



Calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano

Quality of work life in family-owned in the colombian poultry sector

Sonia Matabanchoy-Tulcán

Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia.

Sonia Betancourt-Zambrano

Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia.

Gregorio Calderón-Hernández

Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Resumen

Objetivo: caracterizar la calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano con el fin de generar reflexiones que aporten a la salud y el bienestar de las personas que trabajan en este ámbito. **Método:** para este estudio se utilizó el diseño de investigación cuantitativa con enfoque empírico analítico y tipo descriptivo, se empleó un cuestionario para percepciones sobre la calidad de vida laboral. Las categorías que se tuvieron en cuenta para evaluar los constructos fueron: condiciones de trabajo, entorno de trabajo seguro y saludable, seguridad en el empleo, vida personal y relación persona-trabajo. En este estudio participaron 172 trabajadores. **Resultados:** se encontró que los trabajadores valoran potencialmente más la calidad de vida laboral subjetiva que a la calidad de vida objetiva, destacando aspectos vinculados con la contratación y el salario, los recursos y las herramientas de trabajo, así como la estabilidad laboral, los cuales se configuran como factores protectores de la calidad de vida laboral. Además, se identificó la importancia de potenciar la calidad de vida laboral en este sector, enfocándose en aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de estilos de vida saludables, el bienestar laboral y la conciliación entre el trabajo y la familia. **Conclusiones:** la calidad de vida laboral influye positivamente en la productividad y la competitividad de la organización, así como en la gestión del talento humano. Las fuentes primordiales de calidad de vida laboral se derivan de la perspectiva subjetiva, y al integrarse con condiciones objetivas, se convierten en elementos fundamentales de los programas de gestión del talento humano, así como de la seguridad y salud en el trabajo. Estas también sirven como puntos de intervención que contribuyen al desarrollo tanto humano como organizacional.

Palabras clave: Avicultura; Bienestar laboral; Condiciones de trabajo; Empresa familiar; Entorno de trabajo saludable; Gestión de personal; Productividad; Recursos humanos.

Clasificación JEL: M54, O15, J81, M12.

Abstract

Objective: characterize the quality of work life in family-owned companies within the Colombian poultry sector in order to generate reflections that contribute to the health and well-being of individuals working in this field. **Method:** this study employed a quantitative research design with an empirical-analytical and descriptive approach, utilizing a questionnaire to assess perceptions of work life quality. The categories considered for evaluating constructs included: working conditions, a safe and healthy work environment, job security, personal life, and the person-work relationship. A total of 172 workers participated in this study. **Results:** it was found that workers potentially value subjective work life quality more than objective work life quality, emphasizing aspects related to hiring and salary, resources and tools, as well as job stability, which serve as protective factors for work life quality. Furthermore, the study identified the importance of enhancing work life quality in this sector, focusing on aspects related to workplace safety and health, promoting healthy lifestyles, occupational well-being, and achieving a balance between work and family. **Conclusions:** work life quality positively influences the organization's productivity and competitiveness, as well as human resource management. The primary sources of work life quality are derived from a subjective perspective, and when integrated with objective conditions, they become fundamental elements of human resource management programs, as well as workplace safety and health. These also serve as intervention points contributing to both human and organizational development.

Keywords: Poultry; Work well-being; Working conditions; Family-owned; Healthy work environment; Personnel management; Productivity; Human resources.

JEL Classification: M54, O15, J81, M12.

Autor de
Correspondencia

soniamaritzam@udenar.edu.co

Recibido: 29-05-2023

Aceptado: 30-11-2023

Publicado: 27-02-2024

Copyright © 2024
Desarrollo Gerencial

Como citar este artículo (APA):

Matabanchoy-Tulcán, S., Betancourt-Zambrano, S., & Calderón-Hernández, G. (2024). Calidad de vida laboral en empresas familiares del sector avícola colombiano. *Desarrollo Gerencial*, 16(1), 1-25. <https://doi.org/10.17081/dege.16.1.6622>

Introducción

La Calidad de Vida Laboral (CVL) se concibe como una noción multidimensional que abarca elementos relacionados tanto con el entorno laboral como con la experiencia psicológica de los individuos dentro de ese contexto. Este enfoque sostiene que, estos elementos no operan de manera aislada, sino que están interconectados, dado que la calidad de vida laboral se refiere a cómo se desarrolla la experiencia laboral en condiciones objetivas, como salario y seguridad, y subjetivas como la vivencia del trabajador (Cruz, 2018).

En este sentido, en la dimensión objetiva del ambiente laboral se incluyen aspectos tangibles y observables de la realidad laboral tales como: funciones normativas, procedimientos, reglas, organización laboral, horarios, salarios, jornadas laborales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el trabajo y contenido del puesto, entre otros (Bal y De Lange, 2020). Mientras que, la Calidad de Vida Laboral (CVL) subjetiva o psicológica se enfoca en el individuo-trabajador y en los significados que él o ella atribuye a su interacción con su empleo. Esta perspectiva reconoce los factores subjetivos que cada empleado aporta a su experiencia laboral, incluyendo emociones, creencias y expectativas personales (Hansen et al., 2018). En efecto, la dimensión subjetiva se refiere a la construcción social que los trabajadores llevan a cabo en un mismo entorno organizacional, lo cual abarca experiencias individuales y grupales, en el ámbito laboral, generando circunstancias compartidas en el contexto laboral (Cruz, 2018).

De este modo, la CVL ha sido una variable de importancia radical en la investigación de las condiciones laborales en las organizaciones, en mayor medida en empresas consolidadas, y en una menor medida en empresas familiares y MiPyMes (Matabanchoy, 2020). Tal consideración implica un reto, puesto que las empresas familiares en el país han experimentado un significativo aumento desde las décadas de 1950 y 1980, particularmente en regiones como Antioquia y Valle del Cauca, como lo muestran las investigaciones de Orozco y Rentería (2012), y Sandoval y Guerrero (2010). Las Pymes representan el 90% del total de empresas en el país y una gran proporción de ellas son empresas familiares, contribuyendo en un 73% a la generación de empleo (Bolaños et al., 2009).

Según Confecámaras, el 86.5% de las empresas en Colombia son organizaciones de carácter familiar (Mouthón, 2018). En el ámbito local, específicamente en San Juan de Pasto, las empresas predominantes son las Pymes, y la mayoría de ellas tienen un carácter familiar. Las investigaciones sugieren que este tipo de empresas se han centrado en el desarrollo de prácticas de gestión de recursos humanos, como la selección de personal, el fortalecimiento de la cultura de servicio y la mejora del clima laboral, aunque en menor medida se han enfocado en el desarrollo de planes de carrera y procesos de sucesión (Calderón,

2004; 2006). Por tal razón, abordar la calidad de vida laboral emerge como una contribución significativa al desarrollo humano en el sector empresarial avícola colombiano.

Bajo tales consideraciones, esta investigación se llevó a cabo en el contexto de empresas familiares, específicamente en el segmento avícola. Estudios previos han destacado que, en este sector, los procesos de gestión de recursos humanos más enfocados incluyen estrategias de reclutamiento y selección, el fortalecimiento de la cultura de servicio y mejoras en el clima laboral, mientras que se han dado menos avances en el desarrollo de planes de carrera y en el proceso de sucesión, aspectos que pueden incidir en la percepción de la CVL (Calderón, 2004, 2006). Por otro lado, desde la perspectiva de la docencia, la interacción social y la consultoría, se ha observado una creciente necesidad de comprender y proponer procesos de gestión de talento humano que se ajusten a la naturaleza de las empresas familiares. En el contexto regional, estas empresas han desarrollado su gestión organizacional y de talento humano de manera que no siempre se ajusta a las convenciones de los modelos de administración tradicionales (Matabanchoy, 2020).

Ahora bien, las empresas familiares suelen originarse cuando un fundador, en su juventud, emprende un negocio con la expectativa de abordar las necesidades del contexto y las demandas de los clientes. El estilo de gestión en estas empresas tiende a reflejar la experiencia y valores del fundador. A medida que se suceden las generaciones, se observa una transición hacia gerentes que conservan aspectos clave del legado fundacional, pero que también pueden contar con una mayor cualificación académica. Los cargos en estas organizaciones a menudo son ocupados por familiares o personas cercanas a la familia, y la cultura organizacional está profundamente arraigada en lazos familiares y relaciones afectivas que configuran la estructura de la empresa (Matabanchoy, 2020). En este caso, en la región donde se ha desarrollado esta investigación, se observa que la llegada de competidores representados por grandes superficies, ha complicado la supervivencia y el proceso de transformación y crecimiento de las PyMes. Esto ha planteado desafíos significativos en todas las áreas de operación, especialmente en lo que respecta en el desarrollo humano en las empresas, dado el aumento en el número de empleados y la necesidad de gestionar adecuadamente el personal (Matabanchoy, 2020).

Es importante destacar que uno de los desafíos cruciales en la gestión del talento humano en las empresas familiares ha sido abordar eficazmente los conflictos familiares, ya que, entre las principales causas de cierre obligatorio se encuentran los inconvenientes a nivel administrativos, la ausencia de competencias administrativas y la interacción problemática entre dificultades familiares y la gestión empresarial (Gaitán y Castro, 2004). Si bien, las empresas familiares cuentan con un talento fundamental en la forma de sus miembros familiares, es esencial que la gestión de recursos humanos contribuya al proceso de desarrollo, crecimiento y consolidación de estas empresas.

Como plantea [Gutiérrez \(2002\)](#), una organización es el reflejo de sus miembros, por lo que abordar la calidad de vida laboral se traduce en bienestar para los trabajadores y mayor productividad. Tener empleados saludables ayuda a reducir el ausentismo, el presentismo y los accidentes laborales, y promueve la responsabilidad interna en la empresa. Además, mejorar la calidad de vida laboral contribuye a la retención de empleados y su desempeño ([Tatamuez-Tarapués et al., 2018](#)). Por lo tanto, realizar investigaciones sobre la CVL en el contexto de las empresas familiares se presenta como un elemento clave para comprender y abordar los desafíos específicos de este segmento económico, que desempeña un papel fundamental a nivel regional y nacional.

En efecto, uno de los sectores representativos de las empresas familiares en la región del sur de Colombia, es la industria avícola. Esta abarca la incubación, crianza, sacrificio y comercialización de aves, y a nivel nacional ha experimentado un crecimiento continuo en las últimas tres décadas. En 1983, se fundó la [Federación Nacional de Avicultores de Colombia \(FENAVI\)](#), una organización gremial que representa al sector avícola colombiano. Su misión principal es promover el desarrollo de la industria avícola, fortalecer la producción y comercialización del producto, así como proteger los intereses de los avicultores. Posteriormente, en 1994, se creó el Fondo Nacional Avícola (FONAV) con el propósito de impulsar el desarrollo y la tecnificación del sector.

Estudios realizados por FENAVI y la Superintendencia de Sociedades han demostrado que entre 1990 y 2003, el sector avícola vivió un incremento por año del 5.8%, lo que lo convirtió en el sector de mayor crecimiento en el campo agropecuario colombiano. Este sector impulsa más de 240 mil empleos, que se organizan a lo largo de toda la cadena de producción, hasta la generación de elementos para la crianza, y el manejo de sus productos derivados ([Masmela, 2010](#)). En este sentido, este sector es un foco relevante de estudio, puesto que, como menciona [Aristizábal \(2014\)](#), Colombia depende en su mayor parte de las actividades agrícolas y pecuarias, las cuales son desarrolladas por el campesino.

Asimismo, por las características de este sector, los trabajadores se someten a largas jornadas de trabajo físico intenso, se exponen a condiciones ambientales adversas, a peligros propios del trabajo con animales y/o con diversas herramientas manuales y maquinaria, y presentan alta siniestralidad, haciendo la inferencia de que las actividades de promoción y prevención de la salud desarrolladas por el empleador no son eficaces, siendo oportuna la posibilidad de replantear estrategias, programas y acciones para reducir la accidentalidad. Muestra de ello es el hecho de que, en Colombia, los trabajadores del sector avícola son afiliados por las Aseguradoras de Riesgos Laborales bajo el nivel de riesgo II. No obstante, se reconoce que los trabajadores de este sector se encuentran expuestos a ciertos factores de riesgo de mayor gravedad que han derivado en accidentes de trabajo, enfermedades laborales, muertes y pensiones por invalidez ([Aristizábal, 2013](#)).

El sector avícola de la región está constituido, en su mayoría, por empresas familiares, y aunque la definición de este tipo de organización varía, se suele aceptar la propuesta por [Shanker y Astrachan \(2020\)](#) quienes describen la empresa familiar como aquella en la que una o dos familias (consanguíneas o de parentesco) poseen más del 50% de la propiedad de la empresa, miembros de la familia ocupan cargos directivos o ejecutivos y existe la intención de transferir la empresa a las siguientes generaciones. Estas empresas familiares implementan prácticas tradicionales de recursos humanos como selección, formación, evaluación del desempeño y supervisión, que aún están en desarrollo ([Muñoz et al., 2020](#)).

Varios estudios señalan que en las empresas familiares (PyMes), los procesos de gestión humana están relacionados con políticas de admisión, permanencia, capacitación y aspectos relacionados con el clima y la cultura organizacional ([Karra et al., 2020](#)). En el contexto regional, se desconoce el estado de la calidad de vida laboral en los trabajadores, ya que todavía es una práctica de recursos humanos emergente y la situación real de la calidad de vida laboral no está clara. Sin embargo, se observa que las empresas están implementando acciones dirigidas hacia el bienestar laboral y muestran motivación hacia la incorporación de estas prácticas. Por consiguiente, el propósito de la presente investigación consistió en caracterizar la calidad de vida laboral de los empleados en medianas empresas del sector avícola en la ciudad de Pasto (Nariño, Colombia).

La relevancia de este estudio se sustenta en la alta importancia, señalada por [Dolan et al. \(2007\)](#), de fomentar entornos que contribuyan a la salud y bienestar como elementos clave para mantener a la fuerza laboral en un estado saludable, evitando así contratiempos en las operaciones empresariales. En otras palabras, la inversión en la calidad de vida laboral no solo incide positivamente en la productividad, sino que también repercute en el bienestar general. Con el fin de comprender adecuadamente el fenómeno de este estudio y su contexto, se han definido algunos aspectos teóricos que se detallan en la siguiente sección.

Fundamentación teórica

Calidad de Vida Laboral (CVL)

La CVL se ha articulado como un concepto de amplio interés desde la década de los setenta en Estados Unidos, donde el enfoque estaba en humanizar el trabajo, promoviendo el desarrollo personal dentro de las organizaciones y fomentando una cultura de prevención de accidentes ([Schwartz et al., 2018](#)). En Europa, este movimiento se conoce como la corriente de humanización del trabajo ([Huang y Zhao, 2020](#)). En la tabla 1, se presentan las concepciones que ha tenido la CVL a través de las décadas:

Tabla 1. *Concepciones de CVL desde 1970*

Periodo	Concepción de CVL
1970 a 1979	Es fundamental humanizar los entornos laborales, considerando el contexto del trabajo y garantizando el cumplimiento de las necesidades de los empleados.
1980 a 1989	Se busca establecer un ambiente que favorezca el cumplimiento de las necesidades de los trabajadores, dado su impacto directo en la efectividad y rendimiento laboral.
1990 a 1999	La satisfacción en el ámbito laboral influye en la calidad de vida del empleado y está vinculada a las nuevas estrategias de gestión de recursos humanos, lo que se hace evidente en el bienestar laboral y contribuye a la productividad.
2000 en adelante	Es esencial incorporar la salud y el bienestar de los empleados, considerando tanto las experiencias individuales como las organizacionales. Además, se deben implementar acciones para mejorar el desarrollo personal y las habilidades, lo que impactará positivamente en la satisfacción laboral, la eficiencia y la competitividad de la organización

Fuente: Matabanchoy, Calderón y Betancourt (2014).

Como se puede observar, la CVL se ha conceptualizado desde el bienestar laboral, la satisfacción laboral y la humanización del trabajo. Desde el bienestar se ha conceptualizado como la experiencia que la persona percibe entre las demandas y los recursos con los que cuenta; desde la satisfacción laboral como la sensación positiva que las personas tienen para desarrollar sus funciones, su capacidad para adaptarse y la creatividad para aportar al logro de los objetivos organizacionales, y desde la dignificación y humanización del trabajo como la comprensión del ser humano como un elemento importante necesario en los puestos de trabajo y la dignidad de los trabajadores (Salas et al, 2021).

Así mismo, es posible dividir la CVL en dos categorías: la CVL objetiva y subjetiva. La perspectiva objetiva de la CVL sugiere que un entorno de trabajo de calidad contribuye a las metas organizacionales al crear condiciones físicas, materiales y relacionales óptimas (Korunka et al., 2019). Esta dimensión se relaciona con las características físicas del lugar de trabajo y el entorno laboral, incluyendo elementos como la normatividad, los procedimientos, la organización del trabajo, los horarios, los salarios, las oportunidades de desarrollo, la seguridad laboral y el contenido del puesto (Cruz, 2018). Las dimensiones que la componen son:

Condiciones de trabajo: es el conjunto de situaciones y características de carácter ecológico, económico, social, jurídico y organizacional en el marco de las cuales se desarrolla el trabajo y las interacciones laborales (Blanch et al., 2010).

Entorno laboral seguro y saludable: se define como un lugar donde todos colaboran en la búsqueda de la salud y bienestar tanto dentro de la empresa como en la comunidad (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2010). En este sentido, la OMS (2010) establece que estos entornos saludables implican la participación activa de empleados y directivos en procesos de mejora continua que fomenten la seguridad, la salud y otorguen mayor autonomía a los trabajadores en relación con su propia salud. En este enfoque moderno, los indicadores de seguridad y salud se vinculan con el espacio físico de trabajo, el entorno

psicosocial que incluye la organización y cultura laboral, así como los recursos personales en el entorno laboral y las acciones comunitarias para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad (OMS, 2010).

Autores como Casas y Klinjn (2006) sostienen que un entorno laboral saludable abarca la salud física y emocional, bienestar familiar y social de los empleados. Además, este enfoque no solo se limita a la prevención de riesgos laborales y no recae únicamente en la responsabilidad de los empleadores; los propios trabajadores también tienen influencia en su salud física, psicológica y emocional. Por su parte, Lowe (2004) hace una distinción entre un entorno laboral saludable y una organización saludable: el primero se centra en el bienestar físico y mental de los trabajadores, mientras que el segundo prioriza la salud y bienestar del empleado a través de la forma en que la empresa persigue sus metas corporativas.

En cuanto a la CVL psicológica o subjetiva, esta se centra en el trabajador y el sentido que le brinda a la constante interacción con su actividad laboral. Esta perspectiva reconoce los factores subjetivos que existen en cada trabajador para experimentar de modo particular su trabajo, considerando las emociones, creencias y expectativas que posee (Segurado y Agulló, 2002).

Seguridad en el empleo: se refiere a la certeza de afiliación y permanencia con un lugar de trabajo u organización, o firmeza en su relación con la institución (Gómez y Ponce, 2010). Esa experiencia de vinculación permite hacer aportes, aprender y desarrollar sus capacidades. La CVL está influida positivamente cuando la persona que trabaja identifica que su afiliación, permanencia y las oportunidades de crecimiento están determinadas por su accionar en el trabajo, de esa forma se incrementa la motivación y el desempeño (González et al, 2010; Navarrete, 2005).

Vida Personal: la vida personal abarca las relaciones sociales y familiares que ocurren por fuera del ámbito laboral, ambas esferas son fuentes recíprocas de satisfacción para las personas (Otálora, 2007), máxime cuando la vida en el trabajo y la vida privada encajan, generando sentimientos positivos en el individuo (Martínez y Ros, 2010). La vida personal en ocasiones se pone en conflicto con las demandas laborales, lo cual impacta en la calidad de vida laboral, aunque no sea un factor directo del ambiente de trabajo. Para este estudio, esa categoría la conforman las subcategorías: familia, estilos de vida y tiempo libre.

Relación persona y trabajo: considerando que el entorno laboral es un sistema abierto y dinámico, la dimensión de la vida personal del trabajador involucra una serie de factores psicosociales que dinamizan recíprocamente el sistema familiar y el sistema laboral. La cultura de la persona que trabaja, sus necesidades y su contexto más allá del entorno laboral influye determinadamente en la percepción de salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo, al igual que la dinámica impacta la calidad de vida familiar y las relaciones extralaborales (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1984).

Modelos tradicionales de CVL

En la evolución del concepto de CVL se encuentran tres modelos clásicos que permiten analizar cuál ha sido su comprensión y abordaje:

Tabla 2. *Modelos calidad de vida laboral*

Autor (es)	Aspectos relevantes
Hackman y Oldhan (1975)	<p>Las características del puesto generan estados emocionales cruciales que influyen en los logros individuales y laborales, impactando en la CVL. Por consiguiente, estas características del puesto conllevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Variedad de habilidades b) Identidad e importancia de las tareas c) Autonomía d) Retroalimentación del trabajo mismo e) Retroalimentación externa f) Relación con los demás
Nadler y Lawler (1983)	<p>La base de la calidad de vida laboral descansa en cuatro elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Involucramiento activo de los trabajadores en la toma de decisiones. b) Reformulación del trabajo mediante la ampliación de responsabilidades y la creación de equipos autónomos. c) Introducción de nuevas formas de recompensas para influir en el ambiente dentro de la organización. d) Mejora del entorno laboral en términos de condiciones tanto físicas como psicológicas.
Walton (1986)	<p>La insatisfacción con la vida laboral genera en el trabajador indistintamente del nivel jerárquico frustración, aburrimiento e ira, generando costos para la organización y el trabajador. Plantea ocho factores que pueden afectar la expectativa del trabajador frente a las tareas que desempeña:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Remuneración equitativa y apropiada b) Ambientes laborales seguros y saludables c) Facilidades para aplicar y expandir todas las habilidades individuales d) Oportunidades constantes de progreso y estabilidad laboral e) Inclusión social dentro del entorno laboral f) Acatamiento de los derechos laborales g) Equilibrio entre la vida laboral y otros aspectos personales h) Importancia social del trabajo en la vida cotidiana

Si bien estos modelos llevan un tiempo considerable desde su formulación y publicación, su importancia radica en el potencial explicativo y la evidencia aportada para su generación, existen propuestas más nuevas, que tienden a ser derivaciones de tales modelos, lo cual lleva a considerar la relevancia de las características de estas formas de explicación de la CVL.

Empresas familiares

Si bien en la literatura no existe un concepto unívoco de empresa familiar (Muñoz et al., 2020), la empresa familiar es aquella en la que un grupo familiar designa la dirección de la empresa, plantea la estrategia organizacional siguiendo los lineamientos de los fundadores esto con el fin de dar la continuidad

a la misma. [Molina et al. \(2016\)](#) refieren que, aunque no existe un concepto en la definición si hay un consenso en los elementos que la integran entre los cuales se encuentran: la propiedad, el negocio o empresa y la familia, propiamente dicha. Estas empresas son fundamentales para el sistema económico de muchos países y son fuentes generadoras de empleo ([Zellweger et al., 2018](#)). Sin embargo, enfrentan desafíos como la confusión entre los conceptos de familia, propiedad y gestión, y los procesos de sucesión ([Miller et al., 2020](#)).

Sobre el direccionamiento del talento humano en este tipo de empresas, [Molina et al. \(2016\)](#) plantean que es imperativo abordar la armonía de las relaciones familiares, ya que constituye uno de los riesgos más significativos que puede llevar a la ruptura de la empresa. Además, destacan que los procesos de talento humano como el reclutamiento, la retención, la capacitación, el ascenso, el manejo del clima laboral, la cultura organizacional y la cultura desempeñan un papel importante en la sostenibilidad y éxito de la empresa familiar. Para una comprensión más detallada de las definiciones relacionadas con la empresa familiar, se recomienda el estudio de [Muñoz et al. \(2020\)](#).

Tabla 3. *Definiciones de empresa familiar*

Autor (es)	Concepto desarrollado
Fuentes et al. (2007)	Se caracteriza por la participación de miembros pertenecientes a una misma familia, quienes tienen una parte de la propiedad que les otorga un considerable poder para liderar y supervisar de manera estratégica la empresa. Además, comparten la aspiración de preservar la continuidad del negocio para las futuras generaciones.
Román (2009)	Integra las siguientes características: a) posesión de al menos el 15% de la propiedad por parte de dos o más miembros pertenecientes a una familia; b) participación estratégica de los miembros de la familia en la administración de la empresa; c) prioridad dada a la preservación de relaciones familiares positivas; d) continuidad del negocio a lo largo de las sucesivas generaciones.
Bolaños et al. (2009)	Se identifica cuando la propiedad, en su totalidad o en parte, pertenece a un grupo familiar y al menos dos miembros de la familia participan activamente en las operaciones de la organización.
Zeron et al. (2009)	Aquella en la que una familia ejerce una influencia directa tanto en las decisiones como en la propiedad, siendo estos aspectos fundamentales para las actividades realizadas por la organización.
Macías y Ramírez (2011)	Se encuentran bajo la propiedad y control de una familia, en la que la unidad familiar no solo actúa como una unidad social, sino también como la base de la estructura económica de la organización.
Betancourt et al. (2012)	Representa una entidad comercial dirigida por miembros de una familia, con el objetivo principal de mantener la continuidad del negocio dentro del mismo círculo familiar.
Marcelino et al. (2012)	Se define como empresa familiar aquella en la que varios individuos de una familia participan en roles de dueños o gestores, ya sea de manera simultánea o durante cierto período.
Arenas y Rico (2014)	Se estructuran considerando tres aspectos fundamentales: el control operativo, la influencia ejercida por la familia y la intención de perpetuar el negocio a través de las generaciones.
Angulo (2016)	Hace referencia a la organización donde la propiedad, dirección y supervisión se encuentran centralizadas dentro de un grupo familiar.

Fuente: Tomado de [Muñoz et al. \(2020\)](#).

Modelos tradicionales en empresas familiares

Existen enfoques modelares que permiten comprender la trayectoria y los cambios que atraviesan las empresas familiares a lo largo de su existencia, desde su inicio y desarrollo hasta su posible declive (Vélez et al., 2008). Dos modelos relevantes en este sentido son: el modelo de los tres círculos (Tagiuri y Davis, 1982) y el modelo evolutivo tridimensional (Gersick et al., 1997).

El modelo de los tres círculos, creado por John Davis y Renato Tagiuri en 1982 ofrece una representación visual de la intersección y superposición de los sistemas de familia, empresa y propiedad. Estos círculos representan diferentes conjuntos: "familia" abarca a todos los miembros del grupo familiar, "empresa" incluye a aquellos empleados que reciben remuneración por su labor y "propiedad" identifica a los dueños de las acciones con derechos y responsabilidades en la empresa (Pérez, 2012). Este modelo permite asignar roles y ubicar a cada individuo dentro de estos conjuntos interrelacionados.

Por otro lado, el modelo evolutivo tridimensional, desarrollado por Gersick et al. (1997), se basa en los tres círculos mencionados (familia, empresa, propiedad) para analizar el crecimiento de las empresas familiares. Este modelo visualiza cómo los miembros de la familia cambian su posición en estos conjuntos a lo largo del tiempo. Este proceso de crecimiento implica eventos como matrimonios, separaciones, fallecimientos, así como cambios en la dirección y los empleados, factores que afectan tanto a las personas como a la estructura y procesos de las empresas familiares.

En el ámbito del subsistema "propiedad", se identifican tres etapas evolutivas: empresas de propietarios controladores, empresas de hermanos y consorcios de primos. Cada etapa se caracteriza por objetivos como la búsqueda de capital, la preparación para la siguiente generación y la definición de roles. El subsistema "familia" presenta cuatro etapas en su evolución: familia joven en los negocios, integración en la empresa, colaboración conjunta y traspaso generacional, abordando así el proceso y la transferencia entre generaciones. Finalmente, el subsistema "empresa" experimenta tres etapas básicas: inicio, expansión/formalización y madurez, ligadas al nacimiento, crecimiento y consolidación de la empresa.

Método

Esta investigación fue cuantitativa de tipo descriptivo, con un enfoque empírico analítico. La población objetivo de estudio correspondió a las medianas empresas del sector avícola en Pasto (Colombia). El número de trabajadores fue de 211, e incluyó todos los niveles de la organización: nivel estratégico, táctico y operativo. El criterio de inclusión fue: ser empresas familiares, contar con empleados de nivel operativo, que los trabajadores contaran con mínimo cinco (5) meses de antigüedad laboral en la empresa. De las cinco (5) empresas tomadas como población objetivo, dos (2) no desearon participar del estudio. El tamaño

de la muestra estuvo sujeto a la disponibilidad de los trabajadores para participar del estudio. Se contó finalmente con la participación de 172 personas, quienes participaron de forma totalmente voluntaria, como forma de controlar posibles sesgos del investigador.

Tabla 4. *Distribución de la muestra por empresa*

Empresa	N	%
Empresa 1	49	28%
Empresa 2	27	16%
Empresa 3	96	56%
Total	172	100%

Instrumento

El cuestionario estuvo dirigido a trabajadores del sector avícola y permitió obtener información: a) sociodemográfica (edad, género, lugar de nacimiento, estado civil, último año cursado, lugar de residencia, tipo de vivienda, tenencia de la vivienda y número de integrantes de la familia); b) socio laboral (tiempo de servicio en la empresa, edad de ingreso a la empresa, cargo actual, tiempo de servicio en el cargo actual, cargos desempeñados) y c) percepciones sobre CVL. La escala se construyó para conocer la percepción de calidad de vida laboral desde las condiciones que la empresa le brinda al trabajador como también la percepción que el trabajador tiene de su CVL.

Para la creación de esta prueba, se realizaron análisis de confiabilidad y validez. Se evaluó la confiabilidad del instrumento a través de la prueba *Alfa de Cronbach*, identificándose un coeficiente de 0.94, que puede haber sido influenciado por la extensión que presenta la prueba (más de 90 ítems). En cuanto a las evidencias de validez se empleó la validez de contenido. Las evidencias de validez de contenido se consiguieron en dos fases: la primera, a través de la revisión exhaustiva del marco teórico y la segunda por la validación por jueces. Se realizó un análisis global de coherencia de los ítems con los objetivos que persigue la investigación y la validez de constructo. Para obtener evidencias de validez de constructo la escala fue sometida al análisis factorial exploratorio.

Antes de iniciar el análisis factorial se realizaron las pruebas que señalaron la pertinencia desde el punto de vista estadístico de desarrollar el análisis factorial con los datos y muestra disponible, de este modo para el análisis de la escala total se calculó el índice de Kaiser Meyer Olkin ($KMO = .560$) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\text{Chi} - \text{cuadrado} = 8145.511$; $p > 001$), comprobando que la matriz de correlación de las variables es factorizable. Si bien, el valor de la prueba KMO se encuentra en el límite de lo aceptable, lo cual indicaría ausencia de correlación adecuada para la realización del AFE, este dato puede deberse a que las dimensiones, aunque parte del mismo constructo, son independientes entre sí. Además, como menciona Roth (2012), la prueba siempre se acompaña de la Esfericidad de Bartlett, la cual, por el valor de

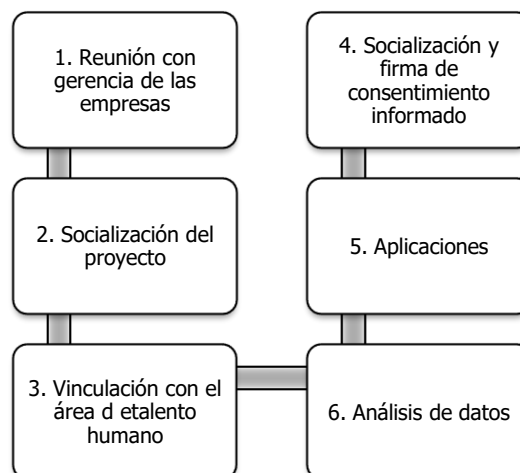
significancia objetivo, presenta evidencias que conllevan a pensar en la pertinencia de la realización del AFE.

Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se solicitó la autorización a la alta gerencia de cada una de las empresas. Posteriormente, se contactó con los profesionales en psicología de cada empresa para informarles del proceso que se llevaría a cabo, y así de esta manera poder recibir las indicaciones sobre la forma de interacción con los colaboradores. Luego, se les explicó a los trabajadores cuál era el objeto de la investigación, se les respondieron sus inquietudes y se les informó acerca de la confidencialidad y uso de la información, previa aclaración de que su participación en el proceso era voluntaria. Todos estos aspectos se encuentran consignados en el formato de consentimiento informado que se usó durante la fase de trabajo de campo. La investigación fue sometida al comité de Ética de La Universidad, identificándose que no existía riesgo para los participantes.

Procedimiento metodológico

Gráfico 1. *Flujo metodológico*



Análisis de resultados

Los datos se analizaron en el Software estadístico *IBM SPSS V. 23*. Se calcularon frecuencias de respuesta, así como medidas de tendencia central para la comparación entre los puntajes de las dimensiones.

Resultados

Características sociodemográficas de los participantes

Los trabajadores participantes tenían entre 18 y 61 años, con un promedio de 32 años (DE= 9.56); se registra que la edad de ingreso promedio es 30 años (DE= 8.81); de igual forma el tiempo de servicio promedio no excede los tres años; sin embargo, hay trabajadores que tienen como mínimo cinco meses de servicio y como máximo 18 años.

Resultados por dominio objetivo y subjetivo

Se calculó el puntaje en cada escala, dividiendo el puntaje directo entre el número de ítems de cada categoría, obteniendo un puntaje para cada participante, que varía los puntajes 1 y 5, esto con el fin de obtener un rango común para todas las categorías que posibilite la comparación de los puntajes entre estas.

Tabla 5. *Medida de dispersión*

Dimensiones	N	Media	Desviación típica	Mín.	Máx.
Entorno objetivo	139	3.66	.513	1.7	4.639
Entorno subjetivo	117	3.94	.479	2.7	4.958

Se observa en los estadísticos descriptivos que la dimensión subjetiva obtuvo una mayor valoración ($\chi = 3.9$) que la dimensión objetiva ($\chi = 3.6$). Esto parecería indicar que las personas consideran que aspectos como su contratación, exposición a riesgos, lugar de trabajo, salario, etc., pueden verse más adecuados que aspectos como su satisfacción laboral, y sus relaciones laborales.

Calidad de vida laboral desde el entorno objetivo

En el entorno objetivo hay una puntuación más alta en la categoría condiciones de trabajo ($\chi = 4.01$), que en el entorno de trabajo seguro y saludable ($\chi = 3.26$). Se infiere así, que los trabajadores de ese segmento perciben que las condiciones de organización de tiempo, aspectos de contratación, herramientas y reglamento interno de trabajo son superiores a los aspectos del entorno de trabajo, que tienen que ver con seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 6. *Componente objetivo*

Categoría	N	Media	DE
Condiciones de trabajo	53	4.01	.535
Entorno de trabajo seguro y saludable	154	3.26	.683
Total entorno objetivo	39	3.66	.513

Calidad de Vida Laboral desde la perspectiva del trabajador

En el entorno subjetivo se presentó una puntuación más alta en la categoría relación persona - trabajo ($\chi= 4.2$), que en vida personal ($\chi= 3.6$) y seguridad en el empleo ($\chi= 3.8$), lo cual indica que los trabajadores del sector avícola perciben en mayor nivel el compromiso laboral, bienestar y las relaciones interpersonales que el manejo del tiempo libre y familia.

Tabla 7. *Componente subjetivo*

Categorías	N	X	DE
Seguridad en el empleo	137	3.80	.707
Vida Personal	160	3.67	.661
Relación persona y trabajo	133	4.25	.495
Total, Entorno subjetivo	117	3.94	.478

Discusión

El objetivo esta investigación fue caracterizar la calidad de vida laboral de los trabajadores en empresas familiares del sector avícola en Pasto. Con los resultados se ha observado un mayor valor atribuido a la calidad de vida laboral subjetiva, que abarca las percepciones individuales y las experiencias personales de los trabajadores en relación con sus labores. Esto sugiere que la dimensión psicológica ejerce influencia y dinamismo sobre la dimensión objetiva, la cual se refiere a aspectos tangibles y cuantificables del trabajo. Aunque en el entorno laboral se presentan eventos objetivos, los empleados les asignan distintos significados psicológicos, los cuales tienen una importancia particular para cada persona (Martínez y Ros, 2010). No obstante, es crucial comprender que el ambiente laboral no puede ser entendido simplemente como la suma de individuos aislados. Este estudio también ha revelado puntos de convergencia en distintas situaciones y condiciones laborales. Por lo tanto, este capítulo se centra en analizar las relaciones, discrepancias y tensiones que surgen en el ámbito avícola en relación con la calidad de vida laboral.

Frente a condiciones de trabajo, la organización del tiempo de trabajo en el sector avícola es una condición de trabajo que presenta una percepción desfavorable. Martínez y Ros (2010) plantean que las actividades intensivas son altamente estresantes y ninguna remuneración económica logra suplir las consecuencias a la salud mental y física que generan las jornadas extensas. Aunque desde una concepción tradicional el tiempo de trabajo es opuesto al tiempo de descanso, desde la perspectiva de la CVL son tiempos complementarios en una jornada laboral, y ambos son necesarios para mejorar la actividad productiva y reducir las enfermedades o los accidentes de trabajo (Martínez y Ros, 2010).

Los procesos de contratación laboral individual de los trabajadores del sector avícola se realizan directamente con la empresa, de forma escrita, surtiendo efectos de contrataciones a término fijo e indefinido conforme lo señala el Decreto No. 1072 de 2015 y el Código Sustantivo del Trabajo. De acuerdo con los resultados, los trabajadores del sector avícola perciben la contratación como un indicador de estabilidad laboral. Al respecto [Uribe et al. \(2011\)](#) encontraron que el tipo de contratación influye directamente en la CVL, de modo que la estabilidad que otorga la contratación disminuye factores relacionados con la incertidumbre laboral.

En el caso del salario, el pago oportuno del mismo y de las prestaciones sociales legales vigentes se traduce en un factor protector a la CVL del trabajador de ese sector. [Borra y Gómez \(2012\)](#) encontraron que el salario y los otros modos de remuneración tienen un efecto significativamente positivo en la satisfacción laboral y que existe una compensación entre salario y las facetas positivas o negativas del empleo. Por otra parte, en el mercado laboral y la situación económica de la región se puede afirmar que el salario se asocia al cumplimiento de la normatividad legal colombiana, pero también a los factores asociados con la demanda del trabajo (características de la empresa) y de la oferta de trabajo (características de los trabajadores) ([Méndez y Hernández, 2014](#)).

En la categoría de entorno laboral seguro y saludable existen actividades preventivas como los exámenes médicos periódicos que parecen no ejecutarse con todos los trabajadores y ello reduce la eficacia de las demás acciones de prevención e intervención. Por otra parte, es necesario el fortalecimiento de una cultura que promueva la salud en el trabajo, tal y como lo plantea [Sánchez et al \(2007\)](#). Así mismo, los trabajadores participantes perciben que existen condiciones del lugar de trabajo que resultan riesgosas para el desarrollo de las funciones y la salud.

En la dinámica del sector avícola, la naturaleza de los cargos implica la posibilidad de accidentarse en los lugares de trabajo. Sin embargo, la percepción del trabajador frente a ese riesgo es baja, situación que muestra la necesidad de fortalecer el análisis de condiciones o actos inseguros del medio laboral brindando protección al trabajador e implementar los controles técnicos necesarios, así como la importancia del autocuidado del trabajador como una forma importante de preservar el talento humano de las empresas ([Beltrán et al., 2015](#)).

Ahora bien, la construcción de un entorno seguro y saludable es importante para la promoción de la salud y reducción de los riesgos en el trabajo, como lo menciona [Varillas \(2011\)](#), la salud del trabajador es un recurso valioso para la organización, para el estado, para el trabajador mismo y su familia. Por otra parte, la psicología de la salud ocupacional muestra la necesidad de integrar persona, organización y ambiente y relación trabajo familia ([Tetrick y Quick, 2003](#)). En ese sentido y según los resultados

encontrados, actualmente puede ser uno de los factores de CVL que requiere mayor atención y mejoramiento, como propender por la construcción de entornos laborales saludables.

En cuanto a la categoría seguridad en el empleo, la subcategoría estabilidad laboral fue valorada positivamente por los trabajadores. Esta percepción de contar con garantías para conservar el trabajo proviene de las formas de contratación que ofrecen las empresas del sector avícola, la cual es favorable para la calidad de vida laboral por brindar altas probabilidades de permanencia en la empresa y estar respaldada por las condiciones de remuneración y otros incentivos. La estabilidad laboral permite que los trabajadores se sientan parte de la empresa y se identifiquen con sus propósitos, es decir, que se mantenga un elevado compromiso laboral, a diferencia de los trabajadores ocasionales que no alcanzan a implicarse con la empresa y pese la flexibilidad productiva puede parecer beneficiosa para la organización (Vesga, 2011).

La categoría vida personal obtuvo una valoración baja, lo cual parece indicar que este aspecto no es compatible con la organización del tiempo de trabajo del sector avícola. Así, se podría interpretar que la vida personal se ve impactada por las demandas de tiempo que se tiene en el trabajo, pues como indican algunos ítems de organización del tiempo de trabajo, los trabajadores dedican horarios extensos y jornadas poco convencionales al trabajo, y ello repercute en la vida familiar y social. Teniendo en cuenta la importancia de la familia en la vida del trabajador, la OMS (2010) proyectó en 2014 abordar, entre las temáticas prioritarias, el equilibrio entre el trabajo y la familia, la adopción de políticas, estrategias y programas eficaces.

Al hablar de la familia en el contexto laboral es necesario referirse a las diferentes perspectivas desde las cuales se ha estudiado la interrelación entre los roles familiares y laborales. Al respecto, Tetrick y Quick (2011) refieren que la mayor parte de las investigaciones se han enfocado en la comprensión de los conceptos, como el conflicto familia/trabajo y más recientemente el enriquecimiento familia/trabajo. El estudio permite leer que la perspectiva del conflicto trabajo/familia es uno de los conceptos más estudiados que resulta de la incompatibilidad entre los dos roles.

En la categoría relación persona/trabajo las puntuaciones indican que en el sector avícola la interacción de los individuos con su entorno laboral es satisfactoria, especialmente desde el ámbito sociolaboral y de las relaciones interpersonales. Un aspecto que se destaca en los resultados es el nivel de compromiso laboral, expresado por los trabajadores, quienes valoran su labor en el puesto de trabajo y en la empresa como importante y útil. Ello también indica que los trabajadores han aceptado contribuir con los valores y objetivos de la organización, vale la pena reflexionarse que en relación con la subcategoría identidad corporativa la cual tuvo baja valoración, el desconocimiento o confusión que pueden expresar los

trabajadores frente a la visión de la organización no impide que se sientan comprometidos con los objetivos inmediatos de su labor.

Nikkhikian et al. (2015) encontraron que el compromiso organizacional es una de las variables de actitud que genera una gran influencia positiva en la calidad de vida laboral, en especial el de continuidad. Por su parte, Mortazavi (1993) encontró que los trabajadores que tienen mayor seguridad en el empleo presentan mayor compromiso con la organización. En consonancia, Farid et al (2015) encontraron que los trabajadores comprometidos se identifican como un recurso fundamental para el éxito y rendimiento de las organizaciones. Estos hallazgos dan cuenta de que el compromiso laboral se relaciona de forma mutua con elementos como la calidad de vida, la productividad y la seguridad en el empleo. Otras investigaciones respaldan que existe una relación positiva significativa entre las percepciones de la CVL con compromiso laboral (Abdeen, 2001).

Otra dimensión destacada positivamente por los trabajadores como aporte a la CVL psicológica es la satisfacción laboral, lo que lleva a entender que las personas que trabajan se sienten satisfechas con su lugar de trabajo y las labores que cumplen. Además, perciben que su trabajo les brinda oportunidad de aprender y desarrollar sus habilidades personales, las cuales son valoradas por la empresa. Como sugiere la teoría, el hecho de que los trabajadores tengan la capacidad de apreciar estos aspectos tácitos de su trabajo indica que la organización ha atendido sus intereses básicos, lo cual les permite valorar aspectos abstractos como las oportunidades de desarrollo personal y profesional (Pozo et al., 2005).

En este sentido, el presente estudio logró detectar que entre los trabajadores, la CVL tiene mayor valoración desde el componente subjetivo, como efecto de una confluencia entre condiciones de trabajo justas y satisfactorias (contratación, seguridad en el empleo, remuneración), experiencias positivas en la interacción con los compañeros de trabajo, estilo de dirección flexible y abierto, estabilidad laboral, compromiso y sentido de pertenencia con la empresa; todas esas características, en cierto modo, describen la trayectoria de una empresa familiar en crecimiento que aún se afianza en la calidez, cercanía y el compromiso afectivo de los colaboradores y que al mismo tiempo está incrementando la formalización y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores.

Por otro lado, se observa que la CVL objetiva, aunque cuenta con varios factores positivos, aún tiene oportunidades de mejora. Uno de ellos es la operatividad de los programas de seguridad y salud en el trabajo, puesto que al ser un proceso incipiente aún no existen procesos estructurados que generen una cultura de conciencia y compromiso con la salud de los empleados, y aunque se han detectado los riesgos laborales existentes, las medidas adoptadas hasta el momento no alcanzan a cubrir las demandas básicas de un entorno laboral saludable y seguro. A esa situación se vinculan las categorías de participación y vida personal que pertenecen a la dimensión subjetiva de la CVL y también tienen una influencia negativa en la

calidad de vida laboral, lo cual se puede interpretar como una falta de involucramiento por parte del trabajador en el cuidado de su propia salud, y al mismo tiempo la necesidad de que la organización reformule ciertos planes y políticas laborales relacionados con los exámenes médicos ocupacionales, la participación estratégica, la rotación, las jornadas de trabajo, la conciliación entre trabajo y familia y las acciones para el aprovechamiento del tiempo libre.

Resulta importante señalar que los estilos de vida y el tiempo libre están estrechamente relacionados, y aunque la evaluación realizada por los trabajadores frente a esa subcategoría es baja, se hace necesario analizar la posibilidad de fomentar procesos educativos frente al abordaje de esta dimensión de la CVL como un factor que potencie el desarrollo del talento humano y el organizacional. En ese sentido, se considera que la CVL debe construirse con la integración armónica entre organización, ser humano, familia y el ambiente en el que la empresa encuentre, y acoger la normatividad relacionada y la conciencia del trabajador por el propio cuidado de su bienestar y salud. Finalmente, se propone que ninguna categoría de la CVL estudiada en la presente investigación puede potenciarse sin la dinamización de los demás factores, puesto que se ha podido establecer un funcionamiento sistémico de las condiciones subjetivas, objetivas, internas y externas a la organización.

Esta investigación también pone en evidencia que la salud laboral está en un proceso de fortalecimiento, y que es necesario articular las actividades para que formen parte de un proceso de empoderamiento y construcción de una cultura organizacional gestora de salud.

Conclusiones

Se considera que la CVL debe construirse con la integración armónica entre organización, ser humano, familia y el ambiente en el que la empresa encuentre, y acoger la normatividad relacionada y la conciencia del trabajador por el propio cuidado de su bienestar y salud. Finalmente, se propone que ninguna categoría de la CVL estudiada en la presente investigación puede potenciarse sin la dinamización de los demás factores, puesto que se ha podido establecer un funcionamiento sistémico de las condiciones subjetivas, objetivas, internas y externas a la organización.

En el plano investigativo, se recomienda adelantar estudios de carácter correlacional y explicativo que permitan nutrir la producción de conocimiento y explorar otras variables que impacten en la CVL. Es importante la vinculación del estado para la generación de políticas que permitan incidir positivamente en la generación de espacios de trabajo digno y decente, puesto que además de ser una necesidad sentida en el contexto, se encuentra como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con mayor relevancia e impacto en la comunidad en general ([Organización de las Naciones Unidas, ONU, 2015](#)), el cual se puede alcanzar a través de estrategias que estimulen el espíritu empresarial, la generación de empleo y las condiciones humanizadas de trabajo. Finalmente, se sugiere reflexionar otras variables extralaborales, como

la vivienda, el transporte y la alimentación, entre otras, que pudieran incidir en el bienestar del trabajador. Igualmente, los hallazgos del trabajo permiten destacar el tema de conciliación trabajo/familia como una de las áreas en la que se hace necesaria la investigación científica, como medio para fortalecer las prácticas de talento humano dentro de las organizaciones del sector avícola. Futuras investigaciones deben tener en cuenta tales características como focos de observación, comprensión e intervención.

Respecto a limitaciones, es importante considerar el limitado número de participantes, lo cual no permite hacer suposiciones de los datos que vayan más allá de la población de referencia. A manera de recomendación, se sugiere para posibles estudios adelantar investigaciones de tipo explicativo que permitan nutrir la producción de conocimiento y explorar otras variables que impacten en la CVL.

Financiamiento

Esta investigación no recibió ninguna subvención específica de agencias de financiamiento en los sectores público, comercial o sin fines de lucro.

Referencias

- Abdeen, H. (2001). La calidad de vida laboral: un estudio empírico [Tesis doctoral, Universidad de Plymouth] Repositorio digital. <https://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/607>
- Angulo, K. (2016). La empresa familiar una temática en desarrollo. *Oikos Polis Revista*, 1(1), 175-198. *Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), 175- 198. https://www.iies.uagrm.edu.bo/wp-content/uploads/2018/02/201605_2.pdf
- Arenas, H., y Rico, D. (2014). La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. *Estudio Generales*, 30(132), 252-258. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.013>
- Aristizábal, J. (2013). Encuesta de Percepción sobre Riesgos Laborales. FASECOLDA. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/parte-icaptulo-5-sistema-general-colombia.pdf>
- Aristizábal, J. (2014). *Riesgos laborales y el agro colombiano*. Universidad del Externado. <https://doi.org/10.2307/j.ctv13vdg8b>
- Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2020). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 175-202. <https://doi.org/10.1111/joop.12082>
- Beltrán, J., López, L., Murcia, Y., y Salamanca, J. (2015). Condiciones de seguridad en el trabajo relacionadas con la exposición a peligro mecánico en una empresa de logística-Bogotá 2013. *Revista*

de la Universidad Industrial de Santander Salud, 47(2), 193-198.
<https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3062>

Blanch, J., Sahagún, M., & y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la escala de condiciones de trabajo. *Revista psicología del trabajo y las organizaciones*, 26(3), 175–189.
<https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>

Bolaños, S., Pantoja, M., y Jiménez, A. (2009). Emprendimientos locales: el caso de las empresas familiares en el sur occidente colombiano. *TEC Empresarial*, 3(3), 27-37.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/654

Borra, M., y Gómez, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, XX (60), 25-51.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96924882002>

Calderón, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Revista Pensamiento & Gestión*, (16), 158-176. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601608>

Calderón, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 19(31), 9-55.
https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4320

Casas, S., y Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 14(1), 136-141. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, (45), 58-81.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

Dolan, S., Schuler, R. y Valle, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos como atraer, retener y desarrollar el capital humano en tiempos de transformación* (3ª ed.). Mc Graw Hill.

Mouthón, L. (2018, 20 de junio). El 86,5% de las empresas en el país son familiares. *El Heraldo*.
<https://www.elheraldo.co/economia/el-865-de-las-empresas-en-el-pais-son-familiares-509068>

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. y Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61 <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>

Federación Nacional de Avicultores [FENAVI]. (2011). *Misión y visión*. <https://fenavi.org/nosotros/>

- Fuentes, G., Vallejo, M., y Martínez, R. (2007). Factores a tener en cuenta en la expansión internacional de la empresa familiar. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(2), 75-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120280004>
- Gaitán, A., y Castro J. (2004). *Causas de la liquidación obligatoria de sociedades. Estrategias para las crisis*. Superintendencia de Sociedades.
- Gersick, K., Davis, J., McCollon, M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Harvard Business School Press.
- Gómez, C., y Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psicología: avances de la disciplina*, 4(2), 113-129. <https://doi.org/10.21500/19002386.1149>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Revista Ciencia y trabajo*, 12(36), 332-340. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>
- Gutiérrez, S. (2002). *Impacto y análisis de los recursos humanos en la estrategia de la empresa familiar* [Tesis de doctorado, Universidad San Pablo CEU]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171668>
- Hackman, R., & Oldham, G. (1975). The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159-170. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hansen, J. I., Byrne, Z. S., & Kiersch, C. E. (2018). How interpersonal leadership relates to employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 953-972. <https://doi.org/10.1108/jmp-11-2012-0343>
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research* (288), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112954>
- Karra, N., Tracey, P., & Phillips, N. (2020). Altruism and agency in the family firm: Exploring the role of family, kinship, and ethnicity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(6), 1119-1143. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00157.x>

- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2019). Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, *34*(2), 104-118. <https://doi.org/10.1108/jmp-02-2013-0065>
- Lowe, G. (2004). *Healthy workplace strategies: creating change and achieving results*. The Graham Lowe Group. <https://www.longwoods.com/content/16975/print>
- Marcelino Aranda, M., Baldazo Molotla, F. A., y Valdés Nieto, O. (2012). El método del estudio de caso para estudiar las empresas familiares. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (33), 125-139. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/4899>
- Martínez, M., y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, *1*(28), 5-55. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201028480
- Matabanchoy, S. (2020) Aportes de la Gestión del Talento a las empresas de Nariño. En ASCOFAPSI (2020). *Psicología Desde el Sur: un Aporte desde la Interculturalidad a la Construcción de la Psicología en Colombia. XV Cátedra Colombiana de Psicología Mercedes Rodrigo 2020*, San Juan de Pasto, Colombia. https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/psicologia_desde_el_sur.pdf
- Miller, D., Steier, L., & Le Breton-Miller, I. (2020). What can scholars of entrepreneurship learn from sound family businesses? *Entrepreneurship Theory and Practice*, *44*(1), 20-41. <https://doi.org/10.1111/etap.12231>
- Molina, P., Botero, S., y Montoya, J. (2016). Empresas de familia: conceptos y modelos para su análisis. *Pensamiento y Gestión*, *41*, 116-149. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/7974>
- Mortazavi, S. (1993). La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de Estudios de Gestión* *19*(1),8-7. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n10.2016.106>
- Muñoz-Muñoz, D., Matabanchoy-Tulcán, S., y Guevara-Canchala, T. (2020). Empresas Familiares: Definiciones, Características y Contribuciones. *Tendencias*, *21*(1), 197-220. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.133>
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, *11*(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)

- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac*, 19(51), 43-51. https://www.univa.mx/publicaciones/revistas/2005/Enero_2005.PDF
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención* [Informe N° 56]. <http://www.factorpsicosociales.com/wpcontent/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. <https://www.uhu.es/salud/sites/salud/files/2021-02/EntornosLaborablesSaludables.pdf>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2015). Objetivos de Desarrollo sostenible. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Orozco, A., y Rentería, E. (2012). *Empresa de familia: relaciones y conflictos en la transición generacional*. Editorial Bonaventuriana.
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Revista Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4048
- Pérez, A. I. (2012). El modelo de empresa familiar: los cuatro pilares fundamentales. *Revista de investigación 3ciencias*, (3), 2-12. <https://3ciencias.com/articulos/articulo/el-modelo-de-empresa-familiar-los-cuatro-pilares-fundamentales/>
- Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., y Martos, M. (2005). Satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública. *Revista Ansiedad y Estrés*, 11(2), 247-264. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-042362>
- Román, R. (2009). Una perspectiva heterodoxa sugerida para el estudio de las empresas familiares en Colombia. *Estudios gerenciales*, 25(112), 101-129. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(09\)70082-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(09)70082-8)
- Salas, E., Basante, M., Zambrano, C., Matabanchoy, S., y Narváez, A. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209-227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

- Sánchez, F., Pérez, A., Sánchez, P., Ortega, M., Pérez, P., y Haro, L. (2007). Reflexiones en torno a los 40 años de la medicina del trabajo en México. *Revista Médica Del IMSS*, 45(4), 403-412 <https://doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2014.17.58376>
- Sandoval, J., y Guerrero, D. (2010). Empresas familiares en Colombia: hacia la construcción de un modelo de gestión comercial. *U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 13(1), 135-146. <https://doi.org/10.31910/rudca.v13.n1.2010.717>
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (Eds.). (2018). *Handbook of identity theory and research*. Springer.
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <https://www.psicothema.com/pi?pii=806http://avanzada.idict.cu/index.php/avanzada>
- Shanker, M. C., & Astrachan, J. H. (2020). Myths and realities: Family businesses' contribution to the US economy - A framework for assessing family business statistics. *Family Business Review*, 33(1), 10-29. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1996.00107.x>
- Macías-Ramírez, V., & Ramírez-Ospina, E. (2017). Sucesión en empresas familiares. análisis desde la teoría de la agencia. caso: caldas. *Criterio Libre*, 9(15), 193-212. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2011v9n15.1208>
- Masmela, A. (2010). *Desempeño del sector avícola años 2006 a 2009*. Superintendencia de sociedades. <https://acortar.link/bmQX7K>
- Tagiuri, R. y Davis, J. (1982). Atributos ambivalentes de la empresa familiar. *Family Business Review*, 11(1), 11-16. https://biblio.colsan.edu.mx/arch/especi/hi_eco_027.pdf
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Tetrick, L., y Quick, J. (2003). Prevention at work: public health in occupational settings. En Quick y Tetrick (Eds), *Handbook of Occupational Psychology*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-001>

- Uribe, A., Garrido, J., y Rodríguez, A. (2011) Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte, 1 (33)*, 101-116. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n65a8>
- Varillas, W. (2011). La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. En: Milano, S. y Oliveros, Y. (ed.) (2011). *Trazos sobre calidad de vida laboral: ideas en cuatro países*. (pp.258-288). Fondo editorial UNEG. <https://doi.org/10.2307/j.ctvr0qv73.13>
- Vélez, D., Holguín, H., De la Hoz, G., Durán, Y., y Gutiérrez, I. (2008). *Dinámica de la empresa familiar pyme: estudio exploratorio en Colombia*. Fundes Internacional Colombia.
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Revista Pensamiento psicológico, 9(16)*, 171-182. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612011.pdf>
- Walton, R. (1986). Quality of working life: what is it? Sloan Management Review (pre-1986). *Revista ABI/INFORM Global, 15 (1)*. 11-16.
- Zellweger, T., Nason, R. S., Nordqvist, M., & Brush, C. G. (2018). Why do family firms strive for nonfinancial goals? An organizational identity perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice, 42(2)*, 258-282. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00466.x>
- Zeron, M., Mendoza, G., & Lara, J. (2009). *Pequeñas empresas familiares y sus estrategias de negocios*. <https://www.eumed.net/ce/2009b/fct.htm>