	Calificación
Soporte institucional para el trabajo SIT	51,41%	MEDIA
Seguridad en el trabajo	51,93%	MEDIA
Integración al puesto de trabajo IPT	37,79%	BAJA
Satisfacción por el trabajo SAT	41,13%	MEDIA
Bienestar logrado a través del trabajo BLT	41,55%	MEDIA
Desarrollo Personal	29,93%	BAJ A
Tiempo libre	16,72%	Baja

Fuente: Resultado arrojado por aplicación del instrumento.

Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo - SIT

La calificación obtenida para esta dimensión es de un puntaje medio para el 51.4% (tabla 4) de los encuestados.

Resaltamos entre los temas del cuestionario la visión que tienen los empleados de sus empleadores. Estos últimos son vistos de manera ausente y distante en cuanto a estar trabajando en equipo con las distintas unidades de trabajo de las fincas.

Los jefes no tienen una comunicación adecuada con sus subordinados los cuales expresan una insatisfacción a la hora de manifestar problemas en las diferentes áreas laborales, haciendo que el trabajador actué de manera autónoma para la solución de problemas.

Esto exacerba una problemática de trabajo en equipo y de supervisión lineal, la cual es clave para el funcionamiento de las líneas de mando.

Otra falencia encontrada, fue el apoyo que tienen los jefes a problemas extra laborales de sus empleados; esto no fortalece las relaciones personales evidenciando que solo hay una empatía laboral entre el trabajador y el empleador.

A la hora del bienestar laboral, es importante que el trabajador sienta apoyo de parte del jefe, cuando la situación así lo requiera. Esto aumentará el interés por parte del empleado en su labor cotidiana y no verá su superior como un obstáculo en sus tareas diarias.

Por otra parte los empleados de los predios, se sienten con total libertad de expresión a la hora de discrepar en aspectos laborales como la programación y asignación de labores. Esto hace que se sientan más cómodos y cumplan las funciones de manera adecuada, según su ritmo y forma de trabajar.

Las opiniones expresadas para el mejoramiento de los procesos por los empleados son escuchadas por los jefes inmediatos.

Dimensión Seguridad en el Trabajo – ST

La calificación obtenida en este dominio es de puntaje medio para 51.9% (ver tabla 4).

Los empleados argumentan un alto grado de satisfacción en cuanto al sistema de salud, pensión y el cubrimiento de los riesgos laborales a los que se enfrentan en su vida laboral.

Los Accidentes, enfermedades y demás son bien atendidos por las EPS y los hospitales de la zona, para casos de leves a moderados.

Cuando se presentan casos de severidad los empleados son remitidos a hospitales en la ciudad de Medellín.

Aunque el aspecto que compete a la salud y seguridad social es un factor determinante para valorar la Calidad de Vida, los empleados de los tres predios analizados se encuentran satisfechos con el sistema de seguridad social al que se encuentran adscritos. Sin embargo hay una insatisfacción en cuanto a la solicitud por parte de la empresa de valoraciones médicas periódicas. Las empresas no tienen planes preventivos de salud, ni áreas de salud ocupacional.

El reporte del DANE (2014) indicó que solo el 30% de los empleados de las empresas que están en las zonas rurales consultan al médico al menos una vez al año.

El análisis de satisfacción con respecto al salario obtenido, arroja que la mayoría de empleados encuestados se encuentra descontento con el valor obtenido. En las entrevistas en campo, manifestaron sus necesidades no son cubiertas totalmente el total devengado.

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo- IPT

La valoración del dominio integración al puesto de trabajo IPT es baja para el 37.7% de los individuos encuestados. Esta calificación es sustentada por la satisfacción en los grupos de trabajo y el compañerismo que tienen unos a otros.

Los empleados se apoyan entre sí a la hora de su realizar sus labores logrando que el trabajo funcione y que al mismo tiempo se evidencia la eficiencia del trabajo colaborativo. Por ejemplo para la recolección en época de cosecha un equipo de 5 personas en la finca PALMERAS puede llegar a 400 canastillas (8 toneladas) en una jornada de 8 horas.

Los grupos de trabajo hacen las tareas engranando los distintos procesos para así facilitar las labores entre ellos mismos, cooperando unos con otros.

Esta percepción de satisfacción estimula al empleado a generar clima laboral cálido, haciendo que el trabajador esté activo y a gusto durante la realización de sus tareas. Por otra parte en el momento de presentarse un conflicto laboral la calificación promedio fue de 3.7 sobre 4, aunque es media- alta, esta debería estar en un rango mayor, demostrando que los conflictos se resuelven siempre por medio del dialogo y el buen proceder de la palabra.

Dimensión Satisfacción por el Trabajo – SAT

Los resultados obtenidos en esta dimensión, están relacionados con la responsabilidad a la hora de hacer sus funciones y la actitud de respeto y compromiso con los objetivos de la empresa.

En relación a las oportunidades para aplicar la creatividad e iniciativa en los procesos del predio, los empleados manifestaron que pocas veces son adoptadas sus

sugerencias. El resultado obtenido en esta dimensión fue de un 41.1% (tabla 4) que se evidencia en las pocas oportunidades de innovación por parte de los empleados.

Según la encuesta los individuos realizan solo las tareas asignadas por sus superiores. Los métodos, procesos y forma son los impuestos por su jefe inmediato.

En general por las empresas no aprovechan sus distintas capacidades y hacen que el trabajo sea monótono, repetitivo y que solo sea calificado por el resultado más no por el proceso.

Con relación a la jornada laboral indican que se encuentran a gusto con los turnos asignados, tiene tiempo para actividades familiares y domésticas. Generando una atmosfera de bienestar en el empleado y en su grupo familiar.

Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo – BLT

La calificación obtenida para esta dimensión es media para 41.5%de los empleados encuestados.

Los empleados son conscientes de la importancia de su labor para la empresa y saben que contribuye para la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.

Los individuos se consideran útiles en la sociedad y son aptos física y mentalmente para realizar las labores asignadas.

Por otra parte se evidencia que el tipo de vivienda es pequeño para la cantidad de personas de su grupo familiar. Los encuestados expresan insatisfacción por la calidad de servicios públicos y el tipo de construcción de la vivienda, una gran parte de ellos vive en la antigua carrilera del tren hacia Támesis, y no cuentan con condiciones apropiadas para una vivienda digna.

Dimensión Desarrollo Personal – DP

Según el 29.9% de los empleados encuestados la categoría de esta dimensión es media. Lo anterior es consolidado con el alto nivel de riesgo de insatisfacción personal (superación personal). Los individuos expresan inseguridad por los logros alcanzados.

No consideran que se están cumpliendo sus metas personales al 100%, como alguna vez lo tuvieron planeado. La mayoría de los empleados no tiene metas y plan de vida definido.

Los empleados manifestaron en general insatisfacción porque las labores diarias no les permiten utilizar el máximo de sus capacidades se sienten de alguna manera estancados a nivel laboral. Los encuestados no reciben reconocimiento por la realización adecuada de sus labores. Reconocen sus bienes y demás comodidades obtenidos se deben en gran parte a estar vinculados a una institución establecida.

Dimensión Administración del Tiempo libre -ATL

La calificación observada en la evaluación de esta dimensión es baja en el 16.7% se sustenta con una valoración de un puntaje de 1.6 sobre 4 en cuanto a llevar trabajo a la casa.

A la hora de ser encuestados se explicó que no solo era llevar trabajo a la casa sino también hacer horas extras en sus turnos.

Se mostró cierto inconformismo por las veces que su jornada de 8 horas culmina y no se han terminado las tareas, estos se deben quedar hasta que todo esté completo (empleados poscosecha).

Aunque el resultado no representa la mayoría de los empleados encuestados, quienes asignaron un puntaje de insatisfacción afectan la media general, alterando la cifra, pues no bajan de 3.6 sobre 4.

Los individuos consideran que a pesar de las horas extras, su trabajo los deja compartir y participar de las actividades familiares y con sus amigos.

Conclusiones

La calificación CVT obtenida en esta investigación es baja para cada uno de los tres predios citrícolas evaluados. Se evidencia que los aspectos relacionados con Integración al Puesto de Trabajo IPT, Desarrollo Personal DP, y Tiempo Libre TL, requieren intervención por parte de los empleadores. Los bajos puntajes arrojados por el análisis de estas tres dimensiones alteran el promedio de las variables analizadas en esta investigación. la insatisfacción de los empleados en estos aspectos afecta directamente la productividad y rendimiento de los empleados en la realización de las labores asignadas y puede eventualmente influir en los casos de abandono del puesto de trabajo.

El puntaje medio para la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) Evidencia que los empleados están conformes con las actividades del puesto de trabajo, consideran que las labores asignadas son acordes a sus perfiles y no les exige llegar al máximo de sus capacidades para realizarlas.

La dimensión Seguridad en el Trabajo (ST) arroja un puntaje medio. Sugiere resignación por parte de las personas evaluadas con relación a los procedimientos de trabajo, los ingresos recibidos por la realización del mismo, seguridad social, evaluación y capacitaciones realizadas por la empresa.

Al analizar la dimensión Satisfacción por el Trabajo, el resultado consolidado (MEDIO) sugiere que aunque las personas realicen bien sus labores, no reciben reconocimiento por parte de sus jefes, se limitan a ejecutar lo estrictamente asignado.

El puntaje medio para la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo apunta a que los empleados se encuentran conformes más no satisfechos con respecto a la calidad de los servicios básicos y tamaño de su vivienda.

Recomendaciones

Desarrollar planes de prevención de riesgos en salud ocupacional, donde se incluyan capacitaciones, planes de prevención de enfermedades laborales, inclusión de evaluaciones médicas periódicas y exámenes médicos.

Realizar el análisis de calidad de vida en el trabajo en otras fincas para tener un aproximado más certero de la situación gremial.

Permitir que los empleados, participen y sugieran métodos para la realización de labores, para que de este modo sientan que su opinión es tenida en cuenta, creando conciencia de empresa y aumentando el sentido de pertenencia influyendo indirectamente en el aumento de su capacidad e iniciativa productiva.

Un factor común encontrado en los tres predios evaluados, fue la ausencia de capacitaciones en diferentes áreas. Es importante que se creen programas donde los empleados fortalezcan aquellos aspectos en los que se destacan.

Como agremiación, CITRICAUCA debería realizar jornadas o boletines periódicos para poner en contexto a los agricultores sobre la situación actual del sector.

Referencias

Asociación de Citricultores de Colombia – Citricauca. (2014). *Manual de buenas prácticas agrícolas en cultivos de cítricos en el suroeste antioqueño.* Medellín, Colombia: Francisco Vélez.

Castillo, J. (2006). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. (2da ed.). Bogotá: ECOE EDICIONES

Chiang, M. & Krausse, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador globlal, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación. *Horizontes Empresariales*, *8*(1), *23-50.*

Decreto 1443 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia: Ministerio del Trabajo. (2014).

Duro, A. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: valor explicativo del modelo y sus escalas. *Cuadernos de Administración*. *39*, *9-18*.

French, W. (1996). *Desarrollo Organizacional* (5ª ed.). New Jersey: Editorial Prentice Hall.

García, C. (2012) Percepción de la calidad de vida del personal docente de una dependencia universitaria pública en Nuevo León. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey. Recuperado de: http://eprints.uanl.mx/2844/1/1080224683.pdf

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*, *24*, *225-236*.

González, A., Sanz, A., Lajara, P., Maldonado, S. & Sánchez, S. (2016). *Sistemas de gestión de calidad en explotaciones agrícolas GLOBALGAP / TESCO NATURE'S CHOICE*. [e-book]. Recuperado de http://www.globalgap.org/es

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 36, *332-340*.

González, R., Hidalgo, G., Salazar J. & Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO*. México: Ediciones de la Luna.

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA). (2005). *Plagas exóticas a la citricultura en Colombia*. (00.02.21.04). Bogotá, Colombia: Produmedios.

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA). (2012). *Manejo fitosanitario del cultivo de cítricos: medidas para la temporada invernal.* (00.09.44.12.C). Bogotá, Colombia: Produmedios.

Lambrea, D. (S.F.) Implementación SG-SST. UMB Virtual. AXA Colpatria.

Martínez, M. & Ros-Mar, (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, *28, 5-55*.

Mikkelsen, C. & Velásquez, G. (2010) Comparación entre índices de calidad de vida. La población rural del partido de General Pueyrredón, 2001-2007. *Revista de Geografía Norte Grande*, *45*, *97-118*.

Nuestro municipio: Mapa hidográfico (s.f.). Recuperado de http://www.fredonia-antioquia.gov.co/mapas_municipio.shtml?apc=bcxx-1-&x=2932406

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, *85*.

Organización Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). (2007). *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles / FAO-OIT-UITA.* - Ginebra: Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). 8.a Reunión Regional Europea. Información sobre Calidad de la vida en el trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm /documents/ publicat ion/wcms_101650.pdf

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial – UNODI -. (2007). Manual de producción más limpia para el sector industrial agrícola. Recuperado de https://www.unido.org/fileadmin/user_media/Publications/Pub_free/Manual_de_producion_mas_limpia_para_el_sector_industrial_citricola.pdf

Pérez, C. (2015). Calidad de vida laboral de los empleados de pequeñas y medianas unidades productoras de leche bajo sistemas de pastoreo en los municipios de Don Matías y La Unión (Antioquia-Colombia) (Tesis de maestría, Politécnico

Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Medellín, Colombia). Recuperado de http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/download/1253/1061

Pichardo A. 2005. Bibliografía sobre calidad de vida y temas conexos. Recuperado de http://www.cinpe.una.ac.cr/investigacion/proyectos/calidaddevida/bibliografiaBibliograf%EDa.pdf

Ramírez, D. (2014). Las certificaciones Global GAP y BPA. Recuperado de: http://icontec.org/index.php/es/inicio/certificacion-producto/tipos-de-certificados-que-le-puedan-interesar/51-colombia/certificacion-producto/311-globalgap

Salazar, J. (2010). Calidad de vida en el trabajo e instrumentos para su medición. [Slideshare]. Recuperado de https://es.slideshare.net/maestsst/calidad-de-vida-en-el-trabajo-e-instrumentos-para-su-medicin

Salazar, J. & Guerrero, J. (2009). *Calidad de vida del trabajador*. Santiago de Cali : Universidad Libre.

Segurado, A. & Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología social. *Phisotema*, *14*(4), *828-836*.

Sisón, A. (1994). Bienestar y felicidad. Nivel de vida y calidad de vida (Wellbeingand happiness. standard of living and quality of life). Servicio de Documentación (Pamplona: Seminario Permanente Empresa y Humanismo), *26*, *33-40*.

Stup, R. E., Hyde, J, & Holden, L. A. (2006). Relationship between select human resource management practices and dairy farm performance. *Revista J. Dairy Sc.*, *89*, 1116-1120.

Universidad de Chile. (s.f.). Proyecto de calidad de vida laboral para la Universidad de Chile. Recuperado de: http://www.uchile.cl/portal/presentacion/prorrectoria/direccion-de-recursos-humanos/calidad-de-vida/65356/presentacion

Apéndices

Apéndice A: Cuestionario CVT – Gohisalo.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 Corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro _____
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro _____
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro _____
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es _____
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo _____
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo _____
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo _____
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento _____
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito _____

10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución _____

11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.). _____

12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución _____

13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es _____

14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) _____

15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es _____

16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es _____

17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es _____

18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo _____

19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores _____

20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo _____

21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento _____

22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es _____

23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro

24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es _____

25. Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre _____

26. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta _____

27. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo _____

28. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo _____

29. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación _____

30. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas _____

31. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales _____

32. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida _____

33. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales _____

34. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación _____

35. Me siento identificado con los objetivos de la institución _____

36. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?

37. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo _____

38. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo _____

39. 38 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias _____

40. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo _____

41. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo _____

42. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros _____

43. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas _____

44. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas _____

45. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores _____

46. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades _____

47. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral _____

48. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo _____

49. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas _____

50. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme _____

51. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo _____

52. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción _____

53. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes _____

54. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente _____

55. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo _____

56. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo _____

57. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia _____

58. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas _____

59. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros) _____

60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) _____

61. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales _____

62. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución) _____

63. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos _____

64. En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo _____

65. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias _____

66. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución _____

67. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.

68. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios _____

69. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución _____

70. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo _____

71. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento _____

72. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales _____

73. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos en suficiente en cantidad y calidad _____

74. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma _____

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo _____

Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución _____

Apéndice B: Establecimiento del Cultivo

ESTABLECIMIENTO DEL CULTIVO	PREPARACIÓN DEL TERRENO Y SIEMBRA	B	Incidencia de enfermedades y plagas.	La no selección del material de siembra, humedad relativa y precipitación alta. Utilización de semilla de lotes abandonados de la misma finca o de viveros no registrados ante el ICA. Demora en la siembra, mal almacenamiento o no selección de las plántulas.				Selección del materia vegetal, establecimiento de la densidad de siembra de acuerdo a las condiciones agroecológicas de la zonas y el cultivo. Fertilización de acuerdo a requerimiento de cultivo y necesidades del suelo. Prácticas de deshierbe. Controles selectivos de malezas, obtención de plántulas de viveros registrados en el ICA (se debe tener factura de compra y certificado de registro ICA). Observación y evaluación visual de la plántula (contar con criterios de selección al momento de la compra). Establecimiento de canales de drenaje y aplicación de materia orgánica compostada y que cumpla los requisitos según Decreto ICA, eliminación de los nidos de la hormiga arriera y ubicación de cultivos trampas, capacitación de los operarios en la manipulación y transporte de plántulas.
		F	Daño a órganos vegetales, de fácil entrada a patógenos.	No se realiza mantenimiento oportuno y preventivo a los equipos y herramientas.				Se debe realizar mantenimiento preventivo y desinfección de los equipos y herramientas.
		Q	Pérdida de la microbiota o flora del suelo.	Uso excesivo de agroquímicos para la desinfección del terreno (desconocen las dosis adecuadas).				Capacitación de operarios en uso y manejo responsable de los desinfectantes químicos. Aplicación de la dosis según su ficha técnica, aplicación de materia orgánica compostada.
		F	Suelos compactados y movimiento en masa del suelo.	Por uso anterior del suelo y excesivas lluvias.				Siembras en curvas de nivel en contra de pendiente. Siembra de barreras vivas, volteo de la capa superficial del suelo.

Apéndice C: Evaluación de Riesgos para el Cultivo de Cítricos

CITRICAUCA Asociación de Citricultores de Colombia ¡Salud, Olor y Color... Cítricos con Pasión!	ASOCIACIÓN DE CITRICULTORES DE COLOMBIA "CITRICAUCA" NIT: 900.205.781-1	FO: 29
		VERSIÓN: 1
	EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA EL CULTIVO DE CÍTRICOS	FECHA: Abril 2012
		PÁGINA -- DE --

FINCA: _____ FECHA EVALUACIÓN: _____

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EL CULTIVO DE CÍTRICOS			
TIPOS DE RIESGO	**P= probabilidad**	**G= Gravedad**	**Valoración del Riesgo (VR)= P + G**
Q: Químico	1- Baja	1- Baja	P + G = Mayor 6: Alto
F: Físico	2- Media	2- Media	P + G = de 3 a 5 Medio
B: biológico	3- Alta	3- Alta	P + G = Menor a 3 es bajo

ETAPA	ACTIVIDAD	PELIGROS	CAUSA	P	G	Valo-ración del riesgo	ACCIONES PREVENTIVAS

Apéndice D: Levante del Cultivo

LEVANTE DEL CULTIVO	Manejo integrado de plagas (MIP) Fertilización	F	Presencia de plagas.	Exceso de humedad, plántulas con presencia de plagas, falta de mantenimiento del drenaje, poco monitoreo. No realización de prácticas culturales a tiempo. No establecimiento de un plan de fertilización. No respetar las distancias de siembra de acuerdo a las condiciones agroecológicas.				Prácticas culturales: Construcción y mantenimiento de los sistemas de drenaje, podas de formación y deschuponado, manejo de arvenses, implementación de planes de fertilización de acuerdo a los análisis de suelos y los requerimientos del cultivo, manejo de coberturas nobles, distancias de siembra de acuerdo a características agroecológicas de la zona. Implementación de controles biológicos (liberación de enemigos naturales y entomopatógenos), implementación del monitoreo de plagas y enfermedades. Capacitación a operarios en los temas MIP.
		B	Presencia de arvenses.	Falta de manejo físico, químico y cultural. Mal uso de elementos de control y mal uso de herbicidas.				Identificación de arvenses del cultivo. Establecer un plan de manejo de arvenses. Uso de coberturas vivas. Utilizar herbicidas selectivos preemergentes y el selector de arvenses. Capacitación a los operarios en la identificación y manejo de las arvenses
		Q	Afectación en la dinámica de población de los organismos plagas y los organismos biológicos.	El uso indebido de plaguicidas (frecuencia y dosis). No identificación del umbral de daño económico. Falta de monitoreo de plagas y enfermedades.				Manejo seguro de los agroquímicos, utilización de las dosis recomendadas, selección de los productos que no perjudique los organismos benéficos, determinar la época de aplicación y el momento del día más indicado para no causar daño directo en el equilibrio natural de las poblaciones. Determinar el umbral de daño económico. Plan de monitoreos de acuerdo a las plagas, enfermedades.

ETAPA	ACTIVIDAD	PELIGROS		CAUSA	P	G	Valoración del riesgo	ACCIONES PREVENTIVAS
LEVANTE DEL CULTIVO	LABORES CULTURALES	Q	Intoxicación de la planta alteraciones en las características fisicoquímicas y microbiológicas del suelo.	Aplicación de fertilizantes sin análisis de suelos, la no medición de los fertilizantes y la mala aplicación de ellos. Falta de un plan de fertilización y asesorías técnicas adecuadas.				Plan de fertilización basado en análisis de suelos, calibración de balanzas, mantenimiento de equipos de aspersión, tener en cuenta la lectura de la ficha técnica y hoja de seguridad de los fertilizantes y aplicación de la dosis exacta. Solicitar al asistente técnico el plan de fertilización y las recomendaciones de seguimiento a la labor de fertilización.
	LABORES CULTURALES	F	Deterioro de la textura del suelo (porcentaje aéreo, porosidad).	Bajos niveles de materia orgánica y aplicación de gallinaza seca o húmeda.				Incorporación de materia orgánica de acuerdo a análisis de suelo y aplicación de materia orgánica compostada. Capacitación en elaboración de compostaje. En caso de compra de materia orgánica se debe tener registro ICA. Evaluación del riesgo del compost ya sea comprado o elaborado en finca. Prácticas de conservación de suelo (curvas a nivel, labranza mínima, uso de cobertura vegetal, barreras vivas, abonos verdes).

Apéndice E: Levante y Producción del Cultivo

ETAPA	ACTIVIDAD	PELIGROS		CAUSA	P	G	Valoración del riesgo	ACCIONES PREVENTIVAS
LEVANTE Y PRODUCCIÓN DEL CULTIVO	Manejo integrado de plagas (MIP) Fertilización	F	Árboles con daño mecánico ocasionados en las labores de cultivo.	En las actividades de las labores culturales del cultivo se causan daños mecánicos a la planta.				Capacitación de operarios en el manejo del cítrico en el momento de cosecha. Mantenimiento de baldes y canastillas, limpieza y desinfección de equipos y utensilios.
		Q	Intoxicación y quemazón del material sembrado por aplicación de fertilizantes o agroquímicos, tardío desarrollo de la planta.	Uso inadecuado de los fertilizantes o agroquímicos, dosis exageradas. Equipos en mal estado. No calibración de los equipos. Deficiente fertilización.				Capacitación del personal en uso y manejo racional de fertilizantes y agroquímicos. Utilización de dosis recomendadas, lectura de ficha técnica y la hoja de seguridad de los productos químicos, calibración de equipos. Capacitación en operarios en uso racional de fertilizantes de síntesis química.
COSECHA Y POSCOSECHA	RECOLECCIÓN	F	Frutas con daños mecánicos ocasionados en la recolección, transporte interno, selección, clasificación o empaque.	En las actividades poscosecha se causan daños físicos por caída o golpe contra el suelo o maltrato en el trasporte interno.				Capacitación de operarios en el manejo del cítrico en el proceso de poscosecha. Mantenimiento de baldes y canastillas, limpieza y desinfección de equipos y utensilios.
	CLASIFICACIÓN Y ALMACENAMIENTO	B	Pudrición de la Fruta.	Maltrato de la fruta, centro de acopio transitorio con malas condiciones de higiene, falta de limpieza y desinfección, no control de roedores, falta de limpieza de canastillas.				Capacitación en manipulación y selección de los cítricos. Plan de saneamiento, (programa de limpieza y desinfección, programa de residuos sólidos, control de plagas). Evaluación de la calidad del agua. Establecimiento de las acciones preventivas y correctivas.

Apéndice F: Formato de Control de Plagas y Enfermedades

Formato de control de plagas y enfermedades

Fecha	Número de Plantas Monitoreadas	Plaga o Enfermedad	Número de Plantas Afectadas	Incidencia (%)	Severidad	Observación

Apéndice G: Cuestionario de Calidad de Vida

Indique la sección a la que pertenece con una cruz en la casilla correspondiente:

A continuación encontrará una serie de expresiones acerca del tipo de relaciones que pueden existir en las empresas y organizaciones. Exprese en grado en el que se dan en su empresa u organización.

	Totalmente En desacuerdo	*En bastante desacuerdo*	*Neutral*	*Bastante de acuerdo*	*Totalmente de acuerdo*
1. El apoyo mutuo es habitual	1	2	3	4	5
2. Las relaciones en el trabajo suelen ser también de amistad	1	2	3	4	5
3. La supervisión del trabaj individual suele ser buena	1	2	3	4	5
4. Generalmente el tratamiento que todos recibimos en el trabajo es similar	1	2	3	4	5
5. En general existe buena información sobre la empresa	1	2	3	4	5
6. Se aceptan las diferencias en la forma de trabajar	1	2	3	4	5
7. La colaboración entre compañeros suele ser habitual	1	2	3	4	5
8. Las relaciones laborales suelen ir más allá del trabajo	1	2	3	4	5
9. Los jefes suelen estar atentos a las cosas que ocurren en el trabajo	1	2	3	4	5
10. No existe discriminación de personas	1	2	3	4	5
11. Los cauces personales y sociales de comunicación con la dirección de la empresa suelen ser efectivos	1	2	3	4	5
12. La gente se suele sentir aceptada a pesar de las diferencias individuales que pueda haber	1	2	3	4	5
13. Normalmente si alguno necesita información la suele obtener del grupo	1	2	3	4	5
14. Hay una buena relación de camaraderia en el trabajo	1	2	3	4	5
15. La linea de mando suele apoyar en el trabajo	1	2	3	4	5
16. La atención que se presta a todos los trabajadores es semejante	1	2	3	4	5
17. Normalmente me siento informado de lo que ocurre en la empresa	1	2	3	4	5

18. Cuando hay problemas se suelen buscar formas conciliadas de solución	1	2	3	4	5
19. Cuando alguien no sabe hacer algo es apoyado por los demás	1	2	3	4	5
20. Me siento bien con la gente que tengo que trabajar	1	2	3	4	5
21. Las relaciones con los jefes suele ser buena	1	2	3	4	5
22. Las oportunidades de formación y desarrollo son semejantes para todos.	1	2	3	4	5
23. Me siento con capacidad y medios para hacer llegar a la dirección mis problemas y dificultades	1	2	3	4	5
24. La gente nueva suele integrarse sin especiales problemas	1	2	3	4	5
25. Suelen compartirse los recursos que se tienen	1	2	3	4	5
26. Existe una buena relación emocional entre los compañeros	1	2	3	4	5
27. Cuando el trabajo se hace bien suele ser reconocido por los que mandan	1	2	3	4	5
28. Todo el mundo tiene las mismas posibilidades de desarrollo profesional	1	2	3	4	5
29. Existen un buen clima de dialogo dentro de la empresa	1	2	3	4	5
30. Los errores no suelen crear situaciones tensas	1	2	3	4	5
31. El espiritu de colaboración es mayor que el de competividad	1	2	3	4	5
32. Me siento apoyado personalmente por la gente con la que trabajo	1	2	3	4	5
33. La supervisión del trabajo del grupo es eficaz	1	2	3	4	5
34. El reconocimiento de la aportación que cada uno hace en el trabajo suele ser justo	1	2	3	4	5
35. Existe una buena comunicación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
36. Hay un esfuerzo por compensar las dificultades y lagunas de algunos trabajadores	1	2	3	4	5
37. El nivel de conflictividad por sobresalir es escaso	1	2	3	4	5
38. Hay un sentimiento de equipo humano entre quienes trabajamos juntos	1	2	3	4	5

39. Existe apoyo y orientación por parte de los jefes	1	2	3	4	5
40. El reconocimiento salarial del trabajo de cada uno es correcto	1	2	3	4	5
41. La gente no suele tener miedo a la hora de exponer sus opiniones.	1	2	3	4	5
42. Hay una buena integración a pesar de las diferencias	1	2	3	4	5
43. El trabajo conjunto de equipo se considera realmente importante	1	2	3	4	5
44. Suele haber bastante confianza personal	1	2	3	4	5
45. El ejercicio del mando suele ser correcto	1	2	3	4	5
46. El trato que se da a todos los trabajadores es equitativo	1	2	3	4	5
47. El secretismo sobre el propio trabajo no suele ser una practica común	1	2	3	4	5
48. En el grupo se presta atención a las diferencias individuales	1	2	3	4	5
49. El intercambio de información y de materiales es una práctica común	1	2	3	4	5
50. En mi trabajo suelo compartir cosas de mi vida personal	1	2	3	4	5
51. Quienes mandan suelen estar atentos a las necesidades laborales de los subordinados	1	2	3	4	5
52. Los sistemas de reconocimiento y desarrollo profesional son correctos	1	2	3	4	5
53. Existe bastante libertad en acceder a la información sobre lo que los demás están haciendo	1	2	3	4	5
54. Se acepta que haya opiniones diferentes y discordantes sobre el trabajo	1	2	3	4	5
55. Los compañeros están dispuestos a ayudar si se solicita	1	2	3	4	5
56. Me siento próximo de quienes trabajan conmigo	1	2	3	4	5
57. Los jefes saben mandar	1	2	3	4	5
58. El reparto de tareas suele ser equitativo	1	2	3	4	5
59. La comunicación con los jefes directos es buena	1	2	3	4	5
60. El criterio de tolerancia a los demás es común	1	2	3	4	5

Esta escala consiste en un número de palabras que describen diferentes sentimientos y emociones. Lee cada ítem y señala en qué medida sientes o experimentas estas emociones de manera general a lo largo de tu jornada de trabajo, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
MUY POCO O NADA	UN POCO	MODERA-DAMENTE	BASTANTE	EXTREMA-DAMENTE

_____ Interesado
_____ Angustiado
_____ Excitado
_____ Contrariado
_____ Fuerte
_____ Culpable
_____ Asustado
_____ Hostil
_____ Entusiasmado
_____ Orgulloso
_____ Irritable
_____ Alerta
_____ Avergonzado
_____ Inspirado
_____ Nervioso
_____ Decidido
_____ Atento
_____ Agitado
_____ Activo
_____ Miedoso

A continuación aparece un conjunto de frases que expresan opiniones sobre su trabajo. índique en qué medida está usted de acuerdo con las mismas. Señale su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase, basándose en la siguiente escala:

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
3 Depende
2. En Desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo

1. La duración del trayecto de su casa al trabajo es corto	1	2	3	4	5
2. Las condiciones térmicas de su puesto de trabajo (frío-calor, ventilación, humedad) son buenas	1	2	3	4	5
3. Las condiciones sonoras de su trabajo son buenas	1	2	3	4	5

4. La iluminación en el lugar que trabaja es aceptable	1	2	3	4	5
5. La limpieza y el orden en el lugar de trabajo es bueno	1	2	3	4	5
6. El riesgo de accidente que tiene es bajo	1	2	3	4	5
7. El esfuerzo físico que tiene que realizar en su trabajo habitual no exige grandes esfuerzos	1	2	3	4	5
8. Las exigencias mentales de su trabajo no son excesivamente altas	1	2	3	4	5
9. Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento muy agotado	1	2	3	4	5
10. Su jornada de trabajo es aceptable (horas, turno)	1	2	3	4	5
11. Sus capacidades personales y profesionales están bien utilizadas en su trabajo	1	2	3	4	5
12. La forma en que está organizado su trabajo le permite sentirse responsable del mismo	1	2	3	4	5
13. El trabajo que realiza tiene variedad	1	2	3	4	5
14. Tiene capacidad de acción para parar, modificar o cambiar la forma de hacer su trabajo	1	2	3	4	5
15. La posibilidad de mejorar profesionalmente en su trabajo es alta	1	2	3	4	5
16. La seguridad de contrato laboral es aceptable	1	2	3	4	5
17. Sus ingresos salariales son aceptables	1	2	3	4	5
18. La valoración profesional y social de su trabajo es buena	1	2	3	4	5

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

CON QUÉ FRECUENCIA...

1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/ amigos	0	1	2	3

A continuación se describen algunas conductas que pueden darse en la jornada diaria de trabajo. Indique en que grado en alguna ocasión las ha tenido:

1= nunca; 2 = Muy raramente 3 = En alguna ocasión 4 = Con frecuencia 5 = A diario

1.-Ha perdido materiales o suministros.
1 2 3 4 5

2.-Se ha quejado de cosas insignificantes en el trabajo.
1 2 3 4 5

3.-Ha hecho incorrectamente su trabajo.
1 2 3 4 5

4.-Ha llegado tarde a trabajar.
1 2 3 4 5

5.- Ha hecho pausas más largas de lo permitido.
1 2 3 4 5

6.- No ha seguido las instrucciones indicadas.
1 2 3 4 5

7.-Ha tratado de parecer ocupado cuando en realidad no hacía nada.
1 2 3 4 5

8.-No ha tenido cuidado con los errores.
1 2 3 4 5

9.-Se ha despreocupado de posibles defectos en el producto.
1 2 3 4 5

10.-No le importa si las máquinas funcionan bien.
1 2 3 4 5

11.-La limpieza y el orden en el trabajo no lo considera un tema suyo.
1 2 3 4 5

12.-Ha pasado por alto el estado de los materiales.
1 2 3 4 5

13.- No has acudido al trabajo por un motivo pequeño.
1 2 3 4 5

A continuación aparece un conjunto de frases que expresan opiniones sobre su trabajo. indique en qué medida está usted de acuerdo con las mismas. Señale su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase, basándose en la siguiente escala:

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
Fuerte Desacuerdo	*Moderado Desacuerdo*	*Ligero Desacuerdo*	*En duda*	*Ligero Acuerdo*	*Moderado Acuerdo*	*Fuerte Acuerdo*

Me quedaria tiempo extra en el trabajo para terminar algo pendiente, aunque no me pagasen por ello.
1 2 3 4 5 6 7

Se puede saber lo buena que es una persona por lo bien que hace su trabajo.
1 2 3 4 5 6 7

Las mayores satisfacciones en mi vida provienen de mi trabajo.
1 2 3 4 5 6 7

Para mi, el tiempo en el trabajo pasa volando.
1 2 3 4 5 6 7

Habitualmente, suelo llegar al trabajo un poco antes para tener las cosas preparadas.
1 2 3 4 5 6 7

Muy a menudo me apetece quedarme en casa en lugar de ir a trabajar.
1 2 3 4 *5* *6* *7*

Para mi, mi trabajo es sólo una pequeña parte de lo que soy.
1 2 3 4 5 6 7

Evito asumir deberes y responsabilidades extra en mi trabajo.
1 2 3 4 5 6 7

Antes era más ambicioso con respecto a mi trabajo de lo que soy ahora.
1 2 3 4 5 6 7

La mayoria de las cosas de la vida son más importantes que el trabajo.
1 2 3 4 5 6 7

Apéndice H: Encuesta de datos clasificatorios.

Nombre:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Hijos:

Estudio:

Ocupación:

Residencia actual:

Vereda:

Estrato servicios:

Tipo de vivienda:

Salario:

Pago de servicios:

Personas a cargo:

Años laborados:

Tipo de contrato:

Recibió inducción:

Inicio de jornada:

Final d jornada:

Horas de descanso:

Tiempo de descanso:

Horas laboradas:

Acceso a capacitación:

Recibe dotación:

Tipo de salario:

Dinero recibido:

Salud:

Pensión:

Riesgos laborales:

Bonificación: