

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL EN EMPRESAS CONTRATISTAS QUE PRESTAN SERVICIO AL SECTOR PETROLERO EN EL MUNICIPIO MARACAIBO

(Balancing work and personal life existing staff contractors providing oil service sector in Maracaibo)

Recibido: 23/04/2013 Revisado: 21/05/2013 Aceptado: 16/07/2013

Moreno, Lisbeth

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela
lsbthmoreno@gmail.com

Barrera, Kennia

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela
kenniabarrera@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo permite ahondar sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal existente en el personal de empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo. Las teorías se sustentaron en los autores: Carneiro (2004), Chiavenato (2007), Fernández (2005), entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental-transaccional. La población estuvo constituida por el personal de perforación de esas organizaciones: ingenieros, supervisores de taladro y jefes de taladro, un total de 34 unidades informantes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con diez (10) ítems, de (5) alternativas múltiples de respuesta. El cuestionario fue validado por cinco (5) expertos. Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a diez (10) sujetos con similares características a la población, calculándose el coeficiente Alpha Cronbach's en 0,91, lo cual indica un alto grado de confiabilidad en el instrumento. Los resultados obtenidos permitieron concluir que, en cuanto a equilibrio entre trabajo y vida personal se refiere, las empresas no aplican suficientes medidas de flexibilidad ni se preocupan por contar con programas de bienestar con el fin de lograr la salud de los trabajadores.

Palabras clave: Equilibrio entre trabajo y vida personal, Satisfacción en el trabajo, Programas de bienestar.

ABSTRACT

This article can expand on the balance between work and personal life existing staff of contractors serving the oil sector in Maracaibo. The theories were based on the authors: Carneiro (2004), Chiavenato (2007), Fernández (2005), among others. The research was descriptive, non-experimental design-transactional. The population consisted of drilling personnel of these organizations: engineers, drilling supervisors and company man, a total of 34 respondents. For data collection technique was used as the survey instrument and the questionnaire with ten (10) items, (5) multiple answer choices. The questionnaire was validated by five (5) experts. For reliability pilot test was applied to ten (10) individuals with similar characteristics to the population, calculating Cronbach's alpha coefficient to 0.91,

indicating a high degree of reliability in the instrument. The results allowed us to conclude that, in terms of balance between work and personal life is concerned, companies do not apply sufficient flexibility measures or worry about having wellness programs to ensure the health of workers.

Keywords: Balance between work and personal life, Satisfaction, Wellness programs.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial están en constantes cambios, debido a factores políticos, sociales, económicos, culturales, entre otros, los cuales las hacen en muchas ocasiones ser inestables. Esta inestabilidad ha sido evaluada a fondo, de manera que la diversidad de mercado, las exigencias de los clientes y de los trabajadores, no afecten en gran proporción el desarrollo y desenvolvimiento de la misma; por eso es importante su adaptación y avance en función de las necesidades que vayan surgiendo, de manera de obtener el beneficio esperado con las mismas.

Siendo así, las organizaciones están dirigidas a abordar y contemplar todo lo referente a su reestructuración, a fin de poder tomar como factor fundamental al personal que labora en ella, creando planes para la contribución del desarrollo profesional del mismo, lo cual es de gran importancia, ya que estos deben ser vistos como una inversión. Todo esto ofrece mayor productividad a la compañía, además de la satisfacción del personal en el área de trabajo y en su vida familiar, ayudando a la empresa a cumplir con la responsabilidad social empresarial que cada organización debe tener con sus empleados, motivándolos a ser más proactivos, eficaces y eficientes, para bien de todos.

Carneiro (2004) opina que el ámbito de los puntos de conexión entre las dimensiones profesional y laboral con las responsabilidades personales y familiares es un aspecto organizativo de cada vez mayor relevancia. Esto hace que el grado de satisfacción y contento de los integrantes de la organización se vean afectadas.

Dentro de las organizaciones, se pueden destacar las empresas del sector petrolero, Petróleos de Venezuela S.A. y sus empresas mixtas, que según Cordero (2009, p. 1) se definen como la corporación estatal de la República Bolivariana de Venezuela que se encarga de la exploración, producción, manufactura, transporte y mercadeo de los hidrocarburos, de manera eficiente, rentable, segura, transparente y comprometida con la protección ambiental.

Por su parte las empresas mixtas son un tipo de empresa que recibe aportes capitales por parte de particulares y por parte del estado, tienen como objetivo social el desarrollo de actividades primarias de exploración en busca de yacimientos de hidrocarburos, su extracción en estado natural, recolección y transporte, en conjunto con PDVSA.

En los últimos años, PDVSA y sus empresas mixtas han trabajado no solo por la extracción y manejo de los hidrocarburos de la nación, sino que se han enfocado en mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal de sus trabajadores como parte de la calidad de vida laboral que deben ofrecer a sus empleados. Sin embargo, algunos

testimonios reflejan un sistema deficiente afectando de manera directa al personal contratado de estas organizaciones.

Ahora bien, en muchas ocasiones estas empresas petroleras al momento de requerir un personal, lo hacen a través de una contratista, que se encarga del manejo de los mismos, librándose así la empresa como tal de ciertos compromisos con el trabajador y siendo estos los encargados de asumirlos; sin embargo el empleado se encuentra en las instalaciones de la empresa petrolera que hace el requerimiento cumpliendo con las funciones solicitadas por la misma.

El equilibrio entre trabajo y vida personal es sumamente importante en toda área de trabajo, por ello deberían tomarse en cuenta cuando se busca una mayor eficiencia y eficacia del trabajador; todo esto se traduce en mejores trabajos, así como en la tranquilidad mental merecida por cada empleado para el buen funcionamiento dentro de la misma, permitiéndole también a este desarrollar nuevas técnicas de mejoras en sus operaciones, ya que simplemente se siente bien consigo mismo, con la empresa, irradiándolo a su vez a su círculo familiar.

Por tanto, es conveniente analizar el equilibrio entre trabajo y vida personal existente en el personal de empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo, a fin de formular un conjunto de conclusiones y recomendaciones que permitan minimizar cualquier impacto negativo derivado de alguna omisión o desconocimiento de esta relación, con incidencia en el ámbito económico, político y social, dentro de la calidad de vida laboral.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL

Fernández (2005) plantea que en muchas ocasiones los intereses personales o familiares no coinciden con los profesionales y los trabajadores se ven en la necesidad de hacer ciertos sacrificios en su vida personal con el fin de conseguir un trabajo o conservar el que tienen.

Es importante mencionar que el bienestar del trabajador se ve reflejado, una vez este obtiene una calidad de vida laboral excelente, donde pueda combinar y cumplir con sus responsabilidades laborales y personales, por eso es importante que las empresas se preocupen por el equilibrio que puedan tener los empleados en estas dos vertientes, ya que eso contribuirá de manera positiva con el objetivo de la compañía.

En el mismo orden de ideas, Carneiro (2004) opina que el ámbito de los puntos de conexión entre las dimensiones profesional y laboral con las responsabilidades personales y familiares es un aspecto organizativo de cada vez mayor relevancia. Esto hace que el grado de satisfacción y contento de los integrantes de la organización se vea afectado.

El mismo autor asegura que en una sociedad en que las mujeres y los hombres han conseguido tener y mantener los mismos derechos y similares obligaciones, es preciso

conciliar de alguna forma dos ámbitos de vida decisivos para todas las personas: las facetas personal y familiar con la vida laboral.

Robbins y Coulter (2005) mencionan que las organizaciones empezaron a reconocer que los empleados no dejan a su familia ni su vida personal cuando van a trabajar. Una empresa contrata a una persona que tiene vida personal fuera de la oficina, problemas personales, así como compromisos familiares, y aunque los gerentes no pueden comprender todos los problemas familiares, existen organizaciones más conscientes, porque reconocen que los empleados tienen niños enfermos, padres ancianos y otros problemas familiares, ofreciendo prestaciones de apoyo a la familia, incluyendo una variedad de programas laborales y familiares para ayudar a los empleados.

Por su parte, Chiavenato (2007, p. 351) define el equilibrio familia trabajo como “la puntuación máxima que corresponde a las compañías que consiguen que sus colaboradores armonicen su vida personal y profesional”. Un espacio físico que permita momentos de ocio en los descansos, políticas de incentivos para la práctica de deportes y preocupación por la salud y el bienestar personal son fundamentales para este equilibrio.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Las medidas de flexibilidad temporal y espacial según Fernández (2005), permiten combinar mejor las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares o expectativas de ocio. Estas medidas pueden ser diversas:

1. Horas variables: en esta categoría se incluirían los horarios flexibles en los que el trabajador tiene cierta libertad para decidir la hora de comienzo y finalización de la jornada, la contratación por horas a distribuir por el empleado dentro de un determinado período de tiempo, la posibilidad de compensar horas de trabajo entre días distintos o las jornadas más prolongadas para disfrutar de una semana laboral comprimida.

2. Reducción de horas: habla de los trabajos a tiempo parcial, es decir, con una dedicación inferior a la que supondría una jornada completa.

3. Permisos: además de los períodos correspondientes de baja, pueden realizarse permisos por maternidad o paternidad y para el cuidado de hijos en edad preescolar con reserva del puesto de trabajo, los mismos también pueden concederse para el cuidado de familiares enfermos, así como períodos sabáticos y vacaciones no remuneradas son importantes para el trabajador para afrontar proyectos personales incompatibles con el calendario laboral tradicional.

4. Oficina virtual: las nuevas tecnologías en la información y comunicación puede ser utilizadas en beneficio de la vida personal del trabajador al romper su dependencia física de la empresa. Así, a posibilidad de teletrabajar desde casa, un telecentro o cualquier otro lugar, suponen ahorros importantes de tiempo en desplazamientos y se pueden adoptar hábitos de vida de otra forma inviables.

Por otra parte, Colinas (2008, p. 43), al hablar de las medidas de flexibilidad laboral opina que estas se “reflejan en una mayor productividad en las empresas debido a que

existe una menor rotación de personal, más compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras con la institución, un mejor ambiente de trabajo, y menos ausentismo laboral". Las organizaciones incorporan estas medidas por el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por reclutar y retener a su personal.

López y Acereda (2007) opinan que es importante la implantación de guarderías, lavanderías, servicios de asistencia médica, o instalación de servicios públicos de mediación, orientación de empleo, así como servicios de formación a distancia o incluso la posibilidad de pactar un cambio en la forma de prestación del servicio, pasando de la modalidad presencial a la de teletrabajo, como medidas de flexibilidad que ayudarán al empleado a tener un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.

MEDIOS PARA AUMENTAR LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Algunos medios, según Chiavenato (2007), pueden elevar la satisfacción de las personas en el trabajo, entre ellos se tiene:

1. Hacer que los puestos sean más divertidos: muchas empresas tienen una cultura de diversión entre sus colaboradores. La administración deja clara su irreverencia, pero toma la competencia muy en serio. El ambiente divertido hace que las personas estén más satisfechas, con lo que se elimina la rutina y la monotonía.

2. Pagar con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para la promoción: esto representa buenos salarios, prestaciones dentro de las necesidades y los presupuestos de cada quien, esto es un planteamiento sencillo. No debe haber discrepancias entre lo que las personas reciben y lo que desean.

3. Adecuar a las personas a los puestos de acuerdo con sus intereses y habilidades: de ahí la necesidad de admitir a personas con potencial a desarrollarse en el sentido de adecuarlas a los puestos correctos.

4. Diseñar puestos para que sean desafiantes y satisfactorios: esto implica dotar a las personas con más responsabilidades y proporcionarles mayor variedad, significado, identidad, autonomía y retroalimentación.

Por otra parte, el autor manifiesta que los medios para aumentar la satisfacción en el trabajo, no son más que caminos y vías que las empresas deben adoptar para que los empleados se sientan más identificados con la organización, que les permita su correcto desenvolvimiento relacionadas con la política de recompensas de los recursos humanos.

DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO

El puesto de trabajo debe de estar diseñado de tal forma que se consiga una perfecta adaptación a las características y capacidades de los sujetos que los van a ocupar y así poder utilizar y desarrollar todas las actitudes. Las características finales del puesto de trabajo resultarán determinantes tanto para la calidad de vida laboral del empleado como para su nivel de productividad, por eso los puestos de trabajo deben ser enriquecedores,

dirigidos a fomentar el desarrollo personal y satisfacción, y logrando que el trabajador tenga un mayor interés e implicación y su rendimiento en el trabajo será mayor.

Según Fernández (2005), a partir del diseño de trabajo se procedería a la selección y contratación de aquellas personas que mejor se adaptarán a las características de cada puesto. Sin embargo, es necesario recordar que lo realmente importante para el éxito y logro de la organización es la relación puesto - trabajador, buscando en esa unión perfecta la posibilidad de ir adaptando progresivamente las cualidades de los puestos para aprovechar al máximo el potencial de cada persona.

El mismo autor expone que existen ciertas características propias de un puesto de trabajo que permiten una mejor satisfacción de los empleados durante la realización de las actividades asignadas, entre ellas se tiene:

1. Elementos cognitivos que definen el puesto, como son las posibilidades de comunicación, la capacidad para tomar decisiones o las tareas de procesamiento y análisis de información que implica el puesto, los cuales influyen en la salud mental del trabajador.

2. Elementos físicos que definen el puesto de trabajo, como es el caso de las condiciones de iluminación, ruido, temperatura, ubicación, etc. Los elementos físicos son especialmente importantes a la hora de controlar la seguridad y salud física de los trabajadores.

3. Variedad de habilidades que se requieren por parte del empleado para el desempeño correcto de las actividades asignadas al puesto, debe ser equilibrada de manera que no sea excesivamente compleja ya que puede producir estrés, frustración y desánimo, de igual manera si las actividades son muy sencillas y repetitivas traerán como consecuencia insatisfacción y desinterés del empleado por la falta de motivación.

4. Nivel de significación, importancia o trascendencia que tiene el puesto al influir sobre variables relevantes para otras personas perteneciente o no a la organización, ya que poder y responsabilidad son dos atributos esenciales en la autoestima del trabajador.

5. Identidad del puesto, en el sentido de que requiera o no complementar todas las tareas implicadas en la conclusión de un trabajo completo, con un resultado visible.

6. Autonomía o libertad de la que va a disfrutar la persona que ocupe el puesto en el momento de decidir cómo llevar a cabo el trabajo encomendado. La posibilidad de desarrollar iniciativas propias de trascender la mera ejecución mecánica de una serie exhaustiva de tareas suele provocar un sentimiento de autorrealización y una mayor satisfacción en el empleado.

7. Retroalimentación, teniendo la posibilidad de conocer directamente cuál ha sido la eficacia y eficiencia alcanzadas. Esta información puede ser utilizada para efectuar una valoración justa y objetiva del trabajo realizado y con una finalidad correctiva y de mejora continua.

Por su parte, Chiavenato (2007) en relación a este tema, comenta que el desempeño de un puesto y el clima organizacional son factores de peso al tratarse de determinar la calidad de vida laboral, ya que una mala calidad conllevaría a una insatisfacción del empleado, mala voluntad, descenso en la productividad y a tener comportamientos como ausentismo, rotación, sabotaje, etc.

Al igual que la departamentalización ofrece la lógica para asignar los trabajos a través de la organización, el diseño del puesto de trabajo ofrece la lógica para asignar el trabajo dentro de la unidad, es decir, los diseños de los puestos de trabajo definen lo que debe hacer cualquier individuo en cualquier área específica, según Quinn (2005).

El investigador, en concordancia con lo planteado anteriormente por el resto de los autores, expone que el diseño de los puestos de trabajo, deben ser un punto importante para toda organización, ya que los mismos deben estar alineados y enfocados a favorecer y mejorar el trabajo del empleado, brindándoles mayor comodidad y seguridad, colaborando con su satisfacción, de manera que también se vea reflejado en un aumento en la productividad de la organización.

PROGRAMAS DE BIENESTAR

Fernández (2005) comenta que los programas de bienestar son programas de naturaleza preventiva que constan de tres etapas principales: la primera, hace referencia a los controles y pruebas que deben realizarse a los empleados para descubrir qué riesgos potenciales existen para su salud, seguidamente viene una labor informativa y formativa sobre dichos riesgos para que el trabajador sea consciente de los efectos que pueden conllevar una dieta inadecuada, el hábito de fumar, el estrés, etc. Finalmente, el programa se completará con las instrucciones y ayuda para cambiar el actual estilo de vida en aquellos aspectos que resulte necesario y un control de la salud del empleado.

Por otra parte, Dubrin (2003) opina que para ayudar a combatir el estrés negativo y promover el bienestar muchos patrones ofrecen programas que estimulan a los empleados a estar en forma física y mental. Un programa de bienestar es, por consiguiente, una actividad formal patrocinada por la organización para ayudar a los trabajadores a mantener su salud y evitar enfermedades. Según Chiavenato (2007), un programa de bienestar en la organización debe estar instituido de la siguiente manera:

1. Llevar un registro permanente de los riesgos de salud de los trabajadores.
2. Verificar dónde se gasta más dinero por concepto de servicios médicos.
3. Incluir a miembros de la familia y dependientes en el programa de instrucciones sobre la salud.
4. Proporcionar asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional.
5. Incluir opciones de alimentos bajos en calorías y nutrientes adecuados en los menús de los restaurantes, los quioscos y las máquinas automáticas.

6. Prohibir fumar en el ambiente laboral.
7. Negociar descuentos en clubes deportivos y gimnasios para los empleados.
8. Crear un diario o seminario sobre salud y bienestar físico.
9. Proponer a los trabajadores que se concentren en reducir uno o más factores de alto riesgo para la salud.

En el mismo orden de ideas, con las teorías planteadas anteriormente, el investigador expone que los programas de bienestar son aquellos programas que están diseñados para apoyar a los trabajadores, reduciendo sus riesgos de salud, aumentando la eficacia personal, mejorando la calidad de vida laboral, aumentando en el trabajador el compromiso con la empresa y beneficiando por ende en los resultados finales de la organización.

METODOLOGÍA

La presente investigación, según Tamayo (2004), fue de tipo descriptiva, ya que su objetivo principal fue analizar el equilibrio entre trabajo y vida personal existente en el personal de empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo, y el diseño de esta investigación se clasificó como no experimental, ya que en base a lo expuesto por el autor anteriormente citado, la variable de estudio se analizó en su objeto natural, es decir, no fue manipulada o controlada.

De esta manera, según Toro y Parra (2006), se define como transeccional debido a que la variable fue medida una sola vez a través del instrumento de recolección diseñado, asimismo, el estudio fue de campo ya que se realizó en el lugar donde ocurren los hechos, directamente de la realidad y la recolección de datos se hizo directamente de los sujetos investigados.

La población estuvo conformada por las tres (3) empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero, dedicadas a suministrar especialistas para trabajar en proyectos o campañas de perforación de pozos petroleros en el municipio Maracaibo del estado Zulia. Las unidades informantes estuvieron conformadas por treinta y cuatro (34) sujetos, constituidas por el personal de perforación de esas organizaciones, como: ingenieros, supervisores de taladro y jefe de taladro.

En esta investigación el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, con diez (10) preguntas de frecuencia con respuestas divididas en Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca y Nunca, donde Siempre posee un valor de 5 hasta Nunca con un valor de 1. Para realizar un análisis de estas respuestas en función de los indicadores y dimensiones estudiadas, fue importante conocer el baremo y así poder determinar la media para luego dar una conclusión apropiada al objetivo planteado en esta investigación.



Tabla 1. Baremo

Categoría de ponderación de la media	Valor
1 - 1,25	Bajo
1,26 - 2,51	Medio Bajo
2,52 - 3,77	Medio Alto
3,78 - 5	Alto

Fuente: elaboración propia.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis se realizó del equilibrio entre trabajo y vida personal existente en el personal de empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio Maracaibo, evaluándose por indicador (medidas de flexibilidad, medios para aumentar la satisfacción en el trabajo, diseño de puestos de trabajo y programas de bienestar), donde se colocó la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa y la media para cada ítem en una tabla, de manera de obtener una mejor comprensión. Finalmente, se estableció una tabla resumen donde los resultados son comparados con las bases teóricas para conocer las coincidencias y contradicciones que esta investigación genera con los supuestos teóricos.

Tabla 2. Indicador: medidas de flexibilidad

N=34 Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
La empresa aplica medidas de flexibilidad con el fin de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal	0	0,00	0	0,0	17	50,0	9	26,4	8	23,5	2,26
Respeto la empresa los horarios de trabajo estipulados para cada jornada laboral	0	0,00	7	20,5	17	50,0	7	20,5	3	8,82	2,82
Promedio	0,00		10,29		50,00		23,53		16,18		
Media del indicador	2,54										

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran los resultados del indicador medidas de flexibilidad, observándose una tendencia porcentual promedio hacia las opciones a veces con un 50%



y a casi nunca con un 23,53%. En lo que se refiere a alcanzar un equilibrio trabajo-familia la media es de 2.26 que es media baja. De similar forma, al indagar en relación a si se respetan los horarios estipulados para cada jornada laboral las respuestas se ubicaron en una media de 2.82, calificada en un nivel medio alto.

De acuerdo con lo anterior, se dice que, efectivamente, las empresas estudiadas no se esfuerzan en aplicar medidas de flexibilidad con el fin de alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida personal, ni respetan en gran medida los horarios estipulados para cada jornada laboral. Fernández (2005) señala que lograr esta flexibilidad es importante pues permiten combinar mejor las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares o expectativas de ocio.

De igual manera, López y Acereda (2007) opinan que es importante la implantación de guarderías, lavanderías, servicios de asistencia médica, o instalación de servicios públicos de mediación, orientación de empleo, así como servicios de formación a distancia o incluso la posibilidad de pactar un cambio en la forma de prestación del servicio, pasando de la modalidad presencial a la de teletrabajo, como medidas de flexibilidad que ayudarán al empleado a tener un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.

Tabla 3. Indicador: medios para aumentar la satisfacción en el trabajo

N=34 Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
La empresa adopta medios para aumentar la satisfacción en el trabajo	0	0,00	0	0,00	6	17,6	20	58,8	8	23,5	1,94
Percibe usted un ambiente de cordialidad en su equipo de trabajo	2	5,88	6	17,6	23	67,6	3	8,82	0	0,00	3,21
Promedio	2,94		8,82		42,65		33,82		11,76		
Media del indicador	2,57										

Fuente: elaboración propia.

En el indicador medios para aumentar la satisfacción en el trabajo, los encuestados dieron respuestas que se observan en la tabla 3, en la cual la tendencia se ve reflejada hacia las alternativas negativas pues, en promedio un 42,65% afirmó que a veces y un 33,82% que casi nunca, la empresa adopta medios para aumentar la satisfacción en el trabajo, con una media de 1.94, la cual es media baja y que existe un ambiente de cordialidad en el equipo de trabajo con una media de 3.21 la cual es media alta.



Según Chiavenato (2007), es importante elevar la satisfacción de las personas en el trabajo, entre las opciones para ello señala: hacer que los puestos sean más divertidos, pagar con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para la promoción, adecuar a las personas a los puestos de acuerdo con sus intereses y habilidades, entre otros.

Tabla 4. Indicador: diseño de puestos de trabajo

N=34	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
La empresa diseña puestos de trabajo en función a las capacidades de los trabajadores	0	0,00	9	26,4	11	32,3	13	38,2	1	2,94	2,82
Su puesto de trabajo le permite libertad al momento de decidir cómo llevar a cabo un trabajo asignado	0	0,00	11	32,3	12	35,2	6	17,6	5	14,7	2,85
Promedio	0,00		29,41		33,82		27,94		8,82		
Media del indicador	2,84										

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 4 se muestran los resultados del indicador diseño de puestos de trabajo, obteniéndose para el ítem que hace referencia a si la empresa diseña puesto de trabajo en función a las capacidades de los trabajadores un 38,24% respondió a la opción casi nunca, seguido por a veces con un 32,35%, mientras que para el ítem donde se buscaba conocer si los puestos de trabajo permiten libertad al momento de decidir cómo llevar a cabo un trabajo asignado, la opción a veces obtuvo un porcentaje de 35,29%, seguido de casi siempre con un 32,35%, lo que indica que a pesar de no crearse puestos en función a las capacidades de los empleados, estas organizaciones sí les permiten cierta libertad para llevarlos a cabo. Este indicador obtuvo una media de 2.84, la cual según la categoría de ponderación de la media, se encuentra en un nivel medio alto.

Según Fernández (2005), a partir del diseño de trabajo se procedería a la selección y contratación de aquellas personas que mejor se adaptarán a las características de cada puesto. Por su parte, Chiavenato (2007) en relación a este tema comenta que el desempeño de un puesto y el clima organizacional son factores de peso al tratarse de determinar la calidad de vida laboral, ya que una mala calidad conllevaría a una insatisfacción del empleado



Tabla 5. Indicador: programas de bienestar

N=34	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
Se preocupa la empresa por contar con un registro de su salud como trabajador	0	0,00	0	0,00	6	17,6	20	58,8	8	23,	1,94
La empresa incentiva la ejecución de programas de bienestar con el fin de lograr la salud de sus empleados	0	0,00	0	0,00	7	20,5	21	61,7	6	17,6	2,03
La empresa le proporciona asesoría nutricional por medio de un nutriólogo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	20,5	27	79,4	1,21
Realiza la empresa charlas incentivando el consumo de alimentos bajos en calorías en su dieta diaria	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	23,5	26	76,4	1,24
Promedio	0,00		0,00		9,56		41,18		49,26		
Media del indicador	1,60										

Fuente: elaboración propia.

La tabla 5 muestra las respuestas referentes al indicador programas de bienestar, donde la tendencia fue muy notable hacia las alternativas negativas, con un porcentaje promedio de 41,18% para la opción casi nunca y un 49,26% para la opción nunca, con cero respuestas para las opciones siempre y casi siempre.

Al evaluar el ítem referido a si la empresa se preocupa por contar con un registro de los riesgos de la salud como trabajador, un 58,82% respondió casi nunca y 23,53%

nunca, para el ítem relacionado al incentivo que la empresa proporciona para la ejecución de programas de bienestar con el fin de lograr la salud de los empleados, un 61,76% dijo casi nunca y un 20,59% a veces.

Al indagar si la empresa otorgaba asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional, la población en un 79,41% respondió nunca y un 20,59% casi nunca, obteniendo una media de 1.21 la cual es baja. Por su parte, el ítem referente a si las empresas estudiadas dictan charlas incentivando el consumo de alimentos bajos en calorías, las opción nunca obtuvo un 76,47% y casi nunca un 23,53%, con un media de 1.24, la cual es baja.

Dubrin (2003) opina que para ayudar a combatir el estrés negativo y promover el bienestar muchos patrones ofrecen programas que estimulan a los empleados a estar en forma física y mental. Un programa de bienestar es, por consiguiente, una actividad formal patrocinada por la organización para ayudar a los trabajadores a mantener su salud y evitar enfermedades.

Según Chiavenato (2007), un programa de bienestar en la organización debe estar instituido de la siguiente manera: Llevar un registro permanente de los riesgos de salud de los trabajadores. Verificar dónde se gasta más dinero por concepto de servicios médicos. Incluir a miembros de la familia y dependientes en el programa de instrucciones sobre la salud. Proporcionar asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional. Incluir opciones de alimentos bajos en calorías y nutrientes adecuados en los menús de los restaurantes, los quioscos y las máquinas automáticas. Prohibir fumar en el ambiente laboral. Negociar descuentos en clubes deportivos y gimnasios para los empleados. Crear un diario o seminario sobre salud y bienestar físico, entre otros.

Tabla 6. Resumen

Dimensión: Equilibrio entre trabajo y vida personal		Ponderación de la media
N=34	Media de indicador	
Items		
Medidas de flexibilidad	2.54	Medio Alto
Medios para aumentar la satisfacción en el trabajo	2.57	Medio Alto
Diseño de puesto de trabajo	2.84	Medio Alto
Programas de bienestar	1.60	Medio Bajo
Media de la Dimensión	2.39	Medio Bajo

Fuente: elaboración propia.

En resumen, el equilibrio entre trabajo y vida personal es quizás donde mayor énfasis por mejorar deberían hacer las compañías, ya que no aplican suficientes medidas de flexibilidad entre trabajo y vida personal y en muchas ocasiones no respetan los horarios para cada jornada laboral, disminuyendo la calidad de vida del empleado y la

responsabilidad social que deben tener con cada uno de ellos.

Este comportamiento adoptado por las empresas estudiadas, difieren de Fernández (2005), quien comenta que es importante mencionar que el bienestar del trabajador se ve reflejado, una vez este obtiene una calidad de vida laboral excelente, donde pueda combinar y cumplir con sus responsabilidades laborales y personales, por eso es importante que las empresas se preocupen por el equilibrio que puedan tener los empleados en estas dos vertientes, ya que eso contribuirá de manera positiva con el objetivo de la compañía.

Carneiro (2004) opina que el ámbito de los puntos de conexión entre las dimensiones profesional y laboral con las responsabilidades personales y familiares es un aspecto organizativo de cada vez mayor relevancia. Esto hace que el grado de satisfacción y contenido de los integrantes de la organización se vean afectadas.

CONCLUSIONES

Una vez culminada la investigación, se pudo apreciar que las empresas analizadas no aplican suficientes medidas de flexibilidad para lograr el equilibrio entre trabajo y vida personal y en algunas ocasiones no respetan los horarios para cada jornada laboral.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, en pocas ocasiones adoptan medios para aumentar la satisfacción en el trabajo, aunque hay un ambiente de cordialidad entre compañeros.

En lo referente al diseño de puestos de trabajo, no se preocupan por contar con programas de bienestar con el fin de lograr la salud de los trabajadores, no hay asesoría nutricional ni incentivos para llevar una alimentación saludable, disminuyendo así la calidad de vida del empleado y la responsabilidad social que deben tener con cada uno de ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carneiro, M. (2004). La responsabilidad social corporativa interna. La nueva frontera de los recursos humanos. España. Esic Editorial.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones. Venezuela. McGraw-Hill.
- Colinas, L. (2008). Economía productiva y reproductiva de México: un llamado a la conciliación. México. Publicación de las Naciones Unidas.
- Cordero, R. (2009). Análisis de la problemática de corrosión interna en las líneas de crudo de los sistemas recolectores que se presentan en las instalaciones de la División Centro Sur Distrito Barinas de PDVSA. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional Experimental del Táchira. Venezuela.



- Dubrin, A. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. México. International Thomson Editores, S.A.
- Fernández, R. (2005). Administración de la responsabilidad social corporativa. España. Thomson Editores.
- López, A. y Acereda, A. (2007). Entre la familia y el trabajo: realidades y soluciones para la sociedad actual. España. Ediciones NARCEA.
- Quinn, R. (2005). Maestría en la gestión de organizaciones: un modelo operativo de competencias. España. Díaz de Santos.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. México. Pearson Educación.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México. Editorial Limusa, S.A.
- Toro, J. y Parra, R. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación. Colombia. Fondo Editorial Universidad EAFIT.