



Vigilada Mineducación

**COMPENSACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA BASE OPERATIVA EN
LA UNIDAD DE NEGOCIOS, ALIMENTO BALANCEADO PARA ANIMALES (ABA)
DEL GRUPO BIOS**

Labor compensation of employees of the operational base in the business unit,
balanced animal feed (ABA) of the Grupo Bios

ELIANA MARÍA GARCÍA PALACIO
VANESSA BEDOYA MUÑOZ

Trabajo de grado para obtener el título de magister en Gerencia del Desarrollo Humano
Organizacional

Asesor
Francisco Darío López Gallego

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN – MBA
MEDELLIN
2024

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
PROBLEMA REAL O PRÁCTICO.....	8
Formulación del problema.....	11
OBJETIVOS	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
JUSTIFICACIÓN	13
MARCO CONCEPTUAL	14
Compensación desde la filosofía y la antropología.....	14
Inicios de la gestión humana en la administración.....	15
Prácticas de compensación en la organización	18
Percepciones	19
Historia del salario	23
Los sindicatos en la compensación	24
Derechos sindicales en Colombia.....	24
Las mujeres y los sindicatos	25
Calidad de vida	25
MÉTODO	27
CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	29
ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	30
Personas encuestadas	30
Características de los sujetos encuestados.....	30
RESULTADOS.....	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
LIMITACIONES DEL ESTUDIO	42

REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	46
Anexo 1. Enlace de encuesta	46
Anexo 2. Encuesta.....	46

RESUMEN

Con este trabajo se pretendió conocer si las prácticas o beneficios de compensación laboral que gozan los trabajadores de la base operativa de la línea de negocio Alimento Balanceado para Animales (ABA) del grupo empresarial Bios contribuyen a una mejor calidad de vida del empleado. Para obtener y analizar esta información, se propuso realizar una encuesta a los trabajadores de ABA y, con ello, identificar si los beneficios otorgados por las compañías impactan de manera positiva según la percepción del nivel que se encuentra cada encuestado. Finalmente, se identificaron oportunidades de mejora para optimizar el plan de compensación laboral.

Palabras clave: compensación, beneficios, ABA, percepción, Grupo Bios.

ABSTRACT

The aim is to know the labor compensation practices or benefits that the workers of the operational base of the Balanced Animal Food (ABA) business line of the Bios Business Group are better valued because they contribute to a better quality of life for the employee. To obtain and analyze this information, it is proposed to conduct a survey of ABA (Balanced Animal Food) workers and thus be able to identify if currently the benefits granted by the companies have a positive impact according to the perception of the level found. . each respondent. Finally, identify opportunities for improvement with benefits that are considered useless or that are less known or used by workers.

Keywords: compensation, benefits, ABA, perception, Grupo Bios.

INTRODUCCIÓN

Grupo Bios es una *holding* colombiana compuesta por 12 empresas dedicada a la producción y comercialización de proteína animal y comprometida con el desarrollo del campo y la seguridad alimentaria.

De las 12 empresas que conforman el Grupo Bios, 2 de ellas (Contregaral S.A.S y Finca S.A.S) hacen parte de la línea de negocio Alimento Balanceado para Animales (ABA), sobre la cual se enfoca la investigación del presente trabajo. Su sede principal se encuentra en la ciudad de Envigado (Antioquia).

Con esta investigación se pretende evidenciar la percepción que tienen los trabajadores de la base operativa de ABA con respecto los beneficios laborales extralegales que actualmente ofrecen las compañías y su generación de valor en el día a día para el mejoramiento de las condiciones a nivel laboral y personal.

Para tener una visión más ampliada de lo que para el ser humano significa ser compensado, es importante mencionar conceptos teóricos que van desde la compensación, entendiéndose desde lo filosófico y antropológico, las prácticas de compensación en la organización y, finalmente, la percepción.

Para llevar a cabo el propósito de esta investigación se realizó un análisis de la información obtenida mediante una encuesta con niveles de satisfacción e insatisfacción realizada a la base operativa, puntualmente a los nuevos trabajadores de la base operativa de la línea de negocio ABA.

Esta investigación genera un campo de acción frente a las posibles negociaciones colectivas que pueda tener el Grupo BIOS a través de sus relaciones laborales, con el fin de ajustar la percepción de los trabajadores sobre los beneficios laborales. De los resultados obtenidos se derivó que, en términos generales, los trabajadores de la base operativa de la línea de negocio ABA tienen una percepción positiva de los beneficios

otorgados por las compañías a las que pertenecen, sin embargo, no se puede desconocer que aún falta trabajar en formas de divulgación más eficientes y de mayor recordación.

PROBLEMA REAL O PRÁCTICO

La compensación en la administración nace de la idea de que el trabajo es considerado una actividad humana libre cuya finalidad es alcanzar cierto nivel de prosperidad en los pueblos. Por eso, la mejor manera de representar el progreso de una sociedad no solo es determinando por el aporte intelectual y material de cada individuo, sino también estableciendo el grado de contraprestación que la colectividad debería retribuir por la participación directa de sus actores en el desarrollo de las comunidades.

Vista así la interacción de las personas desde una esfera utilitaria, la tarea principal de la gestión humana debería ser, además de la consolidación de una gratificación material por la labor humana, el aseguramiento de unas prerrogativas necesarias, tanto para el mejoramiento progresivo de la sociedad como para contribuir en la superación de aquellas condiciones personales y sociales de los trabajadores que pueden llegar a limitar o retardar el crecimiento de los países.

No obstante, no puede dejarse de lado que, así como las sociedades avanzan o crecen de acuerdo con las dinámicas de un mundo cada vez más comunicado entre sí, en esa misma proporción, las necesidades de los individuos se transforman, por lo cual la sola noción de la compensación económica no resulta suficiente para ofrecer un nivel de éxito profesional, ni para atraer o generar simpatía, pertenencia o afinidad hacia una organización.

Según lo planteado por Argyris (1979), una manera de generar motivación en los empleados es ofreciendo incentivos económicos. Cuando un trabajador visualiza la posibilidad de alcanzar algo que considera importante para satisfacer sus necesidades, se siente atraído por esa oportunidad. Esta percepción de oportunidad es lo que se conoce como incentivo.

Por otro lado, Chiavenato (2002) indica que, en cualquier contexto laboral, reflexionamos sobre la cantidad de esfuerzo que dedicamos a nuestras tareas y las consecuentes

recompensas que recibimos. De esta manera, evaluamos de manera implícita la proporción entre los resultados obtenidos y el trabajo invertido, al mismo tiempo que comparamos esta proporción con la de nuestros colegas o compañeros de trabajo. Surge entonces la interrogante: ¿recibimos resultados y recompensas equivalentes o estamos en desventaja respecto a los demás? Incluso, si su rendimiento es inferior al mío, ¿obtienen los demás resultados o recompensas similares a los míos? Para que el trabajador perciba como justo lo que recibe por su labor (bien sea salario u otros beneficios adicionales), debe existir una correlación entre esto y el esfuerzo que invierte (dedicación, habilidades, formación, entre otros).

Esta investigación podría tener como resultado colateral la identificación de los intereses y las compensaciones en una unidad de negocio del Grupo Bios. Para ello, busca indagar cómo son las prácticas en algunas de sus empresas, exponiendo las ventajas y desventajas de los beneficios que ha venido tomando fuerza en los últimos años en el sector empresarial.

La importancia de esta investigación radica entonces en la interpretación de cada una de las partes. Surge así la necesidad de explorar las perspectivas, causales y percepciones inherentes a las construcciones de los sistemas de compensación y los objetivos de cada compañía en la implementación de los beneficios, con base en la población, el sector y la economía de las empresas.

Las grandes organizaciones entienden que sus esfuerzos administrativos son lo primordial, pero algunas organizaciones ofrecen voluntariamente ciertas prestaciones adicionales. Regularmente, provienen de decisiones administrativas y de negociaciones internas entre la fuerza laboral sindicalizada y los tomadores de decisiones de las compañías.

A través de una entrevista virtual, el Coordinador de Relaciones Laborales del Grupo BIOS, manifiesta que

El deseo de un empleado por una prestación específica puede cambiar, ya que las percepciones como indicador de recepción de las prestaciones extralegales, como por ejemplo, por los precios desenfrenados de la gasolina, ha nacido la necesidad por las prestaciones relacionadas con el transporte hacia el trabajo; por esa razón, algunos empleadores pagan a los empleados el transporte adicional al legal, mientras que otras empresas tienen priorizadas las formas de trabajo de manera intermitente o descentralizada, dando fuerza a las modalidades de trabajo virtual o híbrido.

La administración del recurso humano tiene un pilar fundamental que permite satisfacer las necesidades de la población trabajadora, donde no solo se administran los salarios y la compensación, si no que se crean criterios de remuneración, uniendo esto en el afán de impactar y optimizar los resultados aunados a los beneficios que se ofrecen, con una mirada al equilibrio entre la necesidad, el cubrimiento de esta, sin dejar atrás la reinversión de la organización, el retorno entre la inversión, la representación en la productividad y la calidad de vida de los empleados.

Las principales categorías de prestaciones discrecionales incluyen el pago de tiempo no trabajado, la atención médica, el seguro de vida, los planes de retiro, los planes de opciones de compra de acciones por parte de los empleados, las prestaciones complementarias por desempleo, los servicios para los empleados, la compensación a los descansos derivados de las vacaciones, auxilios por canasta para complementar las variaciones sociales (C. Bedoya, comunicación personal, 19 de enero 2024).

Los beneficios económicos y emocionales reconocidos extralegalmente en las organizaciones suelen representarse como una apuesta por retener los talentos y garantizar la estabilidad en el empleo, puesto que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores. No obstante, este decálogo de prerrogativas laborales se estructura de acuerdo con el contexto histórico de la sociedad, llevando a la necesidad de superar las brechas frente a la adquisición de vivienda digna, el acceso a un sistema de salud de calidad, al disfrute del tiempo libre y al quehacer religioso y personal de las familias.

En el Grupo Bios se ha seguido la dinámica de un desarrollo económico que impacte en su población trabajadora, la cual se representa en la consolidación de beneficios que inciden directamente en algunas de las problemáticas que más aquejan a la población del país. Sin embargo, con el transcurso del tiempo y a medida que se va sucediendo el relevo generacional de su fuerza operativa, dichas prerrogativas no suelen atender de fondo las problemáticas o los intereses de un nuevo modelo de trabajadores que no

aspira a permanecer durante gran parte de su vida productiva al servicio de un solo empleador.

Por tanto, algunas retribuciones terminan siendo ineficientes. Ejemplo de ello es la prima de antigüedad que busca premiar la permanencia de los trabajadores en el empleo por cierto periodo, aun cuando la realidad laboral demuestra que el ciclo profesional se agota en el primer quinquenio. Por otro lado, un escenario similar ocurre con los préstamos para la adquisición o mejora de vivienda que, si bien no están estructurados para subsidiar, financian un valor porcentual de inmuebles que limitan efectivamente la consecución de una propiedad, por ende, un beneficio extralegal que tiene un fin altruista termina generando condiciones laborales que no son de libre acceso, ya que en países como Colombia adquirir una vivienda para la población operativa no puede centrarse o limitarse a cuantías que no logren cubrir por lo menos el 30% del inmueble (C. Bedoya, comunicación personal, 19 de enero 2024).

Así las cosas, esta investigación podría dar luces en torno a las preocupaciones o intereses de los trabajadores para hacer frente a sus necesidades familiares, profesionales y personales que lleven a consolidar un plan de beneficios que se ajusten más a la realidad en la que interactúa este tipo de población.

Formulación del problema

Derivado de la problemática antes expuesta, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo perciben la compensación laboral los empleados de la base operativa en la unidad de negocios ABA del Grupo Bios?

OBJETIVOS

Objetivo general

Indagar cuáles son las percepciones de los empleados de la base operativa de la unidad de negocios ABA del Grupo Bios sobre la compensación laboral, con el propósito de identificar las prácticas de compensación mejor valoradas.

Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los beneficios de compensación que son conocidos por parte de los trabajadores de la base operativa de la unidad de negocios ABA del Grupo Bios.
- Clasificar, de acuerdo con el nivel de importancia para los trabajadores de la base operativa de la unidad de negocios ABA del Grupo Bios, los beneficios de compensación mejor y peor valorados.
- Establecer si los beneficios existentes son lo suficientemente complementarios en las necesidades de los trabajadores de la base operativa de la unidad de negocios ABA del Grupo Bios o si se debe pensar en un nuevo esquema compensatorio.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es importante porque, en el marco de beneficios extralegales en el Grupo Bios, especialmente en la unidad de negocio ABA, se representa en sus estatutos como elementos que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, aunque algunos de estos no se ajustan a las necesidades reales de un país que sigue caracterizándose por tener brechas de desigualdad marcadas en aspectos esenciales de la vida, haciendo más visible la línea de pobreza en la clase baja.

Así, se pretende identificar cuáles son los intereses principales de los trabajadores para hacer parte de una compañía líder en el sector productivo donde desarrolla su actividad económica. Con ello, se podría establecer criterios que se encuentren ajustados a un proyecto de vida construido bajo la base de una superación personal en aspectos relevantes para cada persona y, una vez conocidos tales intereses y gustos, lograr estructurar un modelo de compensación que tenga en cuenta las tendencias del mundo laboral actual y las expectativas de la fuerza trabajadora activa, con especial importancia en las percepciones y sentimientos evocados por la realidad operativa, en las que se han antepuesto aspectos que no se habían tenido en cuenta para evaluar el bienestar y el éxito de una carrera laboral, como el acceso al crédito para desarrollar emprendimientos, viajar, entre otros.

Este estudio beneficia directamente a las compañías de la línea de ABA que conforman el Grupo Bios, dado que contarían con un trabajo de campo y unos hallazgos que mostraría la consolidación y la percepción, la utilización y el retorno de todos los beneficios entregados.

Por otro lado, también favorece de manera subsidiaria a una de las coautoras de esta investigación, toda vez que el desarrollo provino en parte sobre su experiencia y el impacto que le ha traído un sistema de compensación salarial en los aspectos de la vida personal y profesional.

MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con la pregunta de investigación, que para este caso corresponde a cómo perciben la compensación laboral los empleados de la base operativa en la unidad de negocios ABA del Grupo Bios, se pretende dar a conocer los principales antecedentes conceptuales que permite comprender cuál es la concepción filosófica y antropológica que tenemos los seres humanos con respecto a la idea de compensación, pasando por la historia del salario, los movimientos sindicales, los inicios de la gestión humana en la administración y finalizando por las prácticas de compensación en las organizaciones y percepción.

Compensación desde la filosofía y la antropología.

La idea de la compensación tiene origen en la historicidad¹ y el alcance del mal en el mundo y la real participación de Dios en el mismo. Por ello, puede inferirse que la compensación termina siendo una retribución por el protagonismo del ser humano frente a lo que se considera bueno y justo, lo cual, en otras palabras, es una asignación para el individuo de acuerdo con su aporte sobre un modelo moral y ético. “Es precisamente la categoría de 'compensación' la que servirá a Marquard de principio axial para interpretar la configuración del tiempo histórico” (Marquard, 2001, como se citó en Baquero, 2021, p. 5).

Este análisis surge del cuestionamiento de la teodicea, la cual elimina la responsabilidad del Dios creador para establecer que es el hombre quien con sus actos se constituye como el creador de sus principios axiológicos, ya que el sostenimiento del Dios creador permite unir la idea del mal o los actos malévolos como sujetos de compensación, pues la deidad incorporó al mundo el mal. Por eso, es necesario entender la divinidad solo desde el concepto del Dios benefactor porque, de lo contrario, sería admitir que todo individuo, haga o no el bien, merece ser gratificado.

¹ Es la importancia y trascendencia de un suceso o hecho que le permite formar parte de la historia.

La anterior postura se desarrolló con base en la idea de Leibniz (1946), quien indicó que el mundo en el que vivimos es el mejor que se haya podido imaginar, pues lo divino guarda armonía en sí mismo, lo cual lleva a declarar que lo que malo que ha sido incorporado al mundo tiene su génesis en una conducta humana, es decir, antropomorfa, y no divina. Por tanto, la compensación se representaría como una contraprestación del hombre para el hombre.

Sin embargo, “Kant define con precisión lo que ha de entenderse por este concepto de la divinidad. Un ser realísimo es el más perfecto, el que contiene la suma de todas las perfecciones. Dios es la suma de todas las realidades como perfecciones. Es aquello que 'encierra en sí toda realidad'” (Pelegrín, 2016, pp. 43-59).

De esta manera, se controvierde la idea de Leibniz en el sentido en que se debe admitir que Dios tiene una relación directa con todo lo existente, entre ello, el mal, el cual, como sucede en la parábola de Job, tiene un propósito aleccionador: demostrar que su materialización permite el alcance de otros propósitos superiores que deben ser retribuidos, es decir, el hombre siempre será compensado por lo bueno o malo que hace.

Inicios de la gestión humana en la administración

En el marco de la administración, la gestión humana en la historia se ha tenido en un concepto reduccionista, centrado fundamentalmente en las prácticas y sus resultados organizacionales, sin embargo, la evolución en el campo del conocimiento ha dejado en evidencia la complejidad de los procesos para interrelacionar aspectos especiales que conjugan entre la concepción, la filosofía, las prácticas, a administración y la productividad.

Así, en el siglo XIX, en medio de la industrialización se da orientación a las mejoras de las condiciones laborales, basadas en el bienestar mental y moral. Barley y Kunda (1995)

coinciden en la explicación de las condiciones sociales y políticas asociadas a la manufactura en masa y el crecimiento de las corporaciones.

La nueva era empresarial ha conllevado transformaciones en las relaciones laborales a nivel individual y colectivo en la sociedad contemporánea, las que colocan un complejo y difícil reto a la gestión de la fuerza de trabajo, no obstante, que el discurso dominante de *management* o gerencial concibe que en el nuevo marco del orden empresarial, en el que se impone la concurrencia exacerbada, los trabajadores al incorporar una mentalidad competitiva se adecuarían a las demandas de flexibilidad sin ofrecer resistencias, comportándose “como empresarios de sí mismos” (Urrea, 2003, pp. 225-254).

Simon (1972) indica:

El concepto de hombre organizacional u hombre administrativo, que actúa sobre la base de una racionalidad limitada y que, por lo tanto, más que maximizar, busca “resultados satisfactorios”, esto es, trata de reducir la incertidumbre y para ello es capaz de formular estrategias de manera que las elecciones que se hagan no sean fruto del azar, sino que correspondan a intencionalidades y reglas racionales para el manejo de los recursos. (pp. 234-238)

Por consiguiente,

en este enfoque se acepta como un hecho que algunas prácticas de recursos humanos son siempre mejores que otras y que las organizaciones deberían adoptar dichas prácticas. El proceso predictivo es muy sencillo: “el uso de prácticas específicas dará como resultado un mejor desempeño organizacional” (Delery y Doty, 1996, pp. 802-835).

Para entender la compensación como un todo a nivel empresarial, es necesario iniciar dando contexto de la composición de la compensación en términos de salario, sueldos, jornales, incentivos y beneficios.

El concepto de compensación se ha perpetuado para definir el pago que remunera o retribuye el intercambio al servicio de una entidad. Sin embargo, para Álvarez (1985),

el salario es un concepto amplio y genérico con el cual se quiere significar no solo la remuneración fija y ordinaria, sino todo aquello que implique retribución de servicios al trabajador, cualquiera que sea la denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones, etc. (pp. 16-19).

Dentro de las afirmaciones de Álvarez, encontramos mucha teoría alrededor del concepto de salario, no obstante, debemos ahondar también en la evolución de la teoría dando espacio a los aspectos éticos, morales y sociales. La ética nos evoca a la justicia, aun cuando su percepción puede ser subjetiva. Sin embargo, existe bajo las legislaciones un principio básico de justicia que identifica el piso y el techo de un salario para enmarcar el concepto.

El proceso sociológico nos llega al estatus que simboliza la remuneración, ya que la representación de los incrementos en el salario incrementa la percepción de nivel de vida porque esto les garantiza que se cubran no solo los aspectos básicos, sino que se amplía el nivel de disfrute en la vida familiar.

En el aspecto psicológico, Arnold y Randall et al. (2012) hablan de las actitudes que adoptan los trabajadores con sus empleadores a través de los contratos psicológicos, los cuales, si bien no se dejan estipulados por escrito, esto se convierte en una estrategia de gobierno corporativo para mantener la motivación de los empleados.

Para el aspecto económico es importante unir algunas acepciones y aclarar que el salario como contraprestación básica es importante, pero adquiere mucho valor el tema de la compensación para que el nivel adquisitivo se pueda ver representado en la calidad de vida, el trabajo y la influencia en los resultados.

De esta manera, el sueldo se puede observar desde varios puntos:

- Es un medio general para cubrir necesidades
- Es un incentivo básico
- Es un catalizador de ansiedad

- Este hace que los trabajadores no se sientan insatisfechos, pero no es un factor motivador
- Es el vehículo para alcanzar las metas.

Prácticas de compensación en la organización

Si el salario en términos sencillos corresponde al precio que se paga por una labor, debe interpretarse la necesidad de la organización en alcanzar sus niveles de satisfacción en términos de metas obedeciendo a su interés misional. Ahora, ese salario no puede ni debe poner en riesgo la viabilidad empresarial ni ser instrumento de sometimiento patronal.

Una vez se alcance el equilibrio financiero, se debe intervenir el salario para hacer de él un instrumento de bienestar para quien lo merece. Una definición mesurada, pero respetuosa de los intereses organizativos debe pretender aumentar los beneficios para los empleados que ejecutan con tesón y sentido de pertenencia todas las labores mínimas para las cuales son contratados y, a su vez, contribuir en forma eficaz a la prolongación del objeto social de la empresa para la cual trabajan (Patricio Jiménez, 2007).

Estabilizado el salario en términos operativos, y con una tranquilidad financiera, deben realizarse esfuerzos en contribuir al bienestar humano de los integrantes de la sociedad económica forjada. De ahí que el diseño continuo de estrategias debe interpretar las necesidades del talento humano. Responsablemente, la tranquilidad financiera y misional debe direccionarse al cumplimiento de estrategias de beneficio que retribuyan la obtención de rentabilidad. Así, surge la compensación como instrumento de beneficio, no de pago, desde lo organizativo hacia lo operativo.

El fenómeno económico de la compensación, aconsejado por eruditos de las ciencias económicas, ha de implementarse como una alternativa y es allí donde cumplirá su función social, aumentando la productividad y la confianza del talento humano en la

organización y llevando al respeto por la labor y no a la explotación de la fuerza básica y elemental que lleva a la persona a disfrutar de prestar su servicio.

La organización, dando la importancia que merece el talento humano, debe contar estrictamente con una práctica habitual de diseñar, evaluar y ejecutar políticas salariales inclusivas que interpreten asertivamente la compensación.

Percepciones

En diferentes ciencias se han desarrollado a lo largo de la historia diferentes posiciones para hablar de percepción, psicología, sociología, pero esta vez se revisaron en detalle *marketing* y sociología. Para el *marketing*, esta se refiere a cómo los consumidores interpretan y procesan la información que reciben sobre un producto, servicio, marca o empresa.

Aunque es relevante señalar que la percepción no se fundamenta exclusivamente en características objetivas, sino que también está condicionada por factores subjetivos y contextuales, al vincularla con individuos. Por eso, es importante establecer la conexión según lo planteado por Vargas Bianchi (2022), a partir de Kahneman (2011), quienes exploran los dos sistemas de pensamiento en la mente humana y cómo influyen en la percepción y toma de decisiones, así como en la susceptibilidad de los juicios a sesgos cognitivos.

Igualmente, en la teoría sociológica de Berger y Luckmann (1966) se examina cómo las personas colaboran en la formación y preservación de la realidad a través de interacciones. Este enfoque analiza las estructuras sociales, las instituciones y las normativas y cómo estas moldean la manera en que las personas asignan significados y perciben su entorno.

Es importante reconocer que ambos procesos convergen con ello en que la percepción puede variar entre individuos debido a diferencias en antecedentes culturales,

experiencias personales y valores. Esto implica comprender las diversas perspectivas de los consumidores y adaptar sus estrategias para crear una percepción positiva y favorable en la mente de su público.

En este estudio es pertinente considerar ambas conexiones, como lo indican Escobar y Mateluna (2017), quienes indican que esto consiste en comprender la vinculación entre la personalidad de la marca y la formación de marcas robustas y resistentes. Esto se debe a que las marcas poseen una personalidad propia, similar a la de los seres humanos, lo cual influye en cómo las percibimos y nos conectamos emocionalmente con ellas.

Además, es importante tener en cuenta la perspectiva sociológica, ya que los individuos perciben y construyen su realidad a partir de estas conexiones, donde lo inconsciente es el círculo más vasto, que incluye en sí al círculo más pequeño de lo consciente; todo lo consciente tiene una etapa previa inconsciente, mientras que lo inconsciente puede persistir en esa etapa y, no obstante, reclamar para sí el valor íntegro de una operación psíquica. Lo inconsciente es lo psíquico verdaderamente real, nos es tan desconocido en su naturaleza interna como lo real del mundo exterior, y nos es dado por los datos de la conciencia de manera tan incompleta como lo es el mundo exterior por las indicaciones de nuestros órganos sensoriales (Fernández, 2018).

Unido a esto se da paso al conductismo, donde encontramos el proceso de las perspectivas, las cuales hacen que el ser humano se involucre en dos mundos: uno psíquico (imaginativo) y el real que representa las conductas y acciones (real y tangible).

En los estudios realizados por la Gestalt encontramos

la afirmación de que la actividad mental no es una copia idéntica del mundo percibido. Contrariamente define la percepción como un proceso de extracción y selección de información relevante encargado de generar un estado de claridad y lucidez consciente que permita el desempeño dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posibles con el mundo circundante (Oviedo, 2004).

Según los estudios llevados a cabo por la corriente de la Gestalt, se sostiene que la mente no replica de forma exacta el mundo que percibimos. En cambio, describe la percepción como un procedimiento mediante el cual se extrae y selecciona información pertinente para generar un estado de conciencia claro y lúcido. Este estado facilita el funcionamiento óptimo dentro de los límites de racionalidad y coherencia con el entorno circundante.

En consecuencia, la percepción es un constante acto de conceptualización, formado por cada uno a través de los juicios que se encargan de encontrar cualidades que representan en cada acto la mejor manera de evocar los sentimientos internos y externos del ser humano.

Llinás (2003) indica que el psicoanálisis

es la relación del sistema mundo exterior, percepción – conciencia con la representación - inconsciente, todo esto desde lo intangible, lo cual no indica que no tenga consecuencias, esta intangibilidad no es sin consecuencia, ya que esta percepción le aporta a cada sujeto un mundo “posible”, una representación de ese mundo y es por eso que vivimos en una realidad virtual donde no existe posibilidad de saber qué es exactamente lo que existe afuera sino sólo aquello percibido por los “trucos del cerebro” (pp. 25-49).

El enfoque psicoanalítico aborda la conexión entre la percepción consciente del mundo exterior y las representaciones inconscientes, que son elementos intangibles, pero no por ello carentes de consecuencias. Esta intangibilidad no implica ausencia de efectos, ya que la percepción contribuye a la construcción de un mundo "posible" para cada individuo, una representación de la realidad. Según Llinás (2003), esto nos sitúa en una especie de realidad virtual, donde lo que percibimos a través de los procesos cerebrales define nuestra comprensión del mundo exterior, sin que podamos tener certeza absoluta sobre su verdadera naturaleza.

En suma, la percepción se puede definir como el conjunto de procesos y actividades que provienen de la estimulación lograda mediante los sentidos, con los cuales obtenemos

información sobre el entorno, las acciones que efectuamos y los propios estados internos, que responden a la visión de cada una de las situaciones detonadas por las emociones que causa cada acto.

Por otro lado, la compensación como emolumento obtiene su génesis para efectos de retribución en la concepción de trasladar una atención a un pago holgado. Es retribuir una labor en términos gananciales del actor quien lo efectúa. Así, debe cumplir su función retributiva, aunque a veces no es equitativa.

Si de función social debe erigirse, es más una obligación social que debe cumplir. En la historia, la compensación ha buscado completar el salario integral de la unidad de producción y alcanzar niveles variables dentro de su concepción, aunque su finalidad no está distante de favorecer los intereses económicos base de la unidad de producción para la que fue obligada.

La búsqueda continua de satisfacción del empresario debe estar ligada irrestrictamente a la armonía de su obrero. No puede desligarse una funcionalidad de la compensación a los réditos del ejercicio económico en términos de rentabilidad si no cumple una función dinamizadora de los ingresos de quienes forjan la organización con su esfuerzo denodado.

Con el tema de remuneración se encuentran múltiples conceptos desde la medida del valor de un individuo en la organización, como la ubicación o nivel que representa una persona dentro del estatus de una empresa, sin embargo, sobre todas estas afirmaciones el salario se considera el intercambio entre un individuo y una organización. Esto se enlaza con los conceptos señalados por Saint-Maurice (1963), citado en García (2006): el grado de calificación necesario para el cargo, las condiciones y la eficacia con la que es ejecutado el trabajo.

Hoy, las empresas se hacen muchas preguntas sobre el papel que juega la compensación en las compañías y la complejidad de la codependencia de la

remuneración calificada de forma tradicional. Esto lleva a un reto constante en la toma de decisiones frente a los continuos panoramas de cambio.

No obstante, dentro de todos los conceptos de compensación y el recorrido por las diferentes etapas de maduración de un proceso de remuneración, encontramos que un pilar fundamental para la proporción entre el trabajo, la recompensa y el intercambio del servicio, es la equidad. Las personas se sienten motivadas en la medida en que resulta atractiva la comparación entre el pago por el trabajo, la percepción del mismo, el cubrimiento de las necesidades básicas y la similitud entre los empleados con la misma situación. En otras palabras, los individuos comparan sus insumos (habilidades, educación, experiencia, esfuerzo) y su equivalente (ganancias, recompensas, prestaciones) para evaluar si son justos y validar su influencia en la motivación (Alteco Consultores, 2018).

Por tanto, es importante considerar que todo lo que al empleado le represente desequilibrio productivo o cambios en su actitud y desempeño lo lleva a emitir juicios y sobre su compensación, y esto produce desmotivación laboral (Alteco Consultores, 2018).

Historia del salario

La humanidad conoce el trabajo desde su origen. Nuestros antepasados cazaban animales y recolectaban frutos para garantizar su subsistencia. Esta razón se conserva hasta la actualidad.

Los salarios son tan antiguos como el trabajo mismo, aunque es evidente que en aquella época no se pagaba como ahora. La palabra *salario* desde su origen en la época romana viene del término “salarium”, y también en el Occidente viene de *la sal*. Este era un producto de gran importancia por el cual la gente trabajaba como fuente de conservación de los alimentos, y a través de este se hacían los trueques de las demás necesidades básicas de los hogares (El blog de CaixaBank, 2017).

Con la Revolución Industrial, el siglo XVII inició los mercaderes capitalistas para aumentar la disponibilidad de mercancías servibles, donde se generaba el cambio o trueque como medio de compensación a desarrollo de la relación agrícola. Más adelante, durante la mitad del siglo XX se empezaron a regular en todos los países los salarios mínimos como punto de partida para una compensación legislada, incursionando la formalidad laboral con la cual se cuenta actualmente (Hammond, 1913).

Los sindicatos en la compensación

Zapirain et al. (2016) postulan como pilar importante la conformación de los sindicatos y su impacto en la evolución de la compensación en la humanidad, con base en los cambios que ha tenido el capitalismo como consecuencia de una industrialización acelerada que llevó a modificaciones radicales en el ámbito laboral y empresarial. Esto obligó la intervención de las organizaciones sindicales en la producción y transformaciones paulatinas.

Los sindicatos, por tanto, constituyen una fuerza resistente y organizada con fines colectivos. Hoy,

se entiende como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos siendo la consecuencia histórica de un proceso lento y no lineal, durante el cual, la clase trabajadora pugnó por organizarse y liberarse de las ataduras políticas y jurídicas (Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, pp. 16-19).

Derechos sindicales en Colombia

En Colombia se legisló el derecho a la asociación sindical desde la Ley 83 de 1931, también como Derecho Constitucional con los artículos 38 y 39. Este derecho moviliza a las asociaciones a la ética, es decir, a velar por la armonía laboral, donde se agremian colectivos con propósitos e intereses similares.

En este sentido, se potencia la democracia, la libertad y el relacionamiento entre las organizaciones sindicales y las empresas, con el fin de tener una relación constructiva en aras de la fuerza laboral, la paz sindical y el beneficio del colectivo.

Las mujeres y los sindicatos

Problematizando el silencio y tratando de buscar los diversos orígenes de la desigualdad femenina, varios estudios recopilan historias donde se ha evidenciado la exclusión y desigualdad femenina, lo cual lleva al reconocimiento de la mujer en la asociación de las agremiaciones.

Torns (2008) argumenta que “la evolución y participación de las mujeres en los derechos humanos y sindicales, luchando por la perspectiva de género, [ha dado] posición a la existencia de la participación femenina” (p. 28), por ejemplo, a partir de los años 60 y 70, con los movimientos feministas y el crecimiento acelerado del mercado y la ocupación de puestos por parte de las mujeres.

A pesar de esta reducción en la brecha de género respecto de la inclusión de las mujeres en los sindicatos, lo cierto es que la mayor afiliación de las mujeres no ha logrado un gran avance en reversión de la inequidad histórica que subsiste en las organizaciones, ni ha garantizado la igualdad de género dentro de la sociedad.

Calidad de vida

Este es un término complejo de definir porque se vuelve un campo reduccionista a través de la concepción laboral, en tanto se evalúa desde la mirada que enfoca, siendo subjetiva. Al respecto, Granados (2002) indicó que “para la mayoría de los autores, dada la multidimensionalidad del concepto, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables” (pp. 216-221).

El salario es uno de los elementos más valorados en el mundo laboral desde el inicio de la relación contractual, pero pasa a ser el aspecto básico, dando relevancia en la actualidad a todo lo enmarcado en compensación no salarial, donde las nuevas tendencias han impactado de manera positiva la visión de compensación de las personas, donde priorizan el equilibrio entre trabajo y vida personal.

MÉTODO

Según Hernández y Padrón (1997), el enfoque de esta investigación es cualitativo. Desde esta perspectiva, el conocimiento se define como la construcción teórica interpretativa y subjetiva que el individuo (como sujeto cognoscente) desarrolla mediante la observación inicial y la interacción mutua con el objeto de estudio. Este proceso está influenciado por diversos patrones o estilos de pensamiento, los cuales pueden derivar de la experiencia, la razón o las vivencias personales. En el contexto de la investigación cualitativa, la adquisición del conocimiento se caracteriza por adoptar un enfoque vivencial, que permite una comprensión profunda de los fenómenos sociales a través de la intuición y la reflexión sobre el yo interno. Es decir, busca establecer una conexión entre la conciencia, los sentimientos y la esencia del individuo.

La metodología de investigación cualitativa, también conocida como naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, se desarrolla a través de varias fases, de acuerdo con Hernández et al. (2010):

- Planteamiento del problema: se establece inicialmente de manera amplia y orientada hacia la exploración y comprensión de las experiencias de los participantes.
- Revisión de la literatura: se utiliza como justificación para el planteamiento del estudio, aunque tiene un papel secundario.
- Recolección de datos: los datos emergen de manera progresiva en forma de textos o imágenes, con un enfoque en la calidad más que en la cantidad.
- Análisis de datos: implica el examen y desarrollo de temas a partir de textos y material audiovisual, buscando el significado profundo de los resultados.

Esta metodología se diferencia del enfoque cuantitativo por su orientación fenomenológica y su enfoque en la comprensión subjetiva. Utiliza técnicas como la observación de realidades subjetivas y no se basa en mediciones numéricas.

Otras postulaciones comprenden el proceso cualitativo en cuatro fases principales:

- Fase preparatoria: incluye una etapa reflexiva y de diseño, donde el investigador clasifica el marco teórico y elabora las actividades a realizar.
- Trabajo de campo: consiste en acceder al campo de estudio y recopilar datos de manera efectiva.
- Fase analítica: se centra en el análisis sistemático de los datos, incluyendo la reducción y transformación de estos.
- Fase informativa: implica la presentación y difusión de los hallazgos.

En la investigación cualitativa, el investigador desempeña un papel crucial, utilizando métodos como la observación y la entrevista para recopilar información. La observación implica una inmersión profunda en situaciones sociales y puede ser directa (participante) o indirecta.

Por otro lado, las entrevistas varían en estructura y permiten una interacción más cercana con los participantes, buscando comprender sus percepciones y experiencias. La siguiente tabla muestra los aspectos centrales en los que se enfocó esta investigación y que permitió recolectar información para analizar los hallazgos.

Tabla 1. Aspectos de la investigación

Temporalidad	Presente
Instrumento	Cuestionario
Técnica	Encuesta
Enfoque	Cualitativa
Número de personas a entrevistar	40
Características de los sujetos a entrevistar	Personal operario de la unidad ABA

Fuente: elaboración propia.

CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la satisfacción del objetivo específico número 1 se formularon las siguientes preguntas:

- ¿Conoce los beneficios que la compañía le brinda actualmente?
- ¿Qué beneficios usa más?
- ¿Este beneficio le impacta a nivel social o familiar?
- En su familia, ¿qué beneficio tienen más presente?

Para la satisfacción del objetivo específico número 2 se concretaron las siguientes preguntas:

- Enuncie en orden de importancia los beneficios que su compañía otorga.
- ¿Qué beneficios consideras que son más importantes para su vida?
- ¿Qué beneficio complementa sus ingresos?

Para la satisfacción del objetivo específico número 3 se realizaron las siguientes preguntas:

- ¿Cómo ve los beneficios actuales frente al complemento de sus necesidades?
- ¿Qué beneficios diferentes a los que actualmente existen, le gustaría tener?
- ¿Cuál de los beneficios que otorga actualmente la compañía, considera que no es útil?

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para la presente investigación se realizó una encuesta a través de Google Forms al personal perteneciente a la base operativa de la línea de ABA del Grupo Bios, con el fin de conocer la perspectiva de los beneficios laborales, por lo cual es importante aclarar la muestra y la población operativa que pertenece a ABA.

Personas encuestadas

Para la ejecución de la obtención de datos se utilizó el muestreo por conveniencia, que es un método que permite la selección de los participantes a conveniencia o de fácil acceso para el investigador (Battaglia, 2008). Se seleccionaron 40 trabajadores de la base operativa de ABA.

Características de los sujetos encuestados

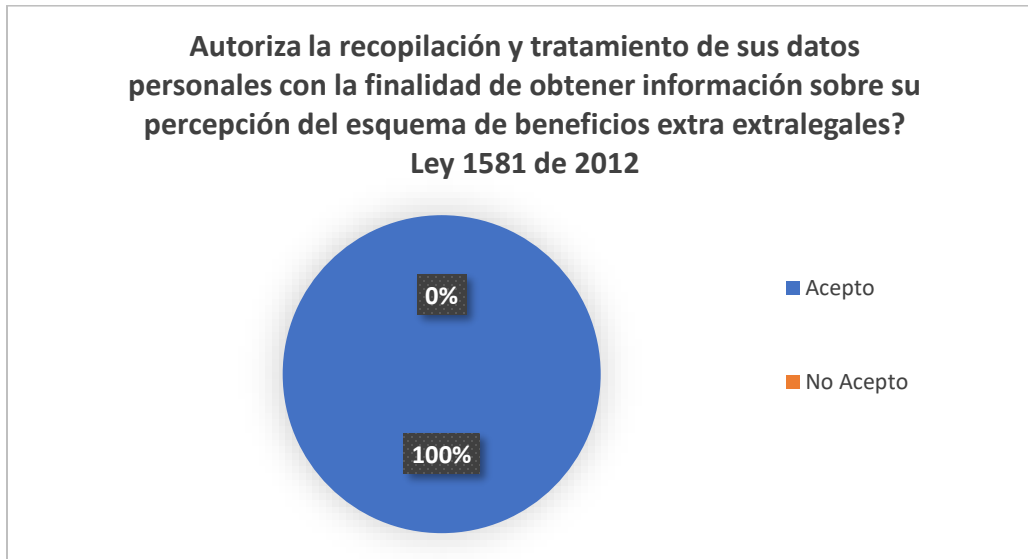
Los trabajadores que fueron entrevistados y de donde se sustrajo la información para esta investigación hacen parte del personal nuevo de la base operativa de la unidad ABA y tienen el siguiente perfil:

- La mayoría de los trabajadores solo ha terminado el bachillerato
- Estrato socioeconómico entre el 1 y 3
- La mayoría del personal son hombres cuyas edades oscilan entre los 18 años y 60 años
- El salario devengado es el mínimo de compañía que va entre COP 1.400.000 y COP 2.200.000
- En su mayoría no tienen casa propia.

Los participantes de la encuesta son nuevos en las compañías que pertenece a ABA

RESULTADOS

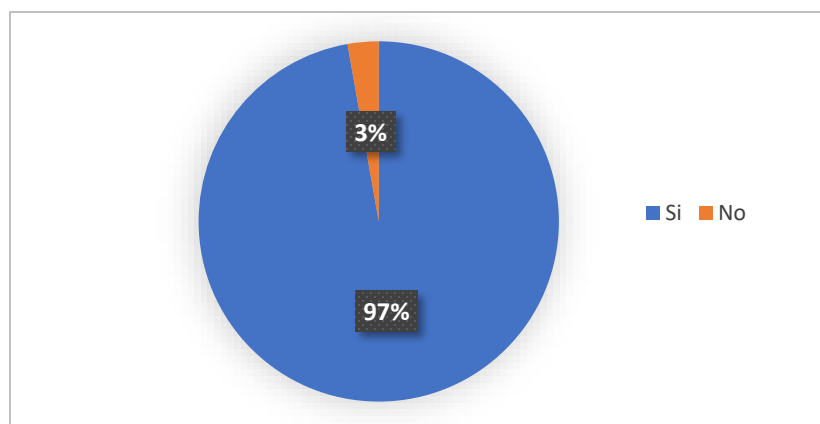
Figura 1. Autorización Tratamiento de datos personales.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al objetivo 1, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 2. Conocimiento de los beneficios que la compañía brinda actualmente

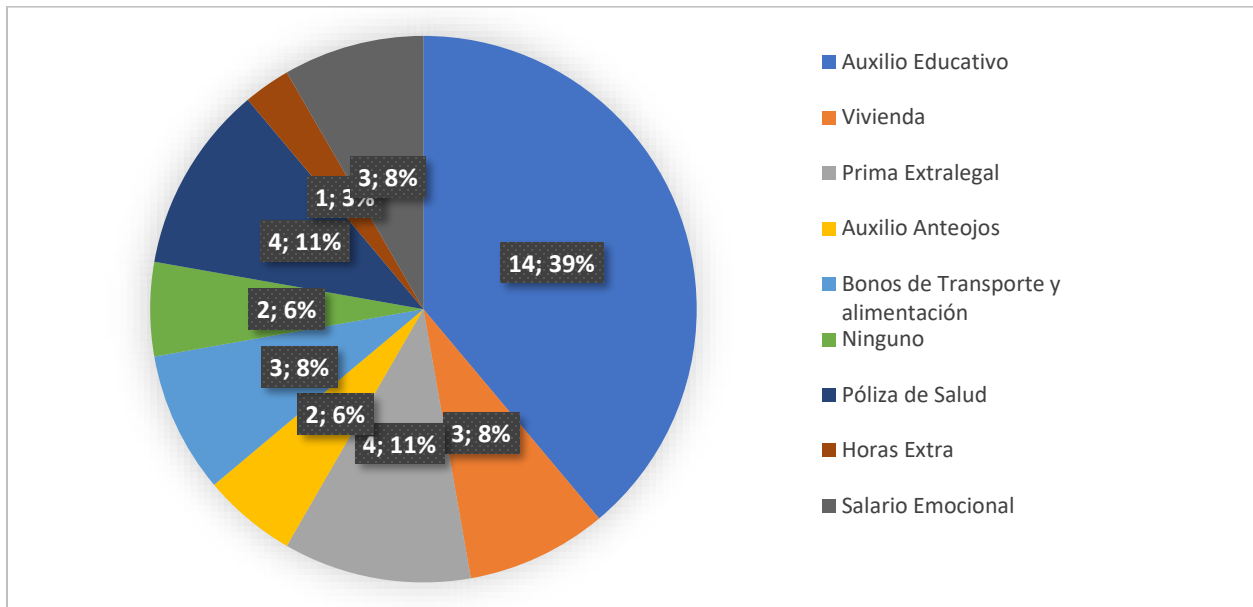


Fuente: elaboración propia.

Del total de los encuestados, la mayoría del personal asegura conocer los beneficios que ofrecen las compañías que hacen parte de la línea de negocio ABA. Por tanto, se puede

inferir que las empresas han difundido lo suficiente para ser conocidos y puede darse a entender que los participantes han sido beneficiados.

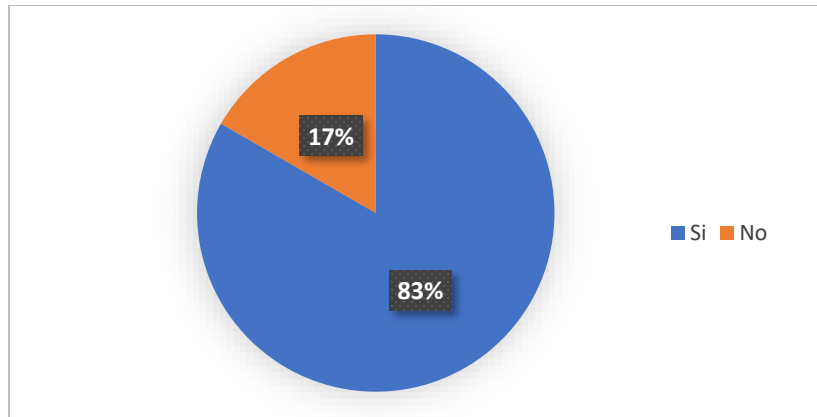
Figura 3. Uso de los beneficios



Fuente: elaboración propia.

El beneficio del que más hacen uso los trabajadores de la base operativa de la línea de negocia ABA es el educativo. La mayoría de los encuestados indicó que es el que más conocen, lo cual significa que es este el más importante para los trabajadores, seguido de la prima extralegal y la póliza de salud. Por otro lado, una persona considera que las horas extra es un beneficio.

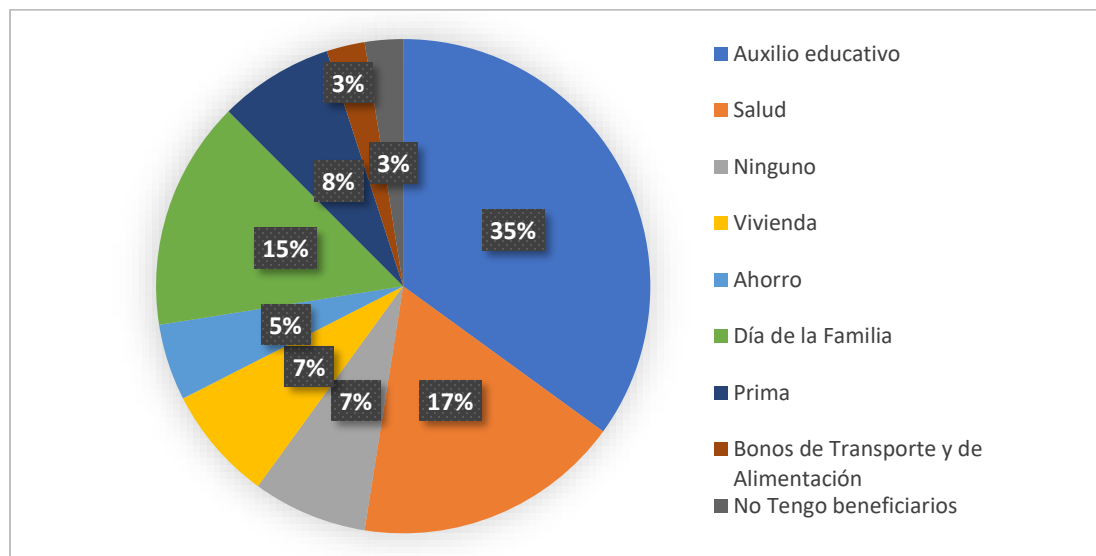
Figura 4. Impacto de los beneficios a nivel social o familiar



Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente, la mayoría de los encuestados cree que el beneficio que más utilizan impacta de manera positiva en su vida social o familiar, sin embargo, 7 personas de las 40 participantes indicaron que el impacto es negativo. Por tanto, conviene indagar a profundidad al respecto.

Figura 5. Beneficio más importante para el núcleo familiar



Fuente: elaboración propia.

Para las familias de los trabajadores de la base operativa de la línea de negocio ABA del Grupo Bios, el beneficio que tienen más presente y consideran más importante es el

auxilio educativo, por lo cual se puede entender que cada vez más trabajadores y sus familias tienen la oportunidad de acceder a educación formal. Esto contribuye al desarrollo personal y laboral de los encuestados.

En cuanto al objetivo 2, se obtuvieron los siguientes resultados:

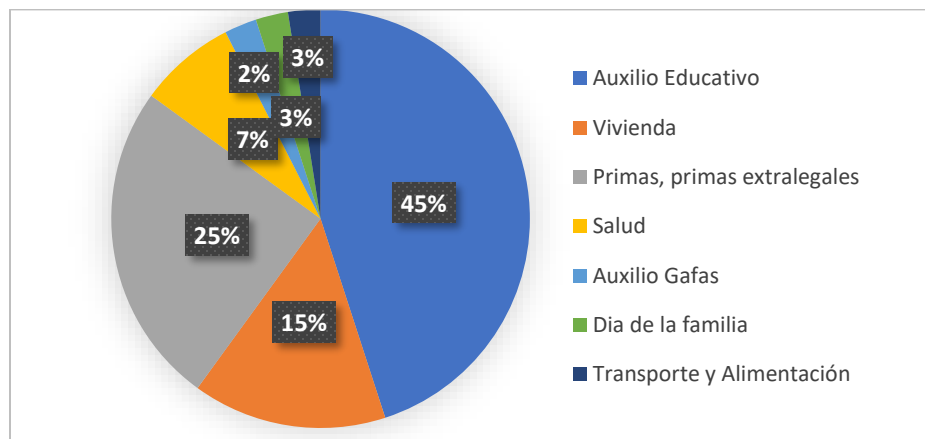
Tabla 2. Orden de importancia los beneficios que la compañía otorga

Encuestado	Respuestas
1	Prima
2	Auxilio educativo, prima de aguinaldo, 24 de diciembre
3	Auxilio educativo, hogar, prima
4	Auxilio educativo, auxilios médicos, auxilio de alimentación, auxilio lentes
5	Educación y salud
6	Estudio, para visión, medicamentos, prima extralegal
7	Vivienda, estudio, auxilio alimenticio, auxilio transporte,
8	Auxilio educativo, auxilio de transporte, auxilio de alimentación, auxilio de vivienda
9	Educativo, alimentación y medico
10	Auxilio de estudio, auxilio de gafas, salario emocional
11	Estudio
12	Auxilio de gafas, copagos EPS, préstamo de vivienda
13	Salario emocional, primas extralegales, auxilios educativos, acceso a crédito bancario por libranza.
14	Crédito vivienda; subsidio educación; primas extralegales
15	Préstamos para vivienda, auxilio de estudio, ahorros, primas extralegales, crecimiento laboral, auxilio de gafas,
16	Educación, vivienda
17	Auxilio de estudio, primas extralegales, salario emocional, medio día de cumpleaños, tarde de miércoles santo, día de diligencias
18	Póliza natillero aguinaldo bonos
19	Póliza de salud, día de la familia, día de vueltas, prima extralegal
20	Préstamo vivienda
21	Días de la familia, bonificaciones, días de permiso, horarios flexibles, prestamos vivienda o estudio.
22	Auxilio educativo, vivienda y salud.
23	Prima extralegal, ahorro natillero, póliza prepagada de salud, salario emocional, subsidio de ante ojos
24	Transporte y alimentación
25	Póliza de salud, auxilio para adquisición de anteojos

26	Póliza de salud, trabajo en casa, auxilio educativo, bonificaciones adicionales y primas.
27	Primas, auxilio de gafas, ahorro natillero
28	Primas extralegales, auxilios educativos, préstamos de vivienda, auxilios trabajadores de afrecho, plan natillero, auxilio de lentes, auxilios médicos, seguro de vida, actividades para los hijos, descuentos en productos ABA, Antillana, Friko, entre otros
29	Estudio, lentes
30	Económico, para la salud, alimentación, Comfama
31	Auxilio educativo para mi hija, compra de vivienda, mejoramiento de vivienda, auxilio para lentes, auxilio educativo primaria y secundaria, refrigerio, prima vacaciones, bonificación pacto, auxilio maternidad, prima de antigüedad.
32	Estudio, vivienda, alimentación
33	Auxilio educativo, vivienda
34	Vivienda, estudio
35	Auxilio educativo y póliza de salud
36	Vivienda, estudio, primas extralegales según lo que me han dicho
37	Estudio, alimentación, horas extras, turnos
38	Prima y vivienda
39	Ahorro natillero, prima extralegal, día de la mujer, auxilio gafas, prepagada
40	Prima anual de navidad, prima de vacaciones, auxilio de transporte, auxilio de almuerzo y prima de antigüedad

Fuente: elaboración propia.

Figura 6. Beneficios más importantes que las compañías otorgan

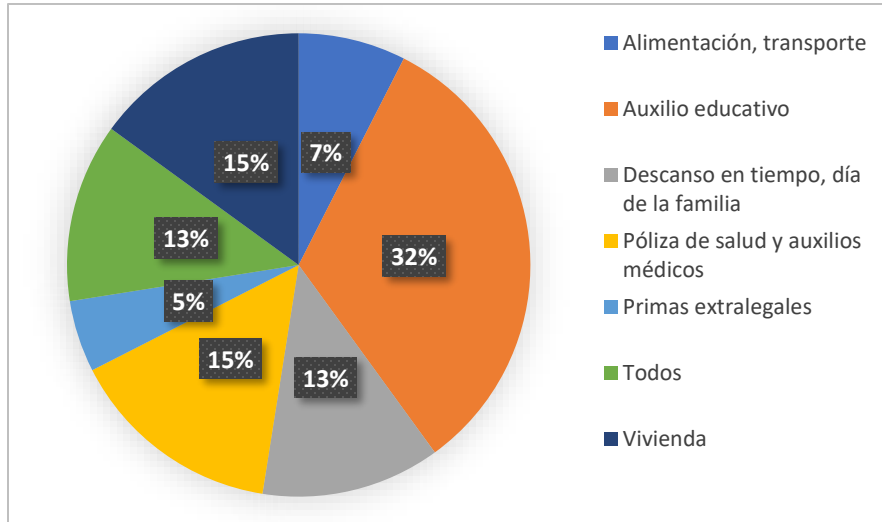


Fuente: elaboración propia.

Al enumerar de acuerdo con el nivel de importancia los beneficios que las compañías que hacen parte de la línea de negocio de ABA otorgan a sus trabajadores, los

participantes de la encuesta, en su mayoría, empiezan mencionando el auxilio educativo, seguido de las primas extralegales, el auxilio de vivienda y pólizas de salud. Esto evidencia su relevancia para el desarrollo propio y el de sus familias.

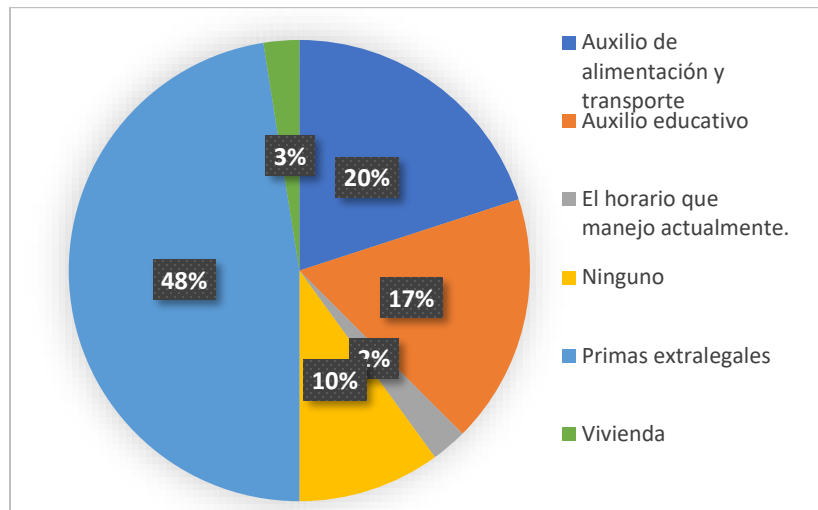
Figura 7. Consideración de los beneficios más importantes para la vida personal



Fuente: elaboración propia.

Para los trabajadores de la base operativa de la línea de negocio ABA, los beneficios que consideran más importantes para sus vidas son el auxilio educativo, seguido del auxilio de vivienda y la póliza de salud, ambos con 7 respuestas. El auxilio para alimentación y transporte, junto con las primas extralegales, fueron considerados en esta pregunta los de menor importancia.

Figura 8. Beneficio que complementa los ingresos

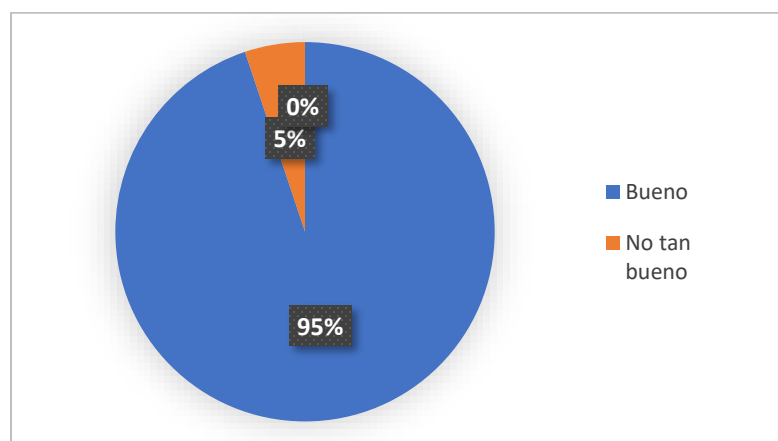


Fuente: elaboración propia.

Se puede observar que, para la mayoría de los encuestados, los beneficios que complementan sus ingresos son las primas extralegales y el auxilio de alimentación y transporte. Este tipo de retribución económica es significativa para ellos y de alguna manera compensa su labor dentro de las organizaciones en las que prestan sus servicios.

En cuanto al objetivo 3, se obtuvieron los siguientes resultados:

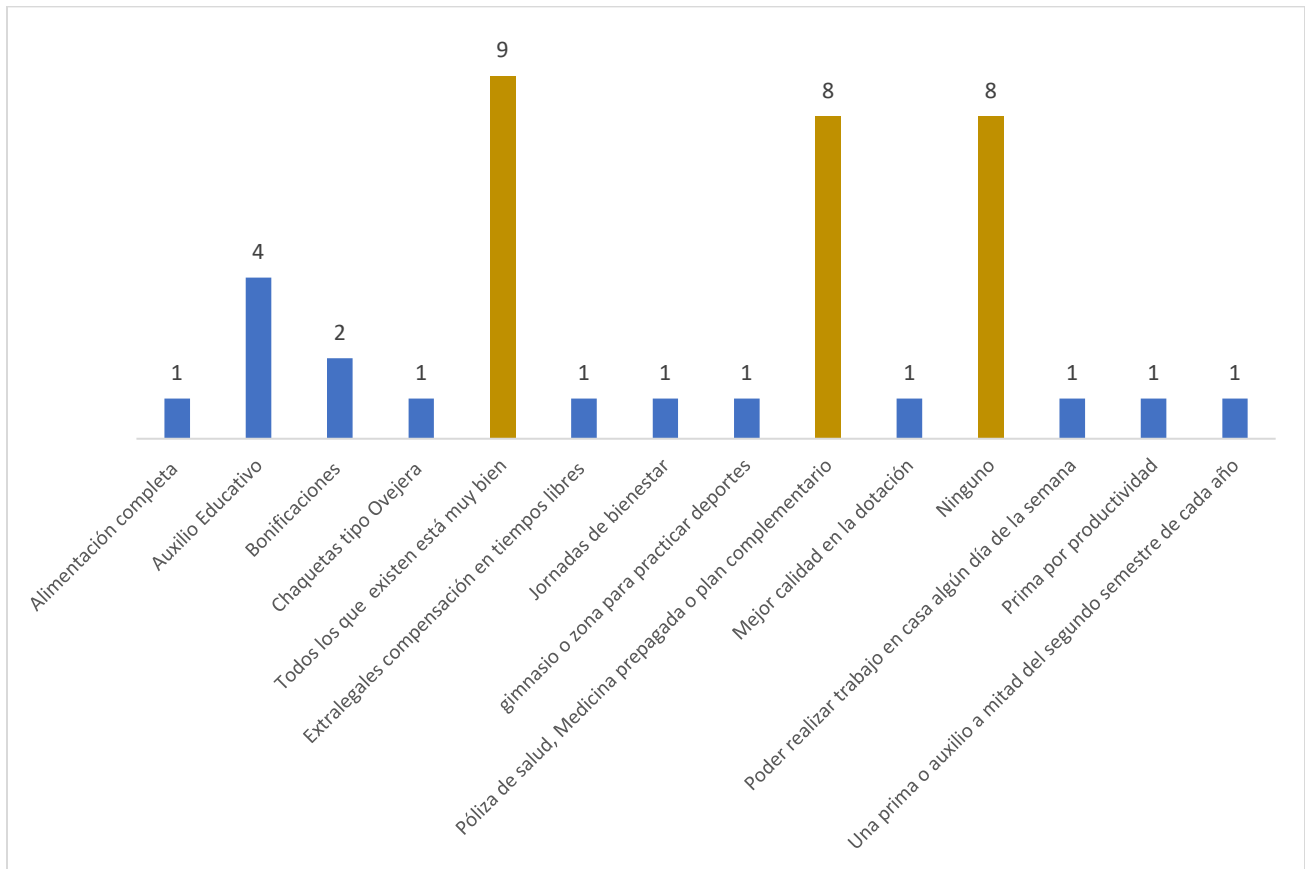
Figura 9. Percepción de los beneficios frente al complemento de sus necesidades



Fuente: elaboración propia.

Para la mayoría de los encuestados es satisfactorio el complemento que generan los beneficios que actualmente otorga las compañías de la línea de negocio ABA para los trabajadores de la base operativa y sus familias frente a sus necesidades. Ninguno de los participantes consideró que este fuera negativo.

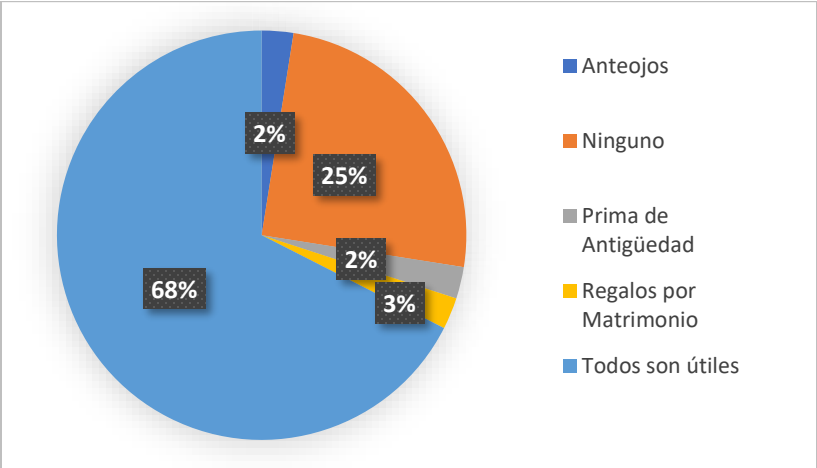
Figura 10. Beneficios susceptibles de ser implementados



Fuente: elaboración propia.

Se entiende que los beneficios que corresponden a las pólizas de salud y los auxilios educativos son los que mayoría de los encuestados indican que les gustaría tener como beneficio adicional, sin embargo, estos actualmente hacen parte del catálogo que las compañías ofrecen a sus empleados. Por tanto, resulta conveniente hacer un mayor esfuerzo comunicacional dirigido especialmente a los nuevos trabajadores.

Figura 11. Beneficios que brinda actualmente la compañía y considera poco útil



Fuente: elaboración propia.

La mayoría de los trabajadores que participaron en esta investigación encuentran útiles los beneficios que les son otorgados. Sin embargo, en un porcentaje bajo la prima de antigüedad, los regalos por matrimonio y los anteojos fueron catalogados como no útiles.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Frente al objetivo específico 1 se puede concluir que, a partir de los resultados obtenidos de las encuestas, los beneficios que en la actualidad otorgan las empresas que conforman la línea de negocio ABA son conocidos por parte de los operarios de la línea. Además, tienen un impacto considerable en la vida del trabajador y su familia. Los tres beneficios de mayor impacto son los relacionados con aquellos que no son individuales para el fuero personal del trabajador o que agrupen pagos económicos directos, sino aquellos que se extienden para los miembros de su familia. Una muestra de eso es que, por ejemplo, la póliza de salud cubre las necesidades asistenciales del núcleo familiar.

En cuanto al objetivo específico 2, del análisis que se desprende de la socialización que los trabajadores hacen acerca de los beneficios extralegales ofrecidos por las organizaciones, toma especial relevancia el hecho que las prerrogativas que tienen un acogimiento más alto se relacionan con aquellos tópicos que mejoran especialmente la calidad de vida de terceros y que se representan como un complemento de otros derechos que por sí mismos no son lo suficientemente efectivos o que hacen nugatorio el goce de una vida en condiciones digna. Ejemplo de ello es la simpatía que se tiene respecto de los planes complementarios de salud, los cuales, en un escenario de crisis en el sistema como actualmente se vive en el país, son una respuesta a la satisfacción real del derecho a la seguridad social.

Los resultados de las encuestas realizadas, y en línea con el objetivo específico 3, permiten deducir que el grupo de trabajadores de la base operativa de la línea de negocio ABA se siente lo suficientemente retribuido por el esquema actual de compensación y que, para mejorar aspectos de su vida, no se necesita un decálogo accesorio al que históricamente se ha construido, pero conviene pensar en que la sociedad tiene un reto desde el bienestar, toda vez que se requiere mayor difusión y claridad sobre las prerrogativas colectivas.

Ahora bien, con el trabajo de investigación se logró comprobar que el esquema de beneficios extralegales que le son reconocidos al grupo poblacional focal es suficiente, es percibida como complementario y transformador. Es suficiente porque las personas no piensan que deban recibir algo diferente a lo que históricamente les ha beneficiado y que sus condiciones laborales sobrepasan el estándar mínimo que reconoce el sector de ABA a sus trabajadores. Es complementaria, ya que se confirmó que cada beneficio es un componente accesorio del salario que los robustece y que antepone el salario cada vez más cerca a lo que se considera una contraprestación congruente por la realización de una actividad humana libre y consonante a su vez con la noción de una vida en condiciones dignas. Además, incide positivamente en la calidad de vida de los trabajadores en tanto no solo transforman la vida personal del trabajador, sino de su núcleo familiar. En otras palabras, el esquema de beneficios tiene la intención organizacional de cumplir un postulado constitucional relacionado con la prosperidad general y la solidaridad para la consecución de los derechos económicos y fundamentales de quienes más lo necesitan.

A modo de recomendación, en la consolidación de un nuevo esquema de beneficios extralegales es necesario que las compañías centren el esfuerzo no en desplegar o hacer más robusto un catálogo de beneficios consolidado, sino en construir un sistema de indexación de pagos de beneficios directos, como la remuneración salarial, ya que esto podría tener una acogida y una significación nueva en el esfuerzo por seguir mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Para llevar a cabo esta investigación en el Grupo Bios, especialmente en la línea de negocio ABA, se presentó una limitante con respecto a la obtención de los datos, ya que en un primer momento se pretendía realizar entrevistas al personal de esta base operativa, sin embargo, no fue posible ya que solo se permitió realizar encuestas mediante un formato de fácil manejo y que no tomara mucho tiempo la diligencia del mismo. Para este caso fue a través de Google Forms.

REFERENCIAS

- Alteco Consultores. (2018). *Teoría de la equidad como enfoque que explica motivación y desmotivación*. Alteco Consultores. <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Álvarez, A. (1985). *La administración de sueldos y salarios*. (3.^a ed.). Italgraf.
- Argyris, C. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Herder.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012) *Psicología del Trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5.^a ed.). Pearson.
- Baquero, R. P. (2021). El pasado que debemos llevarnos al porvenir: Compensación, modernidad y recuerdo en la filosofía de Odo Marquard. *Revista Internacional de Filosofía*, (en prensa). <https://revistas.um.es/daimon/libraryFiles/downloadPublic/6631>
- Barley S. R., & Kunda, G. (1995). Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento. *Revista Tecnología Administrativa*, 9(20), 135-192. <http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S0120-3592200600020001000002&lng=en&pid=S0120-35922006000200010>
- Battaglia, M. P. (2008). *Convenience Sampling. Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Anchor Books.
- Granados, I. (2002). Calidad de vida laboral: Historia dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 214-221. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rips/v14n2/a14.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1994). *94.^a reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Organización Internacional de Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc94/guide.pdf>
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modos of Theuriziin Strategic Human Resource Management: Testsof Universalistic, Contingency, and Configura-Tional

- Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
<https://arwana007.files.wordpress.com/2012/02/modes-of-theorizing-in-shrm.pdf>
- El blog de CaixaBank. (2017). *El origen de la palabra "salario" y otras curiosidades financieras*. El blog de CaixaBank. <https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/el-origen-de-la-palabra-salario-y-otras-curiosidades-financieras/>
- Escobar Farfán, M., & Mateluna Sanchez, C. (2017). Modelos de personalidad de marca: Una descripción de 1997 a 2015. *Revista Academia & Negocios*, 2(2), 29-42.
- Freud, S. (1892). *Praxis filosófica*.
- García, O. (2006). La compensación financiera, una medida del valor del trabajador. *Pensamiento & Gestión*, (21).
- Hammond, M. (1913). The cost of living. *The Annals of American Academy*, 48, 22-36.
- Hernández, A., & Padrón J. (1997). *Referencias básicas en la producción de una tesis doctoral*. Colegio de Economistas.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Leibniz, G. W. (1946). *Teodicea, Ensayos sobre la bondad de Dios, la libertad de hombre y el origen del mal*. Biblioweb.
<https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/Leibnitz%20-%20Teodicea.pdf>
- Llinás, R. R. (2003). *El cerebro y el mito del yo: El papel de las neuronas en el pensamiento y el comportamiento humanos*. Grupo Editorial Norma.
- Oviedo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, (18).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010
- Patricio Jiménez, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. (3.^a ed.). ESIC.
<https://books.google.hn/books?id=6GJyCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pelegrín, L. A. (2016). Dios conoce todo a priori, tiene un intelecto puro e intuitivo. La determinación kantiana de los predicados psicológicos de Dios por vía especulativa. *Ideas y Valores*, 65(161), 43-59.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00622016000200003#:~:text=Kant%20afirma%20que%20Dios%20conoce,no%20es%20cognoscible%20por%20nosotros

Simon, H. (1972). *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Aguilar SA Ediciones.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000200010

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empíria. Revista de metodologías de Ciencias sociales*, (15), 53-73.

Urrea, F. (2003). *Una morada sociológica al "outsourcing": las tendencias de la flexibilidad externa e interna y la empresa red en el capitalismo contemporáneo*. Documento presentado en el Seminario Regional de Actualización en Gestión Humana: procesos y prácticas de gestión humana, decisiones que agregan valor. Manizales, Colombia.

Vargas Bianchi, L. (2022). Thinking, Fast and Slow. *Revista de Comunicación*, 11(1). 251-253. <https://revistadecomunicacion.com/article/view/2766>

Zapirain H., Zubillaga I., & Salsamendi G. (2016), Historia del movimiento sindical. *Materiales de Estudio*.
<https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/me/article/view/30>

ANEXOS

Anexo 1. Enlace de encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtQifZYzpeQKFR_9lgzg-drxnYAEdSTDpQzli4MNkaFgySOw/viewform

Anexo 2. Encuesta

Beneficios ABA (Alimentos Balanceados para Animales) Grupo Bios

Con la encuesta se pretende conocer cuáles los beneficios de compensación laboral mejor valorados por los empleados de la línea de negocios ABA. La información proporcionada en esta encuesta será utilizada solo con fines académicos.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Autoriza la recopilación y tratamiento de sus datos personales con la finalidad de * obtener información sobre su percepción del esquema de beneficios extra legales? Ley 1581 de 2012

Acepto

Indique a cuál rango de edad pertenece *

- Entre 18 años y 28 años
- Entre 29 años y 39 años
- Entre 40 años y 50 años
- De 51 años en adelante

Indique su género *

- Femenino
- Masculino

¿Conoce los beneficios que le brinda la compañía actualmente? *

- Si
- No

¿Cuales beneficios usa más? *

Tu respuesta

¿Este beneficio le impacta a nivel social o familiar? *

Sí

No

En su familia, ¿qué beneficio tienen más presente? *

Tu respuesta

Enuncie en orden de importancia los beneficios que su compañía le otorga *

Tu respuesta

¿Qué beneficios considera que son más importantes para su vida? *

Tu respuesta

¿Qué beneficio complementa sus ingresos? *

Tu respuesta

¿Cómo ve los beneficios actuales frente al complemento de sus necesidades? *

- Bueno
- No tan bueno
- Malo

¿Qué beneficios diferentes a los que actualmente existen, le gustaría tener? *

Tu respuesta

¿Cuál de los beneficios que otorga actualmente la compañía, considera que no es útil? *

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario