

BIENESTAR LABORAL EN EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE BEBIDAS CARBONATADAS Y NO CARBONATADAS DEL DISTRITO DE RIOHACHA¹

LABOR WELFARE IN CARBONATED AND NON-CARBONATED BEVERAGES MARKETING COMPANIES IN THE RIOHACHA DISTRICT

Annherys Isabel Paz Marcano²
 Hilber Alonso Pinto Aragón³
 Danilo Rafael Araujo Daza⁴

Resumen

El presente artículo de investigación, se traza como objetivo, analizar el bienestar laboral en empresas de comercializadoras de bebidas carbonatadas y no carbonatadas en el distrito de Riohacha, argumentada por autores especialistas en el tema y donde metodológicamente, se guio por el paradigma cuantitativo, enfoque epistemológico positivista, método deductivo, tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental, transaccional, descriptivo, campo, población se conformó de 40 sujetos de las empresas objetos de estudio, la recolección de información, se realizó con la técnica la encuesta e instrumento un cuestionario , validado y confiable; para el análisis de la información recogida se aplicó la herramientas de la estadística descriptiva .A modo conclusión, el bienestar laboral de los colaboradores de la fuerza de venta de las empresas comercializadoras de bebidas carbonatadas y no carbonatadas en Riohacha, generan desde su quehacer diario ventajas competitivas, en un ambiente laboral que crea una balanza entre la estabilidad organizacional y su estado de bienestar, pues afirman compartir sus labores en un entorno sano, seguro y estable, conllevando su actuación hacia un equilibrio emocional que ayuda a la salud mental, seguridad laboral, el cual coadyuva a garantizar la productividad y satisfacción de ellos.

Palabras clave: Bienestar laboral, estabilidad organizacional, ambiente laboral, ventajas competitivas

Abstract

This present research paper has as its objective to analyze labor well-being in companies that sell carbonated and non-carbonated beverages in the Riohacha district, argued by specialist authors on the subject and where methodologically, it was guided by the paradigm quantitative, positivist epistemological approach, deductive method, type of descriptive research, non-experimental

Recepción: Julio de 2021 / Evaluación: Agosto 2021 / Aprobado: Octubre 2021

¹ Trabajo resultado de la investigación titulada Bienestar laboral como elemento de la satisfacción laboral en empresas de comercialización y distribución de bebidas carbonatadas y no carbonatadas en el Distrito de Riohacha, adscrita a la Dirección de Investigación de la Universidad de La Guajira, Riohacha Colombia

² Docente e investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Administración de Empresas, UNIGUAJIRA, Riohacha, Colombia. Coordinador del Semillero Cohesión empresarial. Grupo Aika Categoría A. Email aipaz@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-7538-1563>

³ Magister en Administración. Especialista en Gerencia de Proyectos. Especialista en Auditoria en salud. Arquitecto. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. Grupo de investigación: Emprendedores. Email: hpinto@uniguajira.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4707-20077>

⁴ Magister en Derecho. Magister en Gestión de Empresas y Liderazgo. Especialista en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Contractual. Abogado. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. E-mail: draraujod@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-9250-6556>

design, transactional, descriptive, field, population was made up of 40 subjects from the companies under study, the collection of information, the survey technique was carried out and instrument a questionnaire, validated and reliable; For the analysis of the information collected, the tools of descriptive statistics were applied. In conclusion, the labor well-being of the collaborators of the sales force of the companies that sell carbonated and non-carbonated beverages in Riohacha, generate advantages from their daily work. competitive, in a work environment that creates a balance between organizational stability and their state of well-being, since they claim to share their work in a healthy, safe and stable environment, leading their actions towards an emotional balance that helps mental health, job security , which helps to guarantee their productivity and satisfaction.

Keywords: Labor well-being, organizational stability, work environment, competitive advantages

Introducción

En la actualidad los avances de la humanidad, se están desarrollando a ritmos acelerados, por lo que las necesidades, expectativas, requerimientos de la sociedad cambian constantemente, razón por lo que las empresas requieren de monitorear su entorno para implementar acciones que las mantengan a la vanguardia, estando en la capacidad de adaptarse, para estar dispuestas a emplear actividades de mejora continua que les faciliten detectar posibles debilidades y aplicar correctivos que contribuyan alcanzar los niveles de gestión deseados, y por tanto, cubrir las expectativas que demandan las pretensiones del mercado.

Es así, como en el transcurrir del tiempo, se han dejado atrás los esquemas de gestión tradicional, en algunos casos obsoletos basados en el cumplimiento únicamente de indicadores económicos, para transformarse en una sinergia integral, donde todo transcurre en un trabajo participativo e integrador de los colaboradores desde los diversos cargos que conforman la posición en los niveles jerárquicos de la estructura organizacional, representando agentes estratégicos coparticipes de la estabilidad empresarial en el mercado, y quienes conciben la empresa como un espacio de igualdad para garantizar el bienestar en el desempeño de las actividades de trabajo asignadas, razón por lo que cada vez más estas desde su gestión compartida buscan cohesión propiciado ambientes sanos y sostenibles.

Si bien es cierto, aunque la globalización económica ha traído desafíos, evolución y cambios frecuentes en el mundo de los negocios, las organizaciones para hacerles frente a los mercados, y no quedar rezagadas, han tenido que adecuarse a las tendencias, con acciones que las hacen abiertas a las oportunidades mediante avances que exigen procesos de trabajo que implican el usos de recursos y equipos modernos, puestos en la práctica requieren de personas capacitadas, que manejen los recursos de forma eficaz y eficiente para contribuir con los estándares de calidad y competitividad en sus objetivos estratégicos.

Por tanto, enfrentar los retos del mercado, no es tarea única de la empresa, ya que esta requiere del soporte de sus colaboradores con miras a estar actualizados asiduamente en el manejo de equipos, herramientas, maquinarias, sistemas, procedimientos, los cuáles contribuyen a medir el comportamiento de las variables asociadas a la productividad, a través del ejercicio de las habilidades de su gente, las cuales se convierten en un talento estratégico valioso, por ser la fuente que activa la excelencia en la gestión del negocio, facilitando con la praxis de sus competencias, conseguir la imagen, reputación y posicionamiento en el sector productivo en el que se desenvuelve.

Sobre los aspectos planteados, concurren los resultados de la investigación publicada en la revista *Psiconex* (Psicología, Psicoanálisis y Conexiones) de la Universidad de Antioquia, por los investigadores Castañeda; Betancourt; Salazar y Mora (2017) titulada *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*, donde sus hallazgos permitieron admitir, que con el transcurrir del tiempo las organizaciones, ya no percibe a un trabajador solo para agregar valor a los resultados de su gestión, sino que este es un colaborador estratégico, representando un potencial con un talento valioso; por lo que es fundamental, el papel del bienestar laboral, pues propicia las condiciones de trabajo en las que se busca promover el bienestar y la salud mental desde el entorno donde interactúa en sus funciones laborales.

Desde esa reflexión el bienestar laboral, es un indicador esencial para cooperar con la productividad empresarial, teniendo en cuenta que esta constituye las gratificaciones que los colaboradores reciben como parte de la relación laboral, desde allí se vincula como un medio que genera calidad de vida; además de favorecer una vida sana desde lo mental y físico en su entorno; asimismo como resultado crea un escenario de equilibrio en la relación empresa – colaborador y viceversa, donde entre ellos prime un valor insustituible, que es el talento de su gente; teniendo en cuenta que estos en el ejercicio de sus funciones construyen ideas innovadoras en el desempeño de sus labores, y con ello articulan las ventajas competitivas; para transformar su rol laboral en un patrón estratégico competitivo como efecto de su interacción con el entorno, pues bien no solo se trata de sentirse satisfecho en lo que hace por el alcance económico, sino mantener el bienestar como garante de motivación y satisfacción en el ejercicio de su trabajo.

Es así como se indica, que las organizaciones cumplen un conjunto de procesos que al integrarse con las estrategias, conforman la competitividad, entonces el talento humano, viene hacer un agente insustituible en el cumplimiento de los procesos de trabajos, donde su desempeño se relaciona a una gestión efectiva que propicia un resultado en el bienestar laboral en sus espacios de trabajo, pero al igual en el contexto familiar. Según Castillo (2010), el bienestar laboral, es la práctica de servicios que la empresa, brinda a sus colaboradores y familiares en forma gratuita o semigratuita, para responder con la satisfacción de sus necesidades básicas.

Asimismo, para Arrieta; Cabarcas y Rodríguez, (2019), el bienestar laboral, trata del proceso destinado a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, otorgándole condiciones de trabajo favorables para desarrollarse integralmente impactando su desempeño desde su ejercicio interno y su interacción en el entorno social en este caso la familia. De igual como, concuerdan Jiménez, Ortiz, Monsalve y Gómez (2020), que el bienestar laboral, se alinea al comportamiento del individuo en el trabajo, representando un reflejo de su percepción hacia la calidad de vida.

Dentro de este contexto, se infiere que el trabajo del hombre en las organizaciones en América latina, es el punto de referencia en la cotidianidad de su vida, donde el desempeño de sus labores, lo lleva a mostrar sus competencias tanto profesionales como humanas, permitiendo percibir su intervención entre los colaboradores, pero también en sus familias, para manifestar su capacidad de convivencia, sintiéndose a gusto en el entorno donde se desenvuelve, pero también respondiendo a la satisfacción de sus necesidades, y asumiendo desde la aportación de su desempeño, retos ante los cambios sociales, políticos, económicos y culturales en el entorno.

Por tanto, desde la gestión del talento humano, las actividades asociadas al bienestar laboral de las empresas comercializadora de bebidas carbonatadas y no carbonatadas, más que una función que hace parte ella, es un actividad programada de integración para el disfrute de todos los colaboradores en su campo de trabajo, constituyendo una relación reciproca empresa- colaborador y viceversa, aunado a crear en el quehacer, un balance entre las expectativas, oportunidades, y logros alcanzados para conseguir el bienestar físico, mental y social; además de ser extensible para crear un ambiente de beneficio a sus familiares.

Desde este contexto se hace mención a la información aportada por los investigadores, Arrieta; Cabarcas y Rodríguez (2019), en el artículo publicado en la revista Adgnosis, titulado: Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla, en este se evidencia que el bienestar laboral, corresponde a un programa estructurado por actividades y estrategias, que generan beneficios a los trabajadores en la empresa y a la familia, como parte de su desempeño.

Si bien es cierto, el bienestar laboral se concibe con un clima laboral satisfactorio, el cual se aduce en la relación de los colaboradores con sus compañero y un ambiente agradable al momento de realizar sus tareas diarias, pudiendo desde su comportamiento conseguir ventajas competitivas; al igual haciéndolos coparticipes de compromiso y lealtad en el quehacer, es decir, instaurando con su desempeño condiciones de intercambio reflexivo, crítico y creativo desde las bases de la confianza e identidad con la filosofía de gestión empresarial asociado a las estrategias para conseguir los objetivos del plan de acción.

Por lo tanto, se hace necesario un estudio que pueda analizar el bienestar laboral en empresas de comercialización de bebidas carbonatadas y no carbonatadas del distrito de Riohacha, pues las organizaciones deben presentar beneficios atractivos, oportunidades pertinentes, salarios y condiciones óptimas, teniendo estos aspectos presentes como parte de sus guías para medir los resultados en la calidad de sus procesos. Entonces, la carencia de bienestar laboral en los colaboradores, puede afectar la productividad de las organizaciones objeto de estudio, impactando en el mercado, a consecuencia de un ambiente de trabajo que genera incertidumbre, creando un deterioro en la calidad del entorno, disminuyendo el desempeño, incrementando quizás el nivel de quejas, el ausentismo, hasta cambio de empleo, entre otros factores que pueden afectar el alcance de sus indicadores de gestión empresarial y por ende el de talento humano como función que vela por la calidad de vida de su gente, puesto el mencionado bienestar, se sustenta de un estado que armoniza su entorno con las competencias, habilidades, facultades, las necesidades y las expectativas de los colaboradores, al igual las oportunidades que el medio ambiente le brinda de manera integral a él y sus familiares.

De tal manera, que si los colaboradores, son la piedra angular del éxito organizacional, estos deben cumplir con las funciones que le fueron concebidas en el compromiso asumido de la relación laboral, con la identificación del cargo, así como con sus funciones a desempeñar, apropiándose en su sentido de pertenencia, el cual le cree bienestar desde lo que hace, es de este modo como la inquietud de los investigadores parte de plantear como objetivo analizar el bienestar laboral en empresas de comercializadoras de bebidas carbonatadas y no carbonatadas en el distrito de Riohacha.

Bienestar laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define el bienestar laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). Entonces, el bienestar laboral, responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales del hombre en el contexto laboral y su entorno, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización (Durán, García, Paz y Boscán, 2021)

Para Castillo (2010), el bienestar laboral, se concibe como los servicios que ofrece la empresa tanto a sus colaboradores y a sus familiares, como parte de su convenimiento de la relación empresa – trabajador, sostenido de manera gratuita o semi-gratuita, permitiendo satisfacer sus necesidades primordiales. Dentro de esta función, la gestión del talento humano, se involucra en los beneficios

del colaborador, sin hacer mención a los de tipo económico, pues estos están dirigidos a crear calidad de vida, siéndole responsable del bienestar físico, social y cultural de ellos y sus familiares. Mencionan, Gómez, Moreno, Valdez, Rubio, Aranda y León (2019) y Durán et al (2021) que el bienestar laboral, alude a un estado personal donde se cuenta con la capacidad y posibilidad de una vida valiosa relacionado con el trabajo, la familia y la sociedad, integrando dimensiones como características del trabajo, prácticas del rendimiento y entorno del trabajo.

Asimismo, concuerda Campo (2018) que el bienestar en el trabajo, se prioriza por su estado de satisfacción en el recinto laboral, por tanto, involucra la calidad de vida como colaboradores y sus familiares; estando asociada con el ambiente físico, política y cultura en el lugar de trabajo, estado de salud, evaluación y experiencias, hogar, comunidad y sociedad, entre otros; entonces el bienestar de las personas, suele ser asistenciales, recreativos y culturales, propios del lugar de trabajo y aspectos de su vida (González, Paz, García y Cardeño, 2018).

Según, Davis y Newstrom (2010), los beneficios laborales, trata de las prestaciones de seguridad social, que surge de la relación empresa- colaborador, destinada a contribuir a la calidad de vida del mismo y su familia, es decir, que es cancelada obligatoriamente, siendo un valor independiente del salario; razón por la cual, crea lealtad para permanecer en ella, algunos son seguro social, vivienda, alimentación, vehículos, entre otros, son totalmente independientes del sueldo o cargo ocupado

Para Agulló (1998, citado en Romero, 2015), el bienestar laboral y la forma en que éste se ve afectado por las condiciones en que desempeñan las ocupaciones; por tanto implica considerar el puesto de trabajo y su entorno. De esta forma se explica, que los autores citados coinciden que el bienestar laboral, trata de los beneficios socio culturales que los colaboradores obtiene de la relación laboral, trayendo consigo calidad de vida, que coadyuva a una vida sana en lo mental y físico en su entorno laboral y familiar.

Planes de bienestar laboral

Refieren Robbins y DeCenzo (2008), los planes laborales o de bienestar, ayudan a una vida saludable en los colaboradores, siendo una oportunidad por igual en sus familiares, creando programas para garantizar un equilibrio mente y vida sana; su objetivo es mitigar los efectos de salud que puedan impactar en la gestión empresarial y su relación con el entorno familiar. Según Díaz, et al (2009) admiten que los planes de bienestar laboral, son programas de calidad de vida destinados a orientación y protección de los derechos e interés sociales de los colaboradores; pero al igual apoyar la gestión de las políticas organizacionales, hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma (Paz, Prieto y García, 2015), además de mejorar las condiciones personales, familiares y sociales; por ello, pueden corresponder a dimensiones de tipo corporativos, deportivos, artísticos, salud y autocuidado, familiar y social. Concuerda Ortiz; Villar y Llanos (2021), al expresar que el bienestar laboral implica la mejora continua de las actividades asociada a la salud, la seguridad y bienestar de los colaboradores y sus familiares, implicando la generación de un ambiente laboral agradable y sano.

Chiavenato (2010), expresa que los beneficios sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas brindan a su fuerza laboral creando satisfacción, el cual impacta en la productividad. Aludiendo a los aportes de los autores, los beneficios laborales, se otorgan de la relación laboral, lo que genera un efecto satisfactorio en su desempeño en el seno empresarial y su interrelación con el entorno, siendo extensivos tales beneficios sociales a sus familiares.

a. Asistenciales

De acuerdo a Castillo (2010), los planes asistenciales, son beneficios que otorga la empresa a los colaboradores, a razón de su relación con ellas y sus familiares, entre ellos están los servicios médicos, odontológicos, seguro de invalidez y muerte entre otros. Para Robbins y DeCenzo (2008) los programas de asistencia a los colaboradores, contribuyen a proveerlos de felicidad en el entorno laboral, además del respeto y dignidad e incluso en situaciones difíciles.

Según, Chiavenato (2010), los beneficios laborales, proveen a los colaboradores y a sus familiares de condiciones de seguridad y prevención en caso de situaciones imprevistas o emergencias, incluyen: servicio social, complementación de la pensión, complementación de los salarios en ausencias prolongadas por enfermedades, seguro de vida colectivo, seguro de accidentes personales, entre otros. En líneas generales, asumiendo los criterios de los autores consultados, son medios para proporcionar la atención a los colaboradores y sus familiares, aportados de manera gratuita como prestación de la relación laboral, como semi gratuita, donde los colaboradores cancelan para por suscripción de un servicio en particular.

b. Recreativos

Castillo (2010), los beneficios recreativos, son actividades de entretenimiento, diversión y descanso que ofrece la empresa a los colaboradores y sus familias; es decir, asiste las necesidades fisiológicas, Asimismo, otorga reconocimiento. y aceptación social. En este tipo se tiene actividades deportivas, culturales, entre otros.

Por su parte, Chiavenato (2010), son servicios y beneficios que presta la empresa a los colaboradores, entre ellos condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos, se influyen los familiares del empleado; en este particular, están: la asociación recreativa o club, pausas activas durante el ejercicio de trabajo, melodía en el entorno de trabajo, actividades deportivas, paseos, y excursiones, entre otras

Las políticas recreativas, según Hellriegel, et al (2011), ayudan a favorecer el cambio organizacional y hacer que la competencia se transforme en correspondencia a la evolución que aplique la empresa. Por tanto, las estrategias recreativas, contribuyen a la competitividad empresarial, sustentada de procesos de responsabilidad social interna. Según Fernández (2007) las políticas recreativas, crean aspectos tales como: (a) compromiso de las empresas; (b) decisión voluntaria; (c) beneficios para la sociedad y público de interés; (d) conducta ética; (e) desempeño ambiental; y (f) adaptabilidad. De acuerdo a los autores citados, estos concuerdan en plantear, que se tratan de servicios recibidos del vínculo laboral de los colaboradores con la empresa, simbolizando actividades pasivas que conllevan al ejercicio y adquisición de servicios, que proporcionan el sano esparcimiento, para el descanso, y recreación.

b. Culturales

Según Castillo (2010), los beneficios culturales, se sustenta de actividades y oportunidades al arte, creación, expresión artística y científica. Menciona, González (2010), que la práctica de actividades y expresión cultural en la empresa implican incorporarlos a las decisiones de la actividad empresarial. De tal manera que los autores, plantean que plan cultural se convierte en un complemento de la actividad recreativa, donde se coloca de manifiesto la incorporación de actividades artísticas como modo de actividad de expansión en el trabajo.

Metodología

La investigación estuvo orientada a un paradigma cuantitativo, apoyado en un enfoque positivista e investigación descriptiva empleado como estrategia el diseño no experimental, de campo, recogiendo los datos en escenarios reales de las empresas comercializadora de bebidas carbonatadas y no carbonatas con presencia en el distrito de Riohacha, representando una población

de 40 sujetos, desglosada en 3 supervisores, 2 jefes de venta, 11 vendedores, 12 distribuidores y 12 auxiliares de distribución, consiguiendo un censo poblacional, por lo que su selección obedece a que en el referido distrito, funciona solo el departamento de ventas y comercialización, aplicándose una encuesta y cuestionario contentivo a 9 ítems con opciones de respuestas múltiples, validado por 5 expertos, y una confiabilidad de 95 %. Por otra parte, se analizó la información recogida aplicando la estadística descriptiva, tales aspectos se argumentaron de autores tales como Pelekais et al (2012), Méndez (2013); Paz, Paz, Estaba y Burgos (2022); Arias (2016) y Bernal (2016).

Resultados

Este aparte concierne al análisis e interpretación de la información recogida de los sujetos participantes de la encuesta en las empresas de estudio, en los cuales las respuestas registradas se codificaron y vaciaron en una tabla, donde se ordenaron por dimensiones e indicadores, al igual se interpretaron con la categoría y rango del baremo de interpretación de valores promedios, que se ilustra en la tabla 1. Adicionalmente, se ostenta la opinión de los investigadores, argumentada de las bases teóricas expuestas, y posteriormente redactadas las conclusiones respectivas.

Tabla 1
Baremo de interpretación de datos promedios

RANGOS	CATEGORÍAS
1,00 ≥ 1,80	Muy baja
1,81 ≥ 2,60	Baja
2,61 ≥ 3,40	Moderada
3,41 ≥ 4,20	Alta
4,21 ≥ 5,00	Muy alta

Fuente: Elaboración propia (2021)

Variable: Bienestar laboral

Dimensión: Planes de bienestar laboral.

Indicadores: Asistenciales, recreativos, culturales

Tabla 2
Distribución de Frecuencia
Dimensión e indicadores Planes de bienestar laboral

Indicadores	Alternativa de resp.	Siempre		Casi Siempre		A Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedios		
		Items	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Item	Ind.
Asistenciales	1	16	40%	19	48%	4	10%	0	0%	1	3%	4,23	4,3	
	2	17	43%	17	43%	4	10%	2	5%	0	0%	4,23		
	3	24	60%	13	33%	2	5%	0	0%	1	3%	4,48		
Recreativos	4	13	33%	13	33%	7	18%	3	8%	4	10%	3,70	3,7	3,9
	5	8	20%	12	30%	11	28%	4	10%	5	13%	3,35		
	6	15	38%	17	43%	7	18%	1	3%	0	0%	4,15		
Culturales	7	23	58%	14	35%	2	5%	1	3%	0	0%	4,48	3,8	
	8	9	23%	13	33%	4	10%	8	20%	6	15%	3,28		
	9	14	35%	12	30%	12	30%	3	8%	5	13%	3,53		

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la tabla 2, se muestran los datos relativos al objetivo analizar el bienestar laboral en empresas de comercialización de bebidas carbonatadas y no carbonatadas en el distrito de Riohacha, mostrando los planes asistenciales, recreativos y culturales que ofrece a sus colaboradores con producto de su relación laboral. En este sentido, el indicador “asistenciales”, en el ítem uno, se observa un 40% se manifestaron que siempre la empresa vela por ofrecerles planes de su bienestar social como colaborador para su beneficio y sus familiares; un 48% consideró casi siempre, otro 10% se inclinó a la opción a veces, mientras que 0% casi nunca, y el 3% nunca; arrojando un valor promedio de 4,23 ubicándose en la categoría de alta presencia.

Para el segundo ítem, relativo, a los servicios de salud que se brindan, contemplando servicios médicos oportunamente, la opinión de los encuestados registró que el 43% respondió a la opción siempre; seguidamente con la elección casi siempre con el 43%, mientras, que 10% en a veces, casi nunca un 5% y el 0% consideró la alternativa de nunca, consiguiendo un valor promedio de 4, 23 significando una categoría de muy alta presencia.

Respecto al tercer ítem, que midió el comportamiento de las empresas, acerca del otorgamiento de seguro en caso de mortalidad, los resultados se orientaron a que el 60% de la población encuestada planteo que siempre, un 33% casi siempre, el 5% a veces y un 3% nunca, no resultante valor en la elección para la opción casi nunca, el promedio del ítem fue de 4,48 concibiendo alta presencia. El resultado del indicador evidencia un promedio de 4,3 interpretados como una categoría de muy alta presencia.

En cuanto al indicador “recreativos”, en el ítem cuatro, se tiene que el 33% de la población estudiada apreció que siempre las empresas cuentan con políticas para la recreación de sus colaboradores, y en casos actividades que involucran a sus familiares, seguido de 33% casi siempre, un 18% se inclinó en la opción a veces, mientras un 8% casi nunca, y el 10% nunca, la media del ítem estuvo en el valor de 3,70 con alta presencia.

A razón de los datos arrojados en el ítem cinco, relativo a si las empresas proveen actividades recreativas para sus familiares, las respuestas tendieron a que el 38% seleccionó la opción siempre; casi siempre con el 43%; no obstante, un 18% a veces, y en la opción casi nunca un 3%, y 0% consideró la alternativa de nunca. La media del ítem, estuvo en 3,35 logrando moderada presencia

Según el ítem seis, que midió si la empresa contempla el descanso acorde a los días establecidos por ley, los resultados se orientaron a que el 38% de la población encuestada menciona que siempre otorgan los mencionados días, mientras el 43% casi siempre, el 18% a veces y un 3% casi nunca, no presentando resultando en la elección de la opción nunca. Los resultados evidenciaron un promedio del ítem de 4,15 consiguiendo alta presencia, y el indicador de 3,7 que se interpreta como alta presencia.

En cuanto al indicador “culturales”, en el ítem siete, se ilustra en la tabla 2, que el 53% de la población estudiada consideró que siempre las empresas fomentan los valores para cumplir con el desempeño de su trabajo, un 35% expreso casi siempre, otro 5% se inclinó en la alternativa a veces, mientras que 3% casi nunca, y el 0% nunca; la media del ítem fue de 4,48 adquiriendo muy alta presencia.

Sobre el ítem ocho, el 23% de la población encuestada señaló que siempre las empresas utilizan la práctica de actividades artísticas como un modo de esparcimiento que complementa su bienestar laboral; el 33% planteo en la opción casi siempre, un 10% en la alternativa a veces, y en la opción casi nunca un 20%, mientras que el 15% consideró la alternativa de nunca, manifestando un valor promedio de 3,28 creando moderada presencia.

Por último, el ítem nueve, que midió si en las empresas se promueve la participación de los colaboradores en la programación de actividades de bienestar laboral, los efectos se orientaron a que el 35% de la población expreso que siempre se promueven, un 15% casi siempre, el 30% a

veces y un 8% casi nunca, y un 13% nunca. Dichos resultados evidenciaron un promedio del ítem de 3,53, ubicándose en la categoría de alta presencia indicador de 3,8 el cual se interpreta como muy alta frecuencia.

Dentro de este contexto, los datos conseguidos como resultados de los indicadores de la dimensión “planes de bienestar laboral” se identifica con una media aritmética de 3,9 , desprendiendo según el baremo presenta una categoría de “alta presencia” en la población de las empresas estudiadas. No obstante, en relación a las mediadas de dispersión, la desviación estándar es del 14% ubicada en la alternativa siempre, mientras 9% en la respuesta casi siempre, un 9% a veces, un 6% casi nunca y por último 6% nunca.

Dichos resultados muestran una alta coincidencia con los postulados de los autores Robbins y DeCenzo (2008) para quienes los planes laborales o de bienestar deben ser planteados para mantener saludable a los colaboradores, entre ellos los destinados a las actividades de tipo asistenciales, recreativos y culturales, entre otros, su propósito es ayudar a mitigar los efectos que impactan la salud en los colaboradores; al igual a sus familiares.

Coincidiendo al igual con los resultados de la investigación de Castañeda, Betancourt, et al (2017) al indicar que el bienestar laboral surge del vínculo de los colaboradores con la empresa, otorgándole seguridad física, mental y social, donde algunas actividades aplica a familiares. Por su parte, Hidrobo, Melo y Montoya (2021) el bienestar laboral, favorece el equilibrio trabajo- empresa – familia, es decir se asocia al estado de un colaborador, que genera felicidad, salud, confort, motivación y satisfacción en el trabajo y que se extiende a su vida personal y familiar. Asimismo, Hernández (2021) el bienestar laboral, es un factor clave e ineludible para que los colaboradores se sientan satisfechos y regocijados en su trabajo, aplacando un equilibrio en la vida profesional y personal.

Conclusiones

En términos de conclusión, se infiere que los planes de bienestar laboral desarrollados como parte de la relación de trabajo de los colaboradores en las organizaciones estudiadas, están vinculadas al compromiso del departamento de gestión humana, quien es el responsable de velar por la calidad de vida de sus colaboradores, ofreciéndoles actividades que contribuyan con el bienestar en su entorno de trabajo ,su vida personal y familiar , por lo que de manera constante realizan jornadas de servicios de tipo asistencial, recreativas y culturales, destinadas a propiciar un equilibrio en la triada empresa-trabajador- familia, pudiendo crear ambientes sanos de bienestar en sus colaboradores y extensibles a sus familiares, ejerciendo también la praxis de programas de protección de los derechos e interés sociales; asimismo ofreciéndoles facilidades, comodidades, ventajas y servicios dirigidos ahorrarles esfuerzos y preocupaciones que puedan impactar su salud y por consiguiente con los resultados de los indicadores de calidad, productividad y competitividad empresarial .

De tal manera, que se sugiere diseñar programas comunicacionales periódicamente orientados al plan de bienestar laboral que ofrecen, los cuáles permitan el fortalecimiento de la calidad de vida de ellos y sus familiares. Por tanto, se trata de realizar talleres trimestrales que alineen el compromiso compartido entre los colaboradores, empresa, familia creando lugares de esparcimiento recreativo y de convivencia colectiva.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. Venezuela, Editorial Episteme. Séptima Edición
- Arrieta E., Cabarcas, M. y Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), p.73-90 DOI: 10.21803/adgnosis.v8i8.361
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia. Editorial Pearson Educación.
- Campo, M^a Teresa del. (2018). Bienestar y trabajo. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 27(4), 195-196. Recuperado en 02 de febrero de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400001&lng=es&tlng=es
- Castañeda, Y; Betancourt, J; Salazar, N y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia *Revista Electrónica Psiconex*. Volumen 9. Número 14. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Castillo, J. (2010). Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad de Vida. Colombia. Eco ediciones
- Chiavenato, I (2010) Comportamiento organizacional. México. Editorial McGraw-Hill.
- Davis, K y Newstrom, J (2010) Comportamiento Humano en el Trabajo. México Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, L; Ríos, C; Galeano, A; Pedroza, C; González, P Y Montenegro, K. (2009). Bienestar social y Laboral. Bogotá Universidad Agustiniana
- Durán, S.; García, J., Paz, A y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, Volumen 26, Número 6, 223-244
- Fernández, M. (2007). El principio de igualdad de género en la Unión Europea, en Fuigueruelo Burrieza, A., Ibáñez Martínez, M^a. L., Y Merino Hernández, R. M^a. (Eds.), y otros, "Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Granada: Editorial Universidad de Salamanca-Editoreal Comares
- Gómez Sánchez, R. V., Moreno, M. P., Valdez Figueroa, I. de la A., Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., & León Cortes, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(7), 37-47. Recuperado a partir de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>
- González, J. (2010). Habilidades Directivas. Editorial Innovación y Cualificación. España. Editorial Innovación y Cualificación, S.L.
- González, L.; Paz, A.; García, J. y Cardeño, E. (2018). Principios éticos de la gerencia participativa: modelo de gestión en las empresas mixtas petroleras venezolanas. *Espacios*, Vol. 40 (Nº 4). 16-28
- Hellriegel, D; Jackson, E y Slocum, J. (2011). Administración. Un Enfoque Basado en Competencias. Edición Thompson. Colombia. Editorial Cengage Learning
- Hernández, V. (2021). Importancia de la satisfacción y bienestar de los trabajadores en una empresa. https://www.researchgate.net/publication/356818080_Importancia_de_la_satisfaccion_y_bienestar_de_los_trabajadores_en_una_empresa
- Hidrobo, M; Melo, D y Montoya, A. (2021). Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática. Medellín. Trabajo de investigación Publicado

por la Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez”

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_Revisi%0033onBienestarLaboral.pdf

- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Méndez, C. (2013). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia Editorial Limusa. Quinta Edición.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Bienestar laboral. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4384950&pid=S0121-182X201700020001100019&lng=en
- Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Paz, U; Paz, A; Estaba, R y Burgos, M (2022) Reflexiones sobre el proceso de investigación científica. Chile. Editorial Pragmatika
- Paz, A.; Prieto, R y García, J. (2015). Responsabilidad social como alianza para el desarrollo sostenible en empresas carboníferas. Libro Memoria Primer Congreso Internacional de Energías Renovable. Cierg. Riohacha, Colombia
- Pelekais, C.; Finol, M.; Neuman, N.; Carrasquero, E., García, J. y Leal, M. (2012). El ABC de la investigación. Un encuentro con la ciencia. Maracaibo: Astrodata
- Robbins, S y DeCenzo, D. (2008). Supervisión. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Octava Edición.
- Romero, M. (2015). Significado del trabajo y sentido de la profesión académica. España Trabajo Doctoral de Psicología social. Universidad Autónoma de Barcelona, España.