



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

**PAQUETE DE BENEFICIOS DESEADO DE ACUERDO
AL PERFIL DE CARACTERÍSTICAS
PERSONALES Y COMPOSICIÓN FAMILIAR DEL EMPLEADO**

TESISTAS: ISIS VALESKA MÁRQUEZ AVELEDO.
MARIANA ESTHER MORETT GIL.

TUTOR: JOSÉ R. NARANJO.

CARACAS, NOVIEMBRE DE 2003

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN 17

CAPÍTULO I:

A. Antecedentes y fundamentación de motivos 20

B. Planteamiento del problema 23

C. Objetivos de la investigación 27

1. Objetivo general 27

2. Objetivos específicos 28

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

A. Teoría de las necesidades 29

1. Teoría de las Jerarquías de las necesidades 29

2. Teoría de los dos factores 32

B. Compensación Total 32

1. Evolución de la Compensación 32

2. Definición de la Compensación Total 34

3. Componentes de la Compensación Total 35

3.1 Compensación Directa 35

3.2 Compensación Indirecta 35

4. Importancia de la Compensación Total 36

5. Determinantes de la Compensación Total 37

C. Planes de beneficios 39

1. Definición 39

2. Evolución de los programas de beneficios 40

3. Objetivos de los planes de beneficios 41

4. Ventajas de un programa de beneficios	42
5. Clasificación de los beneficios	43
5.1 Según Pérez y Rodrigo	43
5.2 Según Dolan, Shuler y Valle	46
5.3 Según Morales y Velandia	47
5.4 Según Gomez-Mejía, Cardy y Balkin	50
5.5 Según Hay Group	52
6. Planes de beneficios y necesidades de los empleados	58
D. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela y otros países	60
1. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela	60
2. Tendencias de los planes de beneficios en otros países	61
E. Beneficios establecidos en la legislación laboral venezolana	65
F. Perfil de características personales y composición familiar	70
1. Definición de características personales de carácter demográfico y composición familiar	70
2. Definición y perspectivas sobre el ciclo de vida familiar	73
a. Perspectiva Sociológica	73
b. Perspectiva de Mercadeo	74
c. Perspectiva Laboral	75
3. Composición familiar en Venezuela.	77
G. Consideraciones Teóricas para el Estudio.	78
1. Planes de beneficios	78
2. Costos de los beneficios	85
3. Perfil de características personales y composición familiar	104
4. Consideraciones adicionales	108
CAPITULO III: MARCO METODOLÒGICO	
A. Tipo de Investigación	109
B. Diseño de Investigación	109
C. Fuentes de Información	110

D. Definición y operacionalización de las Variables	111
E. Unidad de estudio y unidad de análisis	120
F. Población	120
G. Muestra	122
H. Instrumentos de recolección de información	126
1. Validación de los instrumentos	128
2. Prueba Piloto	134
I. Procedimiento para análisis de datos	135
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS DATOS	
A. Análisis de la Entrevista Estructurada	138
1. Datos Generales de las empresas de la muestra.	
1.1 Número y años de antigüedad de las empresas de la muestra	138
1.2 Número de empleados de la muestra de empresas por área funcional	139
1.3 Presencia o no de convención colectiva y número de trabajadores amparados por la misma	139
2. Beneficios ofrecidos por las empresas de la muestra	
2.1 Beneficios ofrecidos por las empresas no mencionados en la entrevista estructurada.	139
B. Análisis demográfico de los empleados que se encuentran en diferentes perfiles	149
1. Análisis demográfico por perfil, sector y área funcional	149
1.1 Análisis demográfico por perfil	149
1.2 Análisis demográfico por sector	150
1.3 Análisis demográfico por área funcional	151
2. Análisis demográfico por grupo de edad	153
3. Análisis demográfico por género	154
4. Análisis demográfico por nivel académico	154
5. Análisis demográfico por nivel de reporte	155
6. Análisis demográfico por nivel salarial	155
7. Análisis demográfico por años de antigüedad	156

8. Análisis demográfico de número de personas descendientes o hijos que dependen del empleado por perfil	156
9. Análisis demográfico de número de personas ascendientes que dependen del empleado por perfil	157
C. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles (9 beneficios)	158
1. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles (9 beneficios)	158
2. Análisis de las diferencias de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar	175
D. Análisis de las similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el mismo perfil de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar	177
E. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los diferentes perfiles según el sector económico de la empresa	189
F. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados según el área funcional	209
G. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados según el nivel de reporte	224
H. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados según el nivel académico	240
I. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados según el nivel salarial	259
J. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles, considerando 1.000 puntos	278
K. Análisis de los beneficios adicionales por perfil	296
L. Análisis del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los diferentes perfiles	298
1. Análisis de los primeros lugares del paquete deseado de nueve (9) beneficios por los empleados de los diferentes perfiles	
2. Análisis de los primeros lugares del paquete de beneficios deseado por los empleados de los diferentes perfiles considerando 1.000 puntos	
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	305
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	310
ANEXOS	315

Anexo A

Anexo A.1: Costos de los beneficios y sus respectivos puntajes

Anexo A.2: Costos de los beneficios y sus varianzas

Anexo B

Anexo B.1: Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años

Anexo B.2: Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida en los últimos dos años

Anexo C: Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

Anexo D: Las empresas Top 100

Anexo E: Distribución de la muestra meta de empleados por perfil

Anexo F

ANEXO F.1: Entrevista estructurada

Anexo G

Anexo G.1: Cuestionario

Anexo H

Anexo H.1: Prueba Piloto de Entrevista estructurada

Anexo H.2: Prueba Piloto de Cuestionario

Anexo I: Matriz de datos

ÍNDICE DE CUADROS

- Figura 1** Mecanismos para satisfacer necesidades
- Figura 2** Componentes de la Compensación total
- Figura 3** Modelo de Prestaciones de Pérez y Rodrigo (1988)
- Figura 4** Modelo de Compensación Indirecta de Dolan, Shuler y Valle (1999)
- Figura 5** Modelo de Compensación Indirecta de Morales y Velandia (1999)
- Figura 6** Modelo de Compensación Indirecta de Gomez-Mejía, Cardy y Balkin (1997)
- Figura 7** Modelo de planes de beneficios de Hay Group (1990)
- Figura 8** Factores que influyen en la elección de los paquetes de beneficios
- Figura 9** Modelo de planes de beneficios del Trabajo de grado a partir de Hay Group (1990)

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Perfiles de características personales y composición familiar de acuerdo a la tipología de hogares
Tabla 2	Muestra de empresas
Tabla 3	Grupo de expertos de la entrevista estructurada
Tabla 3.1	Validación de grupo de expertos de la entrevista estructurada
Tabla 3.2	Validación de grupo de expertos de la entrevista estructurada
Tabla 4	Grupo de expertos del cuestionario
Tabla 4.1	Validación de grupo de expertos del cuestionario
Tabla 4.2	Validación de grupo de expertos del cuestionario de la pregunta 1 a la 22 (Parte II)
Tabla 4.3	Validación de grupo de expertos del cuestionario de la pregunta 23 a la 43 (Parte II)
Tabla 5	Número y años de antigüedad de las empresas de la muestra
Tabla 6	Número de empleados de la muestra de empresas por área funcional
Tabla 7	Beneficios ofrecidos por la muestra de empresas
Tabla 8	Distribución de la muestra de empleados por perfil
Tabla 9	Distribución de la muestra de empleados por sector
Tabla 10	Distribución de la muestra de empleados por área funcional
Tabla 11	Composición de la muestra de empleados por área según perfil y sector
Tabla 12	Distribución de la muestra de empleados por grupo de edad
Tabla 13	Promedio de edad de los empleados ubicados en los diferentes perfiles
Tabla 14	Distribución de la muestra de empleados por Género
Tabla 14.1	Distribución de la muestra de empleados por perfil y género
Tabla 15	Distribución de la muestra de empleados por Nivel académico
Tabla 16	Distribución de la muestra de empleados por Nivel de reporte

Tabla 17	Distribución de la muestra de empleados por Nivel salarial.
Tabla 18	Distribución de la muestra de empleados por años de antigüedad
Tabla 19	Promedio de hijos que dependen del empleado por perfil
Tabla 20	Promedio de personas ascendientes que dependen del empleado por perfil
Tabla 21	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 1
Tabla 22	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 2
Tabla 23	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 3
Tabla 24	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 4
Tabla 25	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 5
Tabla 26	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 6
Tabla 27	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 7
Tabla 28	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 8
Tabla 29	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 9
Tabla 30	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 10
Tabla 31	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 1
Tabla 32	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 2
Tabla 33	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 3
Tabla 34	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 4
Tabla 35	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 5
Tabla 36	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 6
Tabla 37	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 7
Tabla 38	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 8
Tabla 39	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 9

Tabla 40	Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 10
Tabla 41	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 1 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 42	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 2 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 43	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 3 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 44	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 4 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 45	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 5 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 46	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 6 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 47	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 7 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 48	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 8 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 49	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 9 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 50	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 10 de los sectores banca y telecomunicaciones
Tabla 51	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 1
Tabla 52	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 2
Tabla 53	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 3
Tabla 54	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 4
Tabla 55	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 5
Tabla 56	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 6

Tabla 57	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 7
Tabla 58	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 8
Tabla 59	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 9
Tabla 60	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 10
Tabla 61	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 1
Tabla 62	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 2
Tabla 63	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 3
Tabla 64	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 4
Tabla 65	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 5
Tabla 66	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 6
Tabla 67	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 7
Tabla 68	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 8
Tabla 69	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 9
Tabla 70	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 10
Tabla 71	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 1
Tabla 72	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 2
Tabla 73	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 3

Tabla 74	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 4
Tabla 75	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 5
Tabla 76	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 6
Tabla 77	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 7
Tabla 78	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 8
Tabla 79	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 9
Tabla 80	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 10
Tabla 81	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 1
Tabla 82	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 2
Tabla 83	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 3
Tabla 84	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 4
Tabla 85	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 5
Tabla 86	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 6
Tabla 87	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 7
Tabla 88	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 8
Tabla 89	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 9
Tabla 90	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel salarial del perfil 10
Tabla 91	Número de familiares directos afiliados a la póliza básica por perfil

Tabla 92	Número de familiares directos afiliados a la póliza exceso por perfil
Tabla 93	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 1
Tabla 94	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 2
Tabla 95	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 3
Tabla 96	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 4
Tabla 97	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 5
Tabla 98	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 6
Tabla 99	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 7
Tabla 100	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 8
Tabla 101	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 9
Tabla 102	Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1.000 puntos) del perfil 10
Tabla 103	Frecuencia de los beneficios adicionales por perfil
Tabla 104	Frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil (9 beneficios)
Tabla 105	Frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil (1.000 puntos)

DEDICATORIA

*A la **Virgen Milagrosa**, por protegerme y guiarme en todo momento.*

*A mis **Padres**, por todos sus esfuerzos, alegrías, apoyo y sabios consejos que han iluminado el camino de mi vida y que han hecho posible mis grandes logros.*

*A mi **Hermano**, por su incondicionalidad, amistad, gran dosis de humor y por estar siempre a mi lado a pesar de las distancias.*

Y a todas las personas que me han ayudado a crecer personal y profesionalmente y que han logrado lo mejor de mí

Isis Valeska Márquez A.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida en primer lugar, y a todas aquellas personas que se han cruzado en mi camino y que de una u otra manera han dejado huella en mi vida y que ahora, son parte inseparable de mi persona. Muy especialmente:

- A mis padres, **Emmanuel y Omaira**, por ser el apoyo, la guía y mis ojos en los momentos en que no sé a donde ir, ni ver con claridad. Por sus esfuerzos diarios de tanta ayuda para mí, por quererme tanto y estar siempre conmigo. Los amo!
- Glice y a Emmanuel, mis hermanos por ser los mejores amigos que la vida te puede ofrecer y que al tenerlos te hacen sentir dudosa de merecerlos.
- A mi hermanita Mayelin, por apoyarme a lo largo de nuestra hermosa amistad y por comprenderme y aguantarme tanto
- A mis abuelos Glicería y Vicencino por no querer dejarme sola aunque no estén físicamente junto a mí. A mi abuelito Antonio, por llenarme de conocimientos y por dejarme saber que el amor de familia no precisamente tiene que ver con la sangre y a mi abuela Gisela por su atención y consejos.
- A mis primos y tíos que por el espacio limitado no puedo nombrarlos a todos, muy especialmente a mi tía Tiby, a Mercedes, Lisbeth, Yadira, Alfredo y Devonish por estar siempre pendientes, aconsejarme y animarme en todo momento.
- A mi *sistercita* y “partner” Isis por creer en mí y brindarme la oportunidad de participar en su proyecto y poder construir juntas este hermoso Trabajo de Grado
- A mis otras hermanas Maru, Gaby y Mafe por compartir nuestras vidas diariamente y de esta manera formarnos juntas como profesionales y seres humanos.
- A mis amigos, que me han tendido su mano en los buenos y malos momentos
- A la familia Márquez Aveledo por abrirme las puertas de su casa y hacerme sentir como en mi hogar, muchísimas gracias por todo!!
- A todos los profesores que contribuyeron con sus conocimientos a mi formación profesional y humana y en definitiva a mi querida casa de estudios
- Y a mis amigos y compañeros de la Gerencia Corporativa de Compensación y Beneficios que han estado muy pendientes de la realización de este estudio

Mariana Morett

AGRADECIMIENTOS

A nuestro tutor, por su orientación, dedicación, colaboración, por la confianza que depositó en nosotras, por sus consejos y por darnos herramientas que no sólo serán útiles para la realización de este proyecto sino para nuestras vidas profesionales y personales.

A nuestros Padres, Raiza y Alberto, Omaira y Emmanuel por el apoyo incondicional y por no permitírnos desfallecer en el intento.

A nuestros Hermanos, Alberto, Glicería y Emmanuel por la solidaridad y el soporte que nos brindaron en este largo camino

A nuestros Familiares, nuestros tíos, primos y abuelos por su constante preocupación y disposición de ayuda para con nosotras

A nuestros Amigos, especialmente a nuestras “partners” por ser compañeras de alegrías y tristezas en nuestra vida universitaria convirtiéndola en una experiencia maravillosa y llevándonos un valioso tesoro: su amistad

A los profesores Pablo Luchsinger, Tamara Hannot, Tito La Cruz, Thairí Guerrero y Evaristo Díz porque sus comentarios y observaciones fueron una gran guía en este proyecto.

A las empresas participantes en el estudio por confiar en nuestro proyecto y a todas las personas que a pesar de sus múltiples compromisos nos concedieron un poco de su tiempo para hacer posible este logro, especialmente a Rebeca, David, Patricia, Blanca, Elías, Eduardo, Solangel y a todos los empleados que aportaron su valioso granito de arena.

A todas aquellas personas que colaboraron directa o indirectamente en la elaboración de este trabajo.

Isis Márquez y Mariana Morett

RESUMEN

En la actualidad las empresas venezolanas deben hacer frente a los múltiples retos que les impone la estructura económica de nuestro país, caracterizada entre otros factores, por una economía inflacionaria exigiendo que las gestiones de estos entes, en especial las relacionadas con Recursos humanos, estén enfocadas en estrategias que permitan traducir los esfuerzos de sus empleados en la sobrevivencia y en el éxito de las mismas en el mercado. Para ello se podrían valer de procesos de reestructuración tales como: Downsizing y/o sistemas de compensación como, por ejemplo, planes de compensación variable por desempeño o la segmentación de los planes de beneficios en función de las necesidades e intereses de sus empleados, como posibles mecanismos para ajustar sus costos laborales, ya que nuestra legislación laboral no permite la reducción de los salarios. En este sentido, los planes de beneficios se han extendido en nuestro país como mecanismos para compensar la caída del poder adquisitivo y mejorar la calidad de vida de los empleados, por tanto se consideró pertinente estudiar el tipo de prestaciones “deseadas” que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias. Es por ello que el presente estudio buscó conocer los paquetes de beneficios deseados de acuerdo a los perfiles de características personales y la composición familiar de los empleados, basándose en un constructo propio de la variable Ciclo de Vida Familiar, a partir de los modelos de Duvall (1957), de Kotler (2001) y Moen y otros (1999)

Este estudio se desarrolló en un plano exploratorio-descriptivo. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional exploratorio-descriptivo y la recolección de los datos se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos, a saber: un cuestionario dirigido a los empleados que se encontraban en diferentes perfiles determinados por las características personales (carácter demográfico y laboral) y composición familiar de los mismos; y una entrevista estructurada al encargado del departamento de compensación y beneficios en las empresas privadas de los sectores telecomunicaciones y banca, ubicadas en el área metropolitana de Caracas.



INTRODUCCIÓN

En los últimos años la economía venezolana se ha caracterizado por presentar altas tasas de inflación e interés generadas por las políticas económicas, que han impulsado a las empresas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir en el mercado, exigiendo de todas las áreas de la organización un esfuerzo significativo para que puedan responder rápida y oportunamente a todas las exigencias del entorno. En este sentido la gestión de recursos humanos, específicamente el área de compensación y beneficios debe ejercer un rol protagónico a fin de motivar, retener y atraer a personal altamente capacitado, a través del establecimiento de políticas y estrategias de remuneración orientadas a mantener el poder adquisitivo y calidad de vida de sus empleados, tales como políticas de beneficios atractivas que le permitan un óptimo manejo de los recursos disponibles al cubrir las necesidades de los mismos, mostrando un claro interés en consolidar la seguridad de su personal y la de sus familiares.

Por este motivo se consideró importante realizar un estudio orientado a determinar el paquete de beneficios deseado por los empleados de acuerdo a sus características personales de carácter demográfico, laboral y composición familiar, a fin de conocer los componentes primordiales para éstos y a su vez le permita a las empresas participantes evaluar los resultados y tomar las decisiones pertinentes. Además, el mismo busca estimular la reflexión de los industriólogos a fin de que se profundice la investigación sobre estos componentes esenciales de la Compensación Total

El presente estudio es de tipo exploratorio–descriptivo y el diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional exploratorio–descriptivo ya que se estudió una situación en un momento determinado y único. La unidad de estudio está conformada por empresas privadas de los sectores telecomunicaciones y banca ubicadas en el área metropolitana de Caracas; la unidad de análisis está formada por empleados que se encuentran en diferentes *perfiles de características personales de carácter demográfico, laboral y composición familiar*.



La presente investigación consta de seis (6) capítulos. El capítulo I se refiere a los antecedentes y fundamentación de motivos del estudio, el planteamiento del problema y los objetivos.

En el capítulo II se abordan los conceptos teóricos que permitieron elaborar un constructo sobre los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar a partir de la variable *ciclo de vida familiar* de los modelos de Duvall (1957), Kottler (2001), Moen y otros (1999). Asimismo se mencionan las teorías que sustentan la investigación entre las cuales se puede mencionar la teoría de las necesidades, la clasificación de los beneficios según algunos autores como Pérez y Rodrigo (1998), Dolan, Shuler y Valle (1999), Morales y Velandia (1999), Gomez-Mejía, Cardy y Balkin (1997); a su vez se describen los componentes de la compensación indirecta, los objetivos y ventajas de un programa de beneficios. Por otra parte, se exponen las tendencias de beneficios que están implementándose en Venezuela y otros países del mundo y en el apartado de beneficios establecidos según la legislación laboral venezolana se mencionan aquellas obligaciones que tienen las empresas en cuanto a estos conceptos.

En el capítulo III, se describe la metodología llevada a cabo en el estudio, en la cual se consideró dos tipos de muestreo no probabilísticos: uno para las empresas y otro para los empleados que se encontraran ubicados en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar, seleccionando a aquellos que laboraran en las áreas funcionales de legal, sistemas y recursos humanos, ya que las mismas se encuentran en la estructura organizativa de las empresas de la investigación, lo cual permite analizar las diferencias entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentren en diferentes perfiles y su ubicación funcional en las respectivas empresas.

A su vez, se tomó en cuenta a los empleados de niveles de reporte personal auxiliar, profesional y gerencia media excluyendo al personal obrero, alta gerencia y personal expatriado debido a que están sujetos a políticas de compensación especiales de retribución directa e indirecta.



En cuanto a la recolección de información, se diseñaron dos técnicas: se efectuó una entrevista estructurada dirigida al encargado del departamento de compensación y beneficios y del procesamiento de este instrumento se creó un cuestionario aplicado a los empleados, el cual hizo posible indagar acerca de los beneficios deseados por éstos.

En el Capítulo IV, se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos, los cuales arrojaron que los paquetes de beneficios deseados por los empleados que laboran en las áreas funcionales de sistemas, legal y recursos humanos de la muestra de empresas, ubicados en los diferentes perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar están constituidos por una serie de beneficios comunes orientados a satisfacer necesidades de seguridad a saber: seguro HCM básico para empleado y familiar directo afiliado y de carácter financiero: préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro; de igual forma existen ciertas diferencias en la selección de los beneficios que están determinadas por las características particulares de cada perfil.

En el capítulo V, se presentan las conclusiones logradas en este estudio y las recomendaciones que podrían ser útiles para aquellos que desean realizar investigaciones similares a la presente, así como para las empresas de la muestra cuando evalúen sus políticas de beneficios.



CAPÍTULO I

A. Antecedentes y fundamentación de motivos

Esta investigación se originó con la revisión no sistemática de diversas fuentes reconocidas sobre la compensación al personal, área del sistema de las Relaciones Industriales que determina lo que recibirán los empleados a cambio de sus servicios prestados. Fueron estas lecturas las que originaron la inquietud de investigar sobre la compensación indirecta como una herramienta que permita satisfacer las necesidades y preferencias de los trabajadores para mejorar la calidad de vida de los mismos.

Desde el desarrollo o expansión de la Revolución Industrial, la remuneración del trabajo humano ha sido un elemento clave en las relaciones laborales entre los patronos y trabajadores, así como también tema de conflictos entre los mismos, ya que los últimos siempre han planteado la idea de que su remuneración no es proporcional con la cantidad de trabajo y sus esfuerzos, pidiendo que esta se ajuste a sus necesidades vitales de ser humano, de tal forma que le permita su subsistencia y superación. Si bien en el transcurso del tiempo las reivindicaciones de los trabajadores han cambiado, en la actualidad existen mecanismos legales que les otorgan protección y les garantizan la satisfacción de sus necesidades básicas.

En las empresas, las políticas de compensación al personal deben estar estrechamente ligadas al entorno impositivo y legal, sin embargo cada una de ellas adoptan las estrategias que más les convenga en función de “*su misión, visión, cultura, objetivos, capacidad financiera de la organización*” (Morales & Velandia, 1999, p. 317) y de las necesidades de los empleados. Por otro lado, éstas deben estar fundamentadas en los principios de equidad interna y competitividad externa, que al complementarlas con los elementos anteriores garantizará el éxito de dichas políticas.

La compensación al personal puede ser directa o indirecta, la primera está estrechamente relacionada con el cargo y con el desempeño que tengan los empleados en sus



respectivos puestos de trabajo; y la segunda denominada también beneficios se refiere a los servicios y prestaciones que ofrece la organización a sus empleados por pertenecer a ella. (Pérez & Rodrigo, 1988, p. 93). En este sentido, en las empresas, las funciones de la compensación deben buscar mecanismos que le permitan a sus empleados estar satisfechos no solamente con *“los aspectos estrictamente económicos, mediante el salario, sino también con sus necesidades personales superiores, tales como la seguridad, status, pertenencia etc. que son más accesibles mediante la compensación indirecta”* (Pérez & Rodrigo, 1988, p. 97), **siendo este tipo de compensación el objeto de la investigación.**

La remuneración indirecta o planes de beneficios pueden constituir una herramienta altamente competitiva para las empresas, ya que es una alternativa para la reducción de los costos laborales pues al adaptarlos a las necesidades de los empleados se optimizan el uso de los recursos, asimismo permiten *atraer* a los más calificados del mercado y *retener* a los empleados talentosos. Es por ello que se deben evaluar los beneficios en función de los siguientes objetivos: *“la efectividad en cuanto a costos que tienen las decisiones sobre los mismos, el impacto en los comportamientos de trabajo de los empleados y por último, la justicia y equidad con la que son considerados por los mismos”* (Milkovich & Boudreau, 1994, p. 538).

El impacto que tienen los beneficios sobre el comportamiento de los empleados *“como elemento motivador, es un descubrimiento relativamente reciente. No obstante para que funcione, la recompensa debe corresponder a las necesidades del momento del empleado.”* (Dolan, Shuler & Valle, 1999, p. 280), lo cual supone un reto para la organización una vez conocidas las características y la composición interna de su fuerza laboral determinar el tipo de prestaciones que permitan por un lado satisfacer sus necesidades y por el otro, incentivarlos.

En este sentido, a finales de la década de los 70's se empezó a vislumbrar, en los Estados Unidos, una modalidad en la compensación indirecta: los “Planes de beneficios flexibles”, ya que ciertos cambios en la demografía laboral, caracterizados por el ingreso de la mujer en el mercado laboral, en donde el hombre dejaba de ser la cabeza de la familia y la



presencia cada vez mayor de madres o padres solteros, exigía implantar planes de beneficios adaptados a éstos cambios en la composición familiar, que estuvieran estrechamente relacionados *con las preferencias y necesidades de los empleados*, ya que en función de éstas, pudiesen escoger los componentes de su plan de beneficios, permitiéndole a las empresas disminuir sus costos, incrementar la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización, entre otras ventajas.

A su vez, en los países europeos muchas políticas sociales relacionadas con salarios y previsión que fueron *“concebidas, al principio, en un sentido individualista, reciben hoy una orientación preferentemente familiar, es decir, que se tiene una conciencia cada vez más clara de que el individuo es una especie de abstracción: casi todos los hombres viven en familia”* (Beltrado, 1975, p. 156). En esta línea, en *“Europa y Norteamérica las empresas han desarrollado políticas que intentan favorecer a las madres –y, más recientemente, también a los padres- en la procura de un mejor balance trabajo-familia”* (Lejter & Márquez, 2001, p. 25) en donde la medición y evaluación de desempeño se ejecuta sobre la base de los resultados y por el valor agregado de los empleados a las empresas, ofreciéndoles *“beneficios familiares adecuados a las necesidades familiares, la posibilidad de arreglar horarios flexibles, apoyo en varias formas para el cuidado de niños, etc.”* (Bailyn, Drago, Kochan, 2001, p.18) así como también brindándoles la oportunidad de que los mismos puedan realizar determinados trabajos desde sus casas.

A pesar de las bondades anteriormente señaladas, en un Trabajo de Grado realizado recientemente sobre los planes de beneficios flexibles (Quevedo, 2000), se encontró que tienen muy poca aplicación en nuestro país, debido a la rigidez y paternalismo que caracteriza a la legislación laboral, así como también a las pocas opciones de beneficios libres de impuestos que ofrece la legislación tributaria -se considera que las mismas limitaciones se podrían encontrar para la implantación de beneficios de carácter familiar-. A su vez, se concluyó, que la mayoría de los empleados consideraban que los planes de beneficios ofrecidos en sus empresas no se adaptaban a sus necesidades, ya que no se ajustaban al alza del costo de la vida por no reportarles un mejor nivel de vida y por estar diseñados de forma homogénea para todos los empleados, generalmente para los casados con hijos, pues les otorgaban beneficios



que no lograban disfrutar al no ser individualizados, encontrándose que la valoración sobre los beneficios variaba en función de los rangos de edad.

En Venezuela, los planes de beneficios otorgados por la mayoría de las empresas a sus empleados siguen un enfoque tradicional, es decir, *“se fijan una serie de beneficios y privilegios de acuerdo con el nivel de cada posición. Los beneficios que otorgan las empresas con más frecuencia son los relacionados con seguridad, con algunos aspectos financieros como la caja de ahorros y con actividades deportivas”* (Hay Group, 1990, p. 39), siendo unos de carácter obligatorio tal como lo establece la legislación laboral y otros de carácter voluntario, implantados en función de sus estrategias compensatorias y organizacionales.

B. Planteamiento del Problema

Actualmente las empresas venezolanas se enfrentan a un entorno en constante cambio y en el *“que la sobrevivencia marca el desempeño de las mismas”* (Méndez, Un año para contarlo, en <http://www.producto.com.ve/232/notas/macro2.html>, consultado el día 17 de Abril de 2003. 14.30 hrs), lo cual exige que las funciones de Recursos humanos enfocadas en la compensación, busquen alternativas que optimicen la remuneración añadiéndole a las formas retributivas clásicas como lo constituye la remuneración fija, otros elementos destinados a retribuir el desempeño de los empleados mediante la remuneración variable tales como: pagos de incentivos, entre otros; así como también mediante los planes de beneficios, que permitan atraer talento y mantener a sus fuerzas laborales altamente satisfechas, motivadas y productivas, lo cual se traducirá en el éxito de las empresas.

A su vez, la economía inflacionaria que enfrenta el país, requiere que las organizaciones no sólo establezcan salarios competitivos, por la rápida pérdida del poder adquisitivo, sino que los planes de beneficios estén orientados a satisfacer las necesidades de sus empleados, que permitan complementar los ingresos recibidos por concepto de salarios, mantener el bienestar social de los mismos y mejorar su calidad de vida.



Por otra parte, las necesidades individuales según la teoría de dos factores de Herzberg (1959) son: fisiológicas o básicas, de seguridad, pertenencia, estima (factores higiénicos) y autorrealización (factores motivacionales), las cuales se pueden satisfacer mediante los planes de beneficios, en la medida que los beneficios constituyan un “*esquema integrado capaz de reducir aquellos factores de insatisfacción*” (Chiavenato, 2000, p.465) relacionados con las necesidades de factores higiénicos. Dicho esto, los trabajadores podrían considerar que los beneficios tales como: planes de vivienda y programas de alimentación, entre otros, cubren sus necesidades básicas mostrándose interesados por los mismos o no, según sus características personales y su composición familiar; y así con los componentes de los planes de beneficios relacionados con las necesidades de seguridad, estima y pertenencia.

Otras corrientes teóricas “*indican que la satisfacción depende del equilibrio entre las necesidades del individuo y las retribuciones que proporciona la organización y el trabajo siendo más importantes las necesidades que afectan de manera más profunda la satisfacción*” (Milkovich & Boudreau, 1994, p.120). Sin embargo las necesidades varían en función de la composición de la fuerza laboral ya que “*los empleados presentan diferentes necesidades de prestaciones o servicios que dependen de su edad, de la presencia de los niños y ancianos en la familia, del nivel económico y de las expectativas de carrera o laborales*” (Morales & Velandia, 1999, p. 322).

Una vez señalados los elementos anteriores, se tomará en consideración para el tratamiento de las características personales de carácter laboral las siguientes variables, tales como: nivel salarial, nivel académico, nivel de reporte y antigüedad del empleado en la empresa y para aquellas de carácter demográfico, a saber: edad y género; así como las relacionadas con la composición familiar, determinadas por la presencia de hijos o no, la edad del hijo mayor, el estado civil y el número de personas ascendientes dependientes del empleado; se trabajó en la investigación con perfiles basados en una adaptación de la variable *Ciclo de Vida Familiar* de los modelos de Evelyn Duvall (1957), de Philip Kotler (2001) y de Moen y otros (1999), ya que se refieren a momentos o acontecimientos que constituyen transiciones importantes en la vida del individuo, y que representan diversas etapas en la vida del ser humano, tales como:



- El ingreso al mundo del trabajo,
- La formación de un hogar independiente,
- El casamiento y el nacimiento de hijos, lo que determina los roles y las posiciones del individuo dentro de la familia, constituyendo un marco indispensable para el análisis de las transiciones en el ciclo de vida.

Por lo tanto, las características personales del empleado así como su composición familiar, son determinantes en el paquete de beneficios que permita satisfacer sus necesidades personales y familiares.

De acuerdo con las consideraciones previas, fue pertinente realizar un estudio sobre el tipo de prestaciones o paquetes de beneficios “deseados” que permitan satisfacer las necesidades e intereses de los empleados que posean diferentes perfiles de características personales y composición familiar, preguntándose: **¿Cuáles serían los paquetes de beneficios “deseados” de acuerdo a los perfiles de características personales y composición familiar de los empleados en una muestra de empresas de los sectores telecomunicaciones, banca y consumo masivo, ubicadas en el área metropolitana de Caracas?**

Para efectos del estudio se entendió como “paquete de beneficios deseado”, el conjunto de beneficios, servicios y prestaciones que desea tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, gustos y preferencias prioritarias. De esta forma el paquete de beneficios “deseado” expresa la voluntad del empleado de satisfacer unas *necesidades*, intereses o preferencias de acuerdo a sus características personales y composición familiar, aunque es pertinente aclarar que “*se puede necesitar algo pero no querer satisfacer esa necesidad*” (Santesmases, 1996, p. 49) por ello también los beneficios deseados reflejan intereses y preferencias.

El paquete de beneficios “deseado” depende de la valoración del empleado, en donde dicho paquete estaba formado por beneficios de carácter voluntario ofrecidos o no por las



empresas que formaron parte del estudio, puesto que aquellos de carácter obligatorio establecidos en la legislación laboral o en el contrato colectivo, independientemente de que permitan o no satisfacer las necesidades de los empleados siempre serán ofrecidos por las organizaciones de acuerdo a las disposiciones legales.

A su vez, es importante destacar que aún cuando este estudio no tenía como objetivo mostrar la viabilidad en la implantación de las políticas compensatorias diferenciales en cuanto a los paquetes de beneficios, hay evidencia empírica en Estados Unidos, en Europa, tal como se mencionó anteriormente y en Argentina del éxito en la implantación y mantenimiento de una de las tantas alternativas de dichas políticas como lo constituyen los planes de beneficios flexibles, punto que se tratará con mayor amplitud posteriormente.

Por otro lado, tal como se señaló anteriormente, los elementos de la cultura organizacional son determinantes en el sistema de compensación adoptados por las empresas, lo cual podría influir sobre la valoración de paquetes de beneficios deseados que tengan los empleados, ya que en una *“organización de tipo tradicional, en donde los valores son la antigüedad y seguridad de los trabajadores y éstos tienen como objetivo hacer carrera y permanecer en la compañía por largo tiempo, los programas harán énfasis en la jubilación, los beneficios médicos serán muy amplios y los seguros de vida serán muy importantes”* (Morales & Velandia, 1999, p. 320). Sin embargo la investigación se enfoca solamente en las características personales, específicamente en aquellas de carácter demográfico y laboral y en la composición familiar del empleado utilizando para ello perfiles elaborados a partir de la variable Ciclo de Vida Familiar de Evelyn Duvall (1957), de Philip Kotler (2001) y de Moen y otros (1999).

Una vez establecido el problema de la investigación, es necesario preguntarse más específicamente, para delimitarlo:



¿Cuál será el paquete de beneficios “deseado” para cada uno de los empleados, en función de sus perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y su composición familiar?

¿Existen similitudes entre el paquete de beneficios “deseado” para los empleados de la muestra de empresas a estudiar que posean el mismo perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar?

¿Existen diferencias entre los paquetes de beneficios “deseados” para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar?

¿Existen diferencias entre los paquetes de beneficios deseados para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar y su ubicación funcional en las respectivas empresas?

¿Existen diferencias entre los paquetes de beneficios deseados para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar y la actividad productiva de las respectivas empresas de estudio?

C. Objetivos de la Investigación

Considerado el problema de la investigación se procede a explicar los objetivos del estudio.

1. Objetivo General

Determinar cuáles son los paquetes de beneficios “deseados” de acuerdo a los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los



empleados en una muestra de empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas, pertenecientes a los sectores telecomunicaciones, banca y consumo masivo,.

2. Objetivos Específicos

- Conocer cuál será el paquete de beneficios “deseado” para cada uno de los empleados, en función de sus perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y su composición familiar
- Analizar si existen similitudes entre el paquete de beneficios “deseado” para los empleados de la muestra de empresas que posean el mismo perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar
- Analizar si existen diferencias entre los paquetes de beneficios deseados para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar
- Analizar si existen diferencias entre los paquetes de beneficios deseados para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar y su ubicación funcional en las respectivas empresas
- Analizar si existen diferencias entre los paquetes de beneficios deseados para los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar y la actividad productiva de las respectivas empresas de estudio.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

A. Teoría de las necesidades

1. Teoría de las Jerarquías de las necesidades

Fue propuesta por Abraham Maslow (1954), quien consideraba que los seres humanos poseemos una serie de necesidades que se jerarquizan en una pirámide según niveles de importancia, que al satisfacer las primarias a las que denominó básicas y de seguridad, surgen otras necesidades de forma sucesiva, comenzando por las primarias hasta llegar al nivel más alto constituido por las necesidades secundarias, es decir, pertenencia, estima y autorrealización, las cuales se explican a continuación:

Necesidades básicas o filosóficas: se refieren a las necesidades corporales que deben ser satisfechas a fin de garantizar la supervivencia de la persona, de lo contrario toman el control del comportamiento por su carácter apremiante. Estas necesidades también las denominó fisiológicas y son satisfechas por las empresas de forma indirecta.

Necesidades de seguridad: son aquellas que están asociadas a la búsqueda de protección y previsión de peligros y amenazas para lograr situaciones estables y duraderas. Pueden ser satisfechas por la empresa de varias formas: ofreciendo estabilidad en el empleo, ofreciendo prestaciones de beneficios asociados a la seguridad social, manteniendo un ambiente laboral seguro y limpio, así como prestaciones médicas, planes de pensiones, entre otros.



Necesidades de pertenencia: son aquellas que están asociadas con la búsqueda de relaciones afiliativas, estables y duraderas con los demás. Para ello la empresa puede disponer de cafetines y/o de áreas de descanso así como también de actividades no laborales de carácter deportivo, cultural y social que incentiven la formación de dichas relaciones y permitan la satisfacción de dicha necesidad.

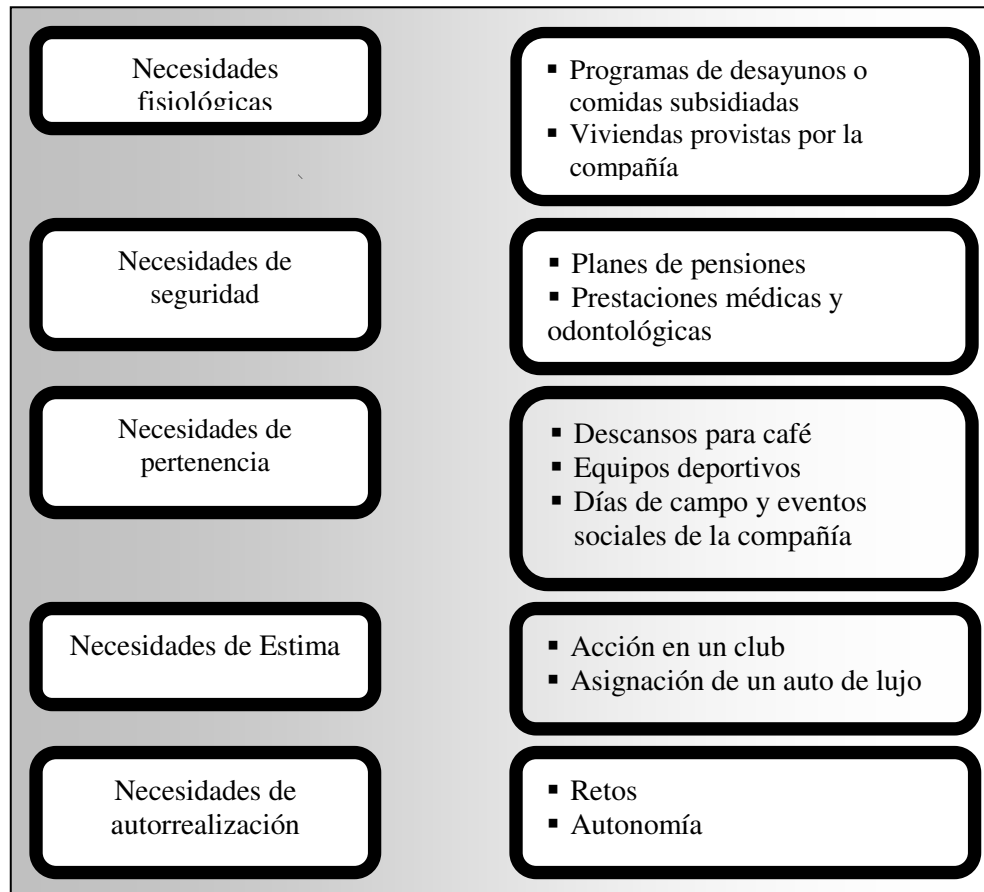
Necesidades de estima: son aquellas relacionadas con la percepción que de sí misma tiene la persona, con la confianza y seguridad que posea, orientando su comportamiento en la búsqueda de prestigio, poder y reconocimiento. En este sentido, la empresa puede satisfacer esta necesidad ofreciendo la posibilidad de reconocimiento social y/o laboral, mediante los ascensos y beneficios asociados a los puestos de trabajos tales como *“una inscripción en un club u otorgándole un auto de lujo”* (Gordon, 1997, p.117) asignándoles prestigio y poder a los mismos.

Necesidades de autorrealización: son aquellas que están en la cúspide de la jerarquía y orientan a la persona a la búsqueda de su desarrollo y realización, su satisfacción se obtiene mediante mecanismos que le permitan a los empleados *“aprender en el trabajo, crecer en lo personal por medio de capacitación o mayores desafíos”* (Gordon, 1997, p. 117). Para gratificar esta necesidad, la empresa puede establecer metas de trabajo retadoras y asociarlas con los sistemas de compensación, sin embargo como los paquetes de beneficios son otorgados en las organizaciones por el simple hecho de pertenecer a las mismas, no se tomó en cuenta esta tipo de necesidad en la presente investigación.

Es importante destacar, tal como se mencionó anteriormente que una necesidad inferior insatisfecha adquiere un carácter apremiante en la persona, es decir, se convierte en su necesidad central, por ejemplo un jefe de familia desempleado tiene como necesidad preponderante satisfacer sus necesidades fisiológicas o de seguridad y una persona ascendida recientemente a niveles de reporte superiores probablemente busca satisfacer sus necesidades de estima y pertenencia, es por ello que en el último caso las organizaciones deben conocer las necesidades preponderantes de sus empleados pues las mismas varían en distintos momentos de sus vidas, a fin de crear mecanismos mediante políticas y/o prestaciones que les ofrezcan la

posibilidad de satisfacerlas. A continuación se presenta un esquema que explica los mecanismos que las empresas pueden establecer para satisfacer las necesidades de su fuerza laboral:

Figura 1. Mecanismos para satisfacer necesidades



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Gordon, J. (1997). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. p. 117-118

Recientes investigaciones han establecido, que este enfoque sobre las Jerarquías de necesidades de Maslow (1954), no se adapta a todas las sociedades -sobre todo- las más sencillas, en donde *“las personas tienen gran dificultad para cubrir sus necesidades fisiológicas y de seguridad, pero son capaces de formar poderosos lazos sociales y poseen un firme sentido de autoestima”*, (Morris, 1997, p. 431), dándole a la teoría de Maslow (1954) un carácter más dinámico y regresivo de las necesidades.



2. Teoría de los dos factores

Esta teoría fue propuesta por Herzberg (1959), quien basándose en la de Maslow (1954), concluyó que las primeras cuatro necesidades de la pirámide constituyen factores higiénicos, es decir, las necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia y estima, ya que pueden ser satisfechas por condiciones externas al trabajo, tales como: beneficios socioeconómicos, salarios, políticas y normas organizacionales, etc.; sin embargo la necesidad de autorrealización constituye un factor motivacional por estar vinculada con el contenido del trabajo y puede ser satisfecha por incentivos, por esta razón, para efectos del estudio no se tomó en consideración esta necesidad ya que la satisfacción de la misma no se puede lograr mediante los planes de beneficios.

B. Compensación Total

1. Evolución de la Compensación

El hombre durante toda la historia se ha esforzado por sobrevivir y ha encontrado hacerlo mediante el trabajo y los distintos sistemas de producción que se han conformado a lo largo de los años. En ellos, tanto el trabajo como la remuneración por éste, *“han tomado múltiples formas en el tiempo y en el espacio”* (Chen, 1998, p. 8), según las sociedades y sus culturas. La remuneración del trabajo humano ha sido un elemento clave en las relaciones laborales entre los patronos y trabajadores, así como también tema de conflictos entre los mismos, ya que los últimos siempre han planteado la idea de que su remuneración no es proporcional con la cantidad de trabajo y sus esfuerzos, pidiendo que la misma se ajuste a sus necesidades vitales de ser humano, de tal forma que le permita su subsistencia.

Así durante muchos años el hombre prehistórico vivió de la caza y la recolección, donde la remuneración obtenida consistía en la satisfacción de sus necesidades y por tanto estaba *“determinada única y exclusivamente por la eficiencia del trabajo”*. (Chen, 1998, p.10). Más tarde el hombre se fue convirtiendo en agricultor sedentario. En virtud de la inexistencia de la propiedad de los medios de producción, cada individuo o cada tribu



trabajaba para sí mismo y para su colectividad. Mucho tiempo después al crecer la población, los recursos naturales, comenzaron a reducirse y fueron objeto de apropiación por parte de hombres y comunidades poderosas. Con este hecho rápidamente surgiría una nueva organización social de la que resultaron dos formas de trabajo: el trabajo esclavo y el trabajo auto-remunerado. Los esclavos y siervos obligatoriamente prestaban sus servicios a los reyes, los príncipes y los señores feudales, por lo que recibían una retribución que dependía de la generosidad los señores feudales. Por su parte estos últimos se auto-remuneraban en virtud de su condición de dueños de los medios de producción.

En el sistema fabril y artesanal el maestro además de adiestrar e iniciar en las labores del taller artesanal a los aprendices procuraba su bienestar, proveyéndolo de alimentación y techo para él y su familia, asistiéndolo en las contingencias económicas y de enfermedades. Más adelante con la industrialización de sistema productivo, esta responsabilidad de asistencia respecto de los empleados y aprendices, se fue desvaneciendo al introducir el salario como único pago por el trabajo desempeñado. La producción industrial y las máquinas de vapor introdujeron en la sociedad dos grandes clases contrapuestas: la burguesía y el proletariado. El proletariado estaba constituido por la masa de trabajadores de las industrias y la burguesía por los dueños de los medios de producción y de las grandes fábricas industriales. Al principio de este sistema de producción, la remuneración del trabajo también dependía de la generosidad de los dueños de los medios de producción, pero conforme fue pasando el tiempo los patronos pagarían únicamente el salario correspondiente al trabajo realizado, los cuales eran bastante bajos y con el que los trabajadores tendrían que buscar la manera de procurarse una buena alimentación, asistencia médica, descanso, vestido, etc. para él y su grupo familiar.

Con el paso del tiempo y gracias a la intervención de los Estados, y organizaciones sindicales de diferentes países se han producido numerosas reivindicaciones a nivel internacional y el reconocimiento de las necesidades básicas y sociales de los trabajadores y sus familias, como resultado la remuneración del trabajo actualmente está integrada por otros conceptos además de la compensación otorgada por el trabajo realizado- el salario- tales como incentivos, bonos y beneficios diseñados para cubrir las contingencias económicas y sociales de carácter familiar y personal del trabajador independientemente del trabajo realizado, es



decir el sistema actual de remuneración, *“permite que una proporción de la remuneración esté vinculada al hecho de participar en una actividad productiva y otra proporción de dicha remuneración está relacionada con las condiciones humanas y sociales del trabajador, “independientemente” de la situación ocupacional bajo el manto de la denominada “protección social”* (Chen, 1998, p. 11)

2. Definición de la Compensación Total

Se entiende por compensación total *“todas las formas de retribución financiera, servicios tangibles y beneficios que el empleado recibe como parte de una relación de empleo”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 5).

La compensación es un concepto bastante complejo en virtud a que puede tener diferentes significados en diferentes países y sociedades, e incluso dentro de ellas, en tal sentido su significado depende de la perspectiva que se utilice para su análisis. La compensación puede evaluarse desde dos puntos de vista fundamentales: desde la perspectiva de las empresas, en un principio la compensación estuvo básicamente orientada a la búsqueda de la productividad y al cumplimiento de los planes estratégicos de desarrollo de las empresas, representando únicamente un gasto y un costo laboral; sin embargo en la actualidad esta concepción sobre la compensación ha cambiado un poco ya que para las organizaciones no significa solamente costo laboral sino una inversión, que le permite a sus fuerzas laborales ser más productivas, estar altamente motivadas y utilizarlas como una herramienta para lograr los comportamientos requeridos por parte de los empleados para el logro de los objetivos de la organización, lo cual se traduce en el éxito de las mismas. Por otro lado, desde el punto de vista de los empleados la compensación representa su principal fuente de ingreso, un pago por sus servicios prestados, una recompensa por su trabajo, o *“el valor de sus habilidades y capacidades personales, o el retorno de la educación y el entrenamiento que han adquirido”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 5).

Las empresas definen sus políticas compensatorias en función de las estrategias del negocio y de Recursos Humanos, de su misión, visión, valores y de su cultura organizacional.



Las políticas de compensación al personal deben estar fundamentadas en los principios de equidad interna y de competitividad externa, el primero, se refiere a la diferencia salarial que debe existir entre los diversos cargos que componen una organización en función de sus contenidos y el segundo se refiere a la posición relativa de los salarios de los cargos de una organización en relación a los salarios de esos mismos cargos en otras empresas.

3. Componentes de la Compensación Total

Diversos elementos integran a la compensación total, pero fundamentalmente puede dividirse en dos grandes componentes:

3.1 Compensación Directa: está conformada por el salario básico, que consiste en la remuneración básica en efectivo que un patrón paga por el trabajo realizado. Éste *“tiende a reflejar el valor del trabajo o de las habilidades y no hace caso generalmente a las diferencias de los empleados individuales, a su vez la compensación directa está integrada por los pagos por mérito e incentivos, los cuales van atados directamente al desempeño. Estos últimos pueden ser otorgados a largo o corto plazo, y se pueden relacionar al desempeño de un empleado, de un equipo de empleados, de una unidad de negocio, o de una combinación del individuo, del equipo, y de la unidad”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 8)

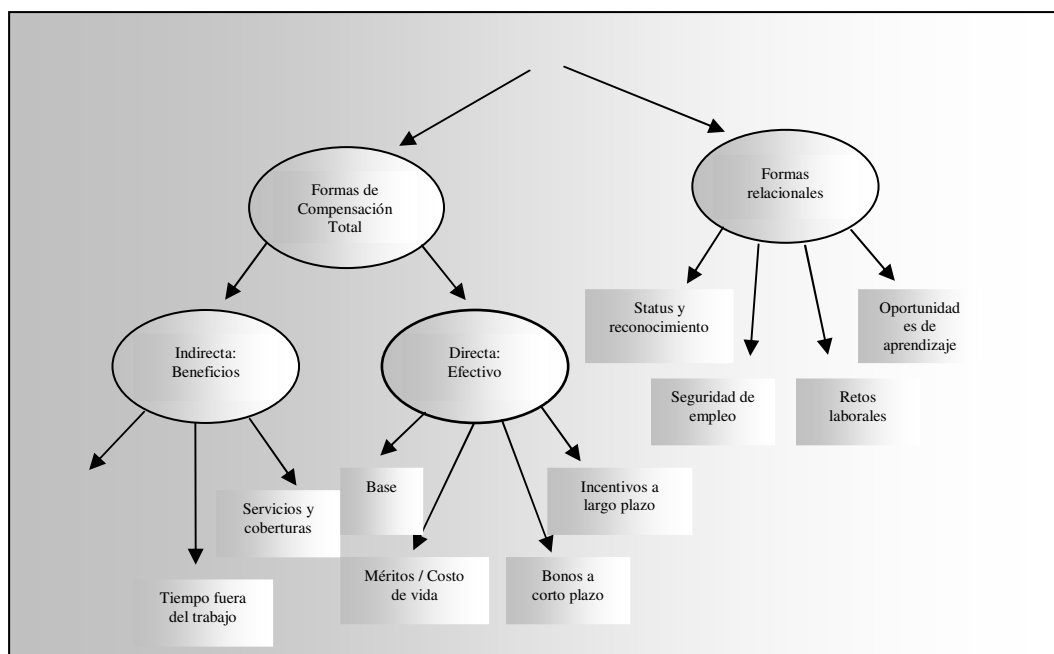
3.2 Compensación Indirecta: también llamada prestaciones o beneficios. Los elementos que integran este tipo de compensación *“hacen referencia a los complementos salariales (monetarios y no monetarios) que no están vinculados al trabajo de la persona”* (Dolan et al., 1999, p. 251), es decir que este tipo de retribuciones no dependen de las funciones que los trabajadores cumplen en la empresa, sino que se *“concede a los empleados por el simple hecho de pertenecer a la empresa”* (Morales & Velandia, 1999, p. 313).

Es importante señalar que existe un tipo de compensación no financiera, denominada recompensas relacionadas *“relational returns”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 6) que no puede ser clasificada en ninguno de estos dos componentes mencionados anteriormente, en la cual se incluye el status y reconocimiento, seguridad del empleo, retos en el trabajo,

oportunidades de aprender, etc., los cuales son bastante importantes, ya que son altamente considerados a la hora de evaluar la satisfacción laboral.

El siguiente gráfico, muestra de forma esquemática la variedad de recompensas que los empleados reciben a cambio de su trabajo y que conforman su paquete de compensación total:

Figura 2. Componentes de la Compensación total



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Milkovich & Newman. (1999). Compensation. Irwin McGraw – Hill. p. 7

4. Importancia de la Compensación Total:

La retribución, es uno de los procesos más importantes de recursos humanos y de la organización en general. La compensación sirve para diversos fines dentro del área de recursos humanos de la empresa:

Influyen en las actividades de análisis de puestos y la evaluación del rendimiento, que le aportan elementos para determinar la retribución total, reclutamiento y selección de personal, al permitir confirmar que el sueldo



sea el suficiente, de forma que atraiga a las personas adecuadas, en el momento oportuno, para los puestos de trabajo pertinentes y la planificación de los recursos humanos, retener a los buenos empleados y motivar a los empleados, administrar los sueldos de conformidad con la normativa legal, facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización y lograr una ventaja competitiva mediante el control de los gastos de personal (Dolan et al., 1999, p.252).

Pero el elemento más significativo y el que le otorga la mayor importancia a los sistemas de remuneración es el de influir en el comportamiento de los empleados ya que, *“la manera que la gente es pagada afecta la calidad de su trabajo”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 5).

5. Determinantes de la Compensación Total:

Los factores que se consideran a la hora de determinar los paquetes de compensación total son:

Factores externos: comprenden elementos que no dependen de la empresa tales como:

- La cultura de la sociedad en la que se establece la organización, entendiéndola como *“todas las costumbres, creencias valores, conocimientos y artefactos que se aprenden y a los símbolos que se comunican constantemente entre un conjunto de personas que comparten una forma de vida común”* (Light, Keller & Calhoun, 1991, p. 79), ya que la misma permite formar juicios acerca de lo que es justo o no
- El mercado de empresas de un mismo sector con las cuales se comparan las mismas, para tener un indicador de cómo se encuentran en relación a los paquetes salariales ofrecidos por otras empresas de su mismo sector



económico, ya que *“si la empresa quiere atraer nuevos empleados y que éstos estén satisfechos con su retribución, los sueldos y salarios que ofrezca deberán aproximarse a los que reciben otros empleados de organizaciones similares (equidad externa)”* (Dolan et al., 1999, pág. 277), cabe resaltar que ahora más que nunca las empresas deben considerar los sistemas de compensación que ofrecen las empresas en los mercados nacionales e internacionales y adaptarse a las tendencias de nivel mundial para nivelarse con las industrias de los países o regiones más avanzadas de la nueva unidad económica producto de la globalización: y *“la conformación de los grandes grupos económicos, en Europa, América del Norte y Asia, la gran sociedad de las Naciones ha entrado en una nueva etapa comercial, que está afectando la estructura misma tanto de los mercados de productos como del mercado laboral.* (Urquijo, 1998, p. 387)

- Las organizaciones sindicales, siguen siendo una *“fuerza dominante”* en la mejora de las retribuciones a los empleados, a través de las convenciones colectivas celebradas con las empresas, a pesar de que en los últimos tiempos la actuación de las mismas se ha debilitado, a causa de que *“la tasa de sindicalización está disminuyendo en un gran número de países del mundo y los indicios son de que esta tendencia va a continuar en los próximos años”* (Urquijo, 1998, p. 174), como consecuencia de la automatización de los procesos productivos y la creciente disminución del trabajo manual.
- Presiones económicas originadas por las políticas económicas del país
- Las políticas gubernamentales, leyes y regulaciones de las cuales se derivan las responsabilidades legales que deben asumir las empresas.

Factores organizacionales: comprenden elementos que dependen de los recursos de la empresa, tales como:

- Capacidad de pago de la organización, es decir, la disponibilidad de recursos financieros con la que cuenta la empresa para poder patrocinar económicamente los diferentes elementos que integran la Compensación Total



sin afectar la equidad interna, y al mismo tiempo, la competitiva con el resto de las empresas del mercado.

- La tecnología usada en la producción de los servicios según la naturaleza del trabajo
- El diseño organizacional, elemento que tiene una importancia significativa en la determinación de la compensación total ya que indica los niveles salariales que van a conformar la estructura salarial.
- La Convención colectiva
- Las directrices de la compañía, específicamente las políticas elaboradas por el departamento de recursos humanos
- Necesidades de los empleados de la empresa, con el fin de ofrecerles elementos que efectivamente necesitan para evitar la erogación de dinero en conceptos salariales que no satisfagan sus necesidades y contar con la aceptación de los componentes de la compensación total por parte de los empleados, lo cual influye directamente a los objetivos organizacionales y determina la motivación, retención y atracción de nuevos empleados y de los ya existentes.

C. Planes de beneficios

1. Definición

Los planes de beneficios son un conjunto de servicios y prestaciones que constituyen un complemento del salario, otorgados a los trabajadores como un derecho adquirido por el hecho de pertenecer a la empresa y no están relacionados con el desempeño de éstos en sus cargos.

Según Hay Group (1990) los planes de beneficios sociales son aquellos factores que forman parte de la compensación indirecta que tienen como objetivo preestablecido garantizar la satisfacción de las necesidades básicas, seguridad, financieras y otras.



2. Evolución de los programas de beneficios

Como componente de la remuneración, los beneficios también han evolucionado a través del tiempo, por tanto el primer paso es comprender de qué manera se han transformado los beneficios. Se puede decir que el inicio de los planes de beneficios, aunque no de una manera formal, puede situarse en el sistema artesanal en la Edad Media, ya que el maestro procuraba que los aprendices tuvieran techo, comida, asistencia para enfermedades y contingencias económicas. De un modo formal, los planes de beneficios tienen sus raíces en los países industrializados, en donde constantes movimientos obreros reclamaban mejores condiciones de trabajo y el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores, ya que como producto de la Revolución Industrial se habían implantado horarios extenuantes, trabajo de mujeres y niños, hacinamiento en barriadas y en ambientes poco higiénicos.

A pesar de estos movimientos, las prácticas de beneficios eran poco frecuentes. No fue sino hasta principios del siglo XX cuando estos planes alcanzaron su apogeo, al surgir los sistemas de Seguridad Social luego de la Gran Depresión, las dos Guerras Mundiales y la Guerra de Korea, el gobierno federal de Estados Unidos estableció control en los aumentos de sueldo y en los precios de los productos.

Como medida de respuesta los empresarios y sindicatos buscaron nuevas formas para atraer y retener a los empleados, satisfaciendo las demandas de los trabajadores. Se comenzaron a idear mecanismos de retribución que no estaban controlados por el gobierno, los empresarios comenzaron a ofrecer pago por los gastos médicos, proporcionar seguros de vida y subsidiar comedores. *“Al principio, representaban un pequeño porcentaje de los gastos totales de la organización y no se consideraban parte de la remuneración. El hecho de que se mencionen comúnmente como beneficios suplementarios o marginales dice mucho acerca de cómo se percibían: quizá como un extra, o como algo recibido sin cargo alguno, pero sin duda no un elemento remunerativo”* (Flannery, Hofrichter & Platen, 1997, p. 214).

Los altos costos y el rápido crecimiento de las prestaciones médicas entre otros aspectos, fue cambiando la manera en que se percibían los beneficios, los empleadores



comenzaron a decirle a los empleados *“que ya no podrían ser considerados como una donación de una organización benevolente, sino como una parte valiosa y costosa de su paquete de remuneraciones: un segundo recibo de sueldo “encubierto”* (Flannery et.al., 1997, p. 215). Se comenzó a dividir los costos de los beneficios entre los empleados y los empleadores, lo cual logró un mayor interés y estima de éstos por parte de los empleados.

Hoy en día los beneficios tienen diversas formas y presentan una variedad de programas que cubre todo lo imaginable, *“en su mayor parte están inspirados en los cambios registrados en las necesidades, aspiraciones y valores del personal”* (Flannery et al., 1997, p. 222) y comprenden conceptos que van desde atención médica hasta cobertura de gastos recreacionales, representando un importante número de las erogaciones empresariales.

3. Objetivos de los programas de beneficios

La existencia de prestaciones y servicios al personal que conforman los programas o paquetes ofrecidos al personal corresponde a diversos objetivos, a saber:

Objetivos sociales: en virtud de que las empresas están inmersas dentro de un determinado contexto político y social con el cual interactúan y que por tanto afectan en la misma medida a su personal, deben buscar soluciones para atacar problemas individuales y sociales que las afectan más directamente.

Objetivos de la organización: un paquete atractivo de compensaciones ofrece la posibilidad de atraer, contratar y retener al personal que interesa. *“Casi siempre, los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son: mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, mejoramiento del clima organizacional, reducción de la rotación de personal y del ausentismo, facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos, aumento de la productividad en general”*, etc. (Chiavenato, 2000, p. 353-354).

Objetivos de los empleados: los empleados suelen procurar la obtención de prestaciones y servicios proporcionados por la empresa, en algunos casos, por los menores costos a los que pueden adquirirlos, ya que *“pueden ser obtenidos a tasas más bajas que las*



que podrían ser obtenidas por los propios empleados actuando por su cuenta” (Milkovich & Newman., 1999, p. 396). por ejemplo, la contratación de pólizas colectivas de seguros de HCM suelen ser menos costosas a medida que aumente el número de empleados. Por otra parte los empleados *“participan de la organización no sólo en función del cargo, del salario, de las oportunidades y del clima organizacional, sino también en función de las expectativas de servicios y beneficios sociales que podrán disfrutar. Sin los beneficios, el empleo sería muy diferente de lo que es”*. (Chiavenato, 2000, p. 471).

4. Ventajas de un programa de beneficios

Actualmente se pueden encontrar diversas bibliografías que señalan innumerables ventajas de los programas de beneficios. A continuación se presenta de forma resumida algunas de las ventajas que pueden obtener tanto la organización como los empleados, cuando se ofrecen estos programas:

- Para la organización: *“elevan la moral de los empleados, reduce la rotación y el ausentismo, eleva la lealtad del empleado hacia la empresa, aumenta el bienestar del empleado, facilita el reclutamiento y la retención del personal, aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo, demuestra las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados, reduce molestias y quejas, promueve las relaciones públicas con la comunidad”* (Chiavenato, 2000, p. 470). Estos programas son utilizados como elemento motivador de la fuerza laboral, aunque éste *“es un descubrimiento relativamente reciente”*. Sin embargo debe tenerse en cuenta que *“para que las retribuciones indirectas impulsen los resultados deseados, deben planearse cuidadosamente, considerando las necesidades de los empleados.* (Dolan et al., 1999, p. 280).
- Para el empleado: Estos planes brindan seguridad física y económica al proporcionarles asistencia frente a las contingencias que se pueden presentar como consecuencia de enfermedades, daños, muerte, etc. Así mismo *“ofrecen ventajas no disponibles en dinero, asistencia para la solución de problemas personales, ofrecen*



medios para mejorar las relaciones sociales entre los empleados, reducen los sentimientos de inseguridad, ofrecen oportunidades adicionales de asegurar status social, ofrece compensación extra, mejora las relaciones con la empresa, reducen las causas de insatisfacción, contribuyendo al desarrollo personal y al bienestar individual” (Chiavenato, 2000, p. 470).

A pesar de estas ventajas, es importante tomar en consideración que también estos programas de beneficios pueden generar una serie de problemas, tales como: *“acusación de paternalismo, costos excesivamente elevados, pérdida de vitalidad cuando se torna hábito, mantiene a los trabajadores menos productivos, negligencia en cuanto a otras funciones de personal, nuevas fuentes de quejas y reclamos, relaciones cuestionables entre motivación y productividad” (Chiavenato, 2000, p. 353)*

5. Clasificación de los beneficios

5.1 Según Pérez y Rodrigo (1988)

De acuerdo a Pérez y Rodrigo (1988) la compensación indirecta está formada por *“un conjunto de servicios y prestaciones que ofrece la organización a sus miembros por el simple hecho de pertenecer a la misma” (Pérez & Rodrigo, 1988, p. 93)*. Dichas prestaciones y servicios las clasifican de la siguiente forma:

a. Prestaciones complementarias al salario: se refieren a todas aquellas prestaciones que otorgan las empresas orientadas a premiar a los empleados, ya que abarcan en su mayoría seguros, tratando de eliminar toda preocupación en sus empleados que podrían afectar sus respectivos desempeños dentro de la misma. A sí mismo, son ofrecidas para retener a sus empleados y para que desarrollen un sentido de pertenencia con la organización, ya que el término de la relación laboral implicaría *“la pérdida de importantes ventajas económicas acumuladas durante años” (Pérez & Rodrigo 1988, p. 98)*. Las prestaciones que engloban esta categoría son:

- Planes de pensiones



- Seguros de vida
- Seguros médicos
- Seguros de accidentes

b. Prestaciones de mejora de las condiciones de trabajo: son aquellas prestaciones que están estrechamente relacionadas con el ambiente de trabajo, tratando de proporcionarles a los empleados condiciones más seguras, agradables y humanas. Estas prestaciones son:

- Servicios médicos
- Comedores o cafetería
- Asignación de vehículos
- Premios y regalos por antigüedad
- Actos sociales y celebraciones
- Descuentos en productos de la empresa

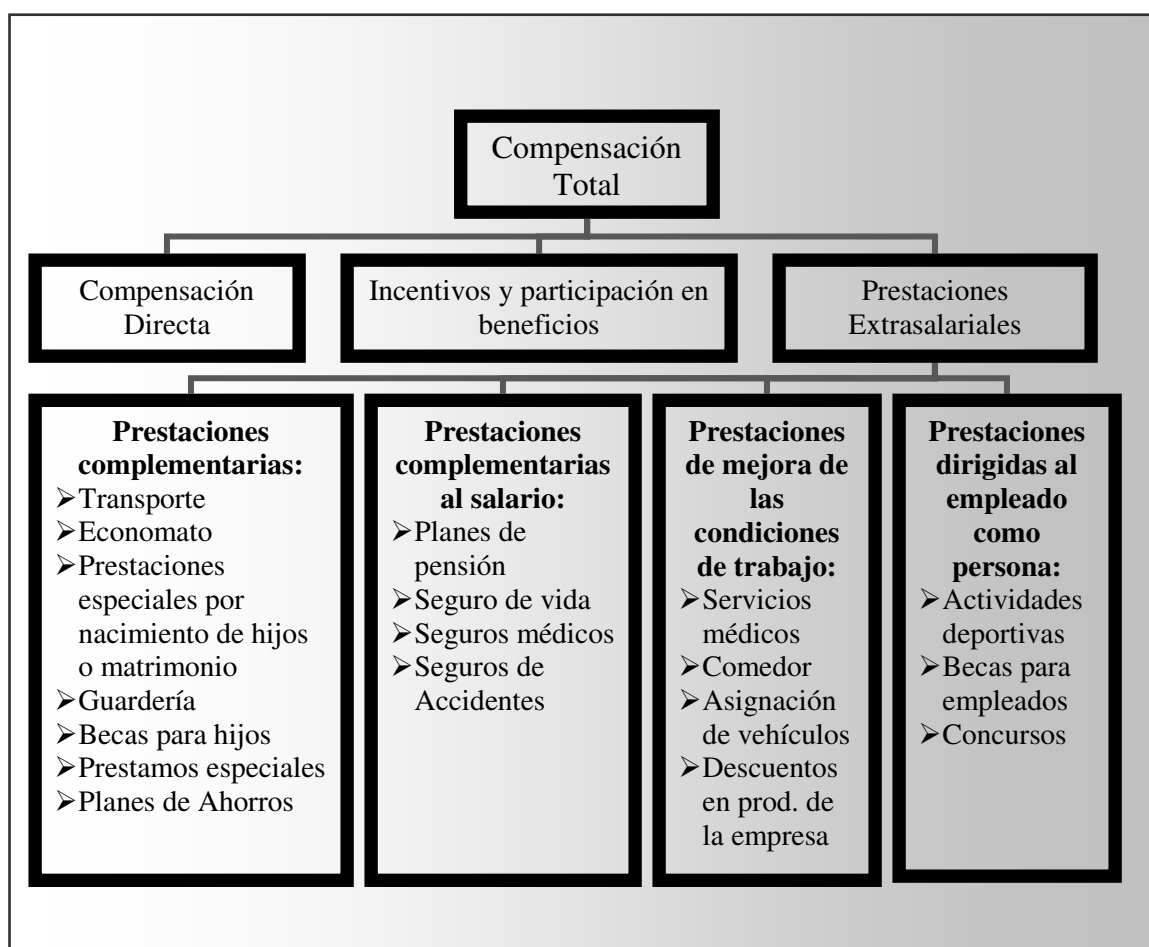
c. Prestaciones complementarias extralaborales: son aquellos servicios que no están relacionados con el ambiente de trabajo, y están dirigidos principalmente a reducir las preocupaciones extralaborales de los empleados y al logro de sus objetivos personales. Este grupo los componen los siguientes servicios

- Transporte al centro de trabajo
- Economato
- Cooperativa de vivienda
- Prestaciones especiales por nacimiento de los hijos
- Prestaciones especiales por matrimonio
- Prestaciones especiales por defunción de familiar
- Guardería
- Becas para hijos de empleados
- Préstamos especiales
- Planes de Ahorro

d. Prestaciones dirigidas al empleado como persona: son prestaciones que otorga la empresa a fin de enriquecer el tiempo libre del trabajador con actividades culturales y para mejorar su formación profesional. En esta categoría se encuentran:

- Actividades deportivas
- Becas para empleados
- Concursos
- Excursiones

Figura 3. Modelo de Prestaciones de Pérez y Rodrigo (1988)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Pérez, E., & Rodrigo, B. (1988). **Política de compensación y protección de los RRHH**. Ediciones Pirámide. p. 99.



5.2 Según Dolan, Shuler y Valle (1999)

Para estos autores las retribuciones indirectas son aquellas que están dirigidas a gratificar a los empleados por el simple hecho de formar parte o participar en las empresas. Los planes de beneficios los clasifican de la siguiente forma:

a. Programas de protección públicos y privados: son aquellos programas o beneficios que están establecidos en la legislación laboral, con la finalidad de garantizar al empleado un mínimo de protección. Los programas de protección privados, por lo general, son ofrecidos por las empresas debido a las deficiencias en los servicios de salud pública o a los elevados costos que implican contratar dichos servicios de forma individual. Están constituidos por los siguientes beneficios:

- Beneficio de retiro
- Beneficio de seguro
- Beneficio de suplemento por desempleo

b. Sueldo correspondiente a tiempo no trabajado: se refiere a pagos que realiza la empresa a sus empleados en períodos que efectúa sus actividades laborales, en donde alguno de ellos pueden ser utilizados por los mismos según su conveniencia. Está formado por dos tipologías de beneficios:

En el trabajo:

- Entrenamiento
- Recesos
- Períodos de descansos por metas cumplidas

Fuera del trabajo:

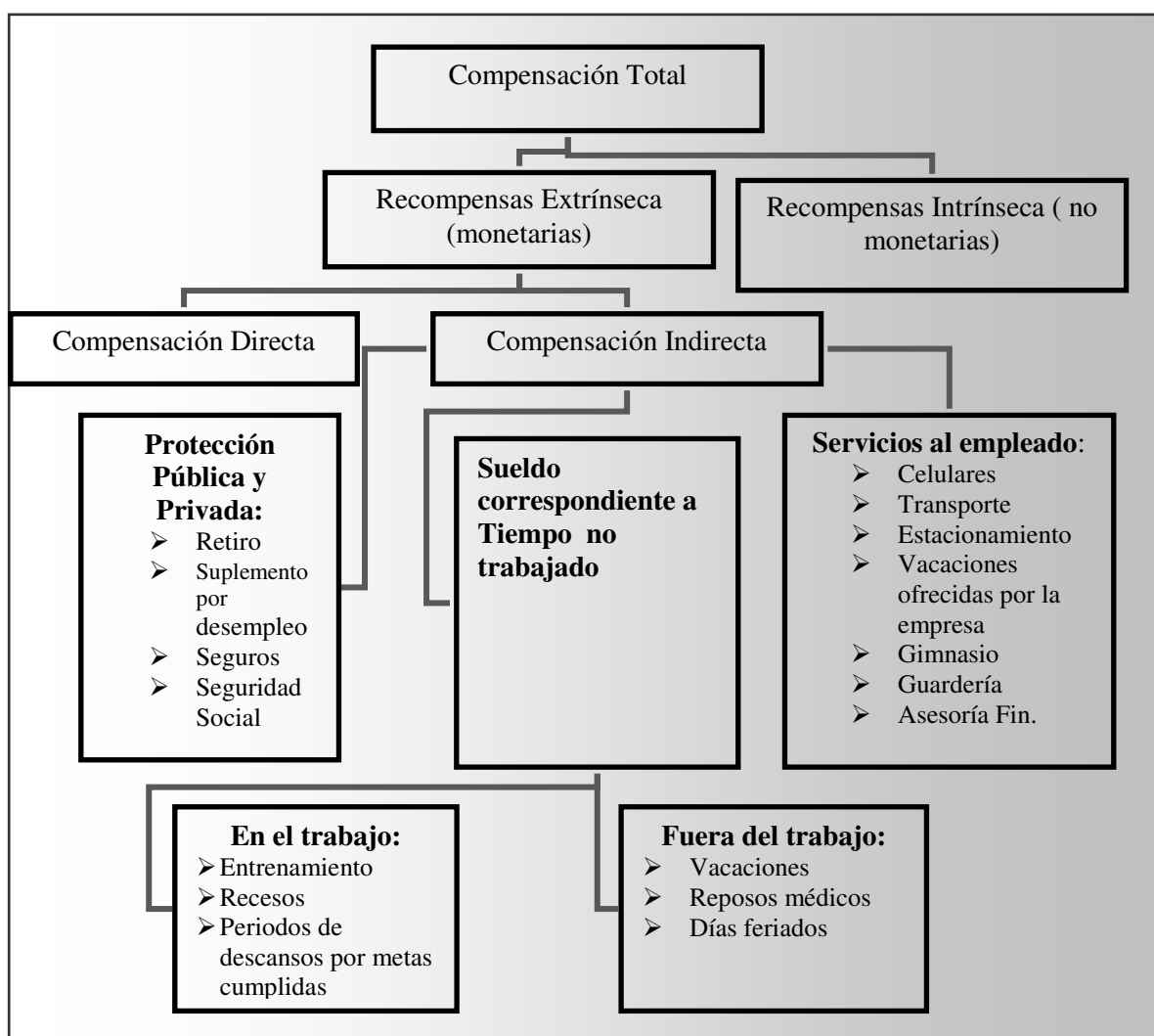
- Vacaciones
- Reposos médicos
- Días feriados

c. Servicios para los empleados y retribuciones en especie: son aquellas prestaciones dirigidas a mejorar la calidad de vida personal o de trabajo del empleado. Esta categoría incluye los *emolumentos*, que son aquellos servicios que representan un símbolo de estatus

dentro de la compensación al personal ya que están dirigidos únicamente a la alta gerencia y al nivel ejecutivo. Los beneficios referidos a este rubro son:

- Celulares
- Transporte o vehículo con o sin chofer
- Estacionamiento
- Gimnasio
- Asesoría financiera
- Guardería

Figura 4. Modelo de Compensación Indirecta de Dolan, Shuler y Valle (1999)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Dolan, S., & Schuler, R., et al. (1999). **La gestión de los Recursos Humanos**. España: McGraw- Hill; capítulo 10 y 11.



5.3 Según Morales y Velandia (1999)

Estos autores consideran a los planes de beneficios como un complemento del salario, que son otorgados a los trabajadores como un derecho adquirido por el hecho de pertenecer a la empresa y no están relacionados con el desempeño de éstos en sus cargos. La clasificación de sus planes incluye:

a. Prestaciones comunes: se refiere a aquellas prestaciones que tienen un carácter universal pues son ofrecidos por la mayoría de las empresas, ya sea por disposición de la legislación laboral o por formar parte del paquete de beneficios comunes en las empresas del mercado. Estos beneficios son:

- Seguridad Social: son prestaciones que reciben los trabajadores dirigidas a brindarle protección y bienestar mediante servicios de salud.
- Servicios de salud: se refiere a prestaciones que están orientadas a garantizarle protección de salud a los trabajadores
- Pensiones de Jubilación o vejez: se refiere a los ingresos que recibe el trabajador cuando se jubila a fin de garantizarle protección contra las contingencias generadas por la vejez.
- Invalidez: son aquellas prestaciones que reciben los trabajadores que presentan imposibilidad para trabajar durante un período o permanentemente.
- Prestaciones por accidente de trabajo: son ayudas monetarias y servicios médicos que recibe el trabajador cuando ha sufrido accidentes o enfermedades laborales.
- Prestaciones por desempleo: se refiere a ingresos temporales que recibe el empleado cuando ha sido separado de su puesto de trabajo, específicamente por despido.
- Prestaciones familiares: son prestaciones orientadas a brindarle una ayuda o servicio a las personas a cargo del trabajador, por lo general están directamente relacionadas con el nivel de ingreso del trabajador. En este tipo de prestaciones se pueden encontrar conceptos tales como: asignaciones por matrimonio, por nacimiento de hijos, por ayuda escolar, entre otros.



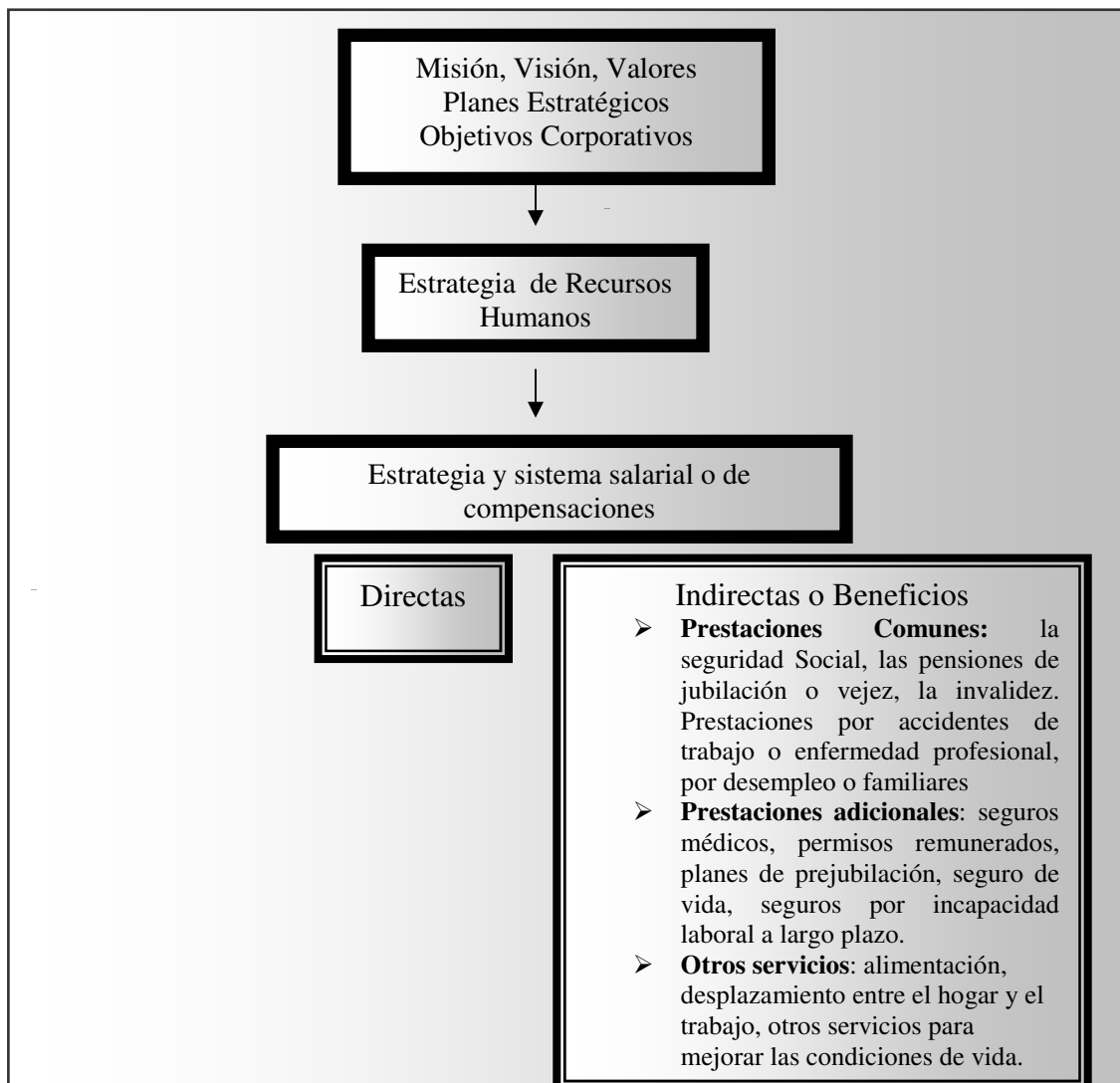
b. Prestaciones adicionales: son prestaciones ofrecidas por la mayoría de las empresas, ya que constituyen un elemento clave en el paquete de beneficios otorgados en las empresas del mercado. Estos beneficios son:

- Seguros médicos: referido a la cobertura parcial de las necesidades de atención de salud, a fin de brindarles protección y bienestar a los empleados y familiares.
- Permisos remunerados: consiste en el pago que realiza la empresa a sus empleados por el tiempo no trabajado tales como: vacaciones, días feriados, períodos de reposo, pausas para la comida, entre otros.
- Planes de prejubilación: son planes dirigidos a preparar a largo plazo al empleado en el aspecto financiero y psicológico para que enfrente mejor la jubilación y cuente con determinado nivel de ingresos.
- Seguro de vida: se refiere al pago que reciben los familiares del empleado una vez que éste ha fallecido.
- Seguros por incapacidad laboral a largo plazo: seguro contratado por la empresa para cubrir daños y lesiones graves que producen incapacidad laboral por largo plazo a fin de proteger el nivel de ingreso del trabajador.

c. Otros servicios: se refiere a servicios de salud, alimentación u otros servicios, tales como:

- Alimentación
- Desplazamiento entre el hogar y el trabajo
- Otros servicios para mejorar la calidad de vida

Figura 5. Modelo de Compensación Indirecta de Morales y Velandia (1999)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Morales, J., & Velandia, N. (1999). **Salarios, estrategias y sistema salarial o de compensaciones.** McGraw-Hill; Capítulo 9, p. 311

5.4 Según Gómez-Mejía, Cardy y Balkin (1997)

Consideran que las prestaciones son recompensas otorgadas en forma no metálica a los empleados con el fin de proporcionarles a los mismos y a sus familiares seguridad en su salud y en el aspecto económico. Para ellos los planes de beneficios se clasifican de la siguiente forma:



a. Prestaciones regidas por la ley: son aquellas prestaciones que obligatoriamente deben ofrecer las empresas de acuerdo a las disposiciones de la legislación laboral para garantizar a los empleados un mínimo de seguridad, tales como:

- Seguridad social
- Seguro Médico Estatal
- Indemnización por accidente de trabajo
- Seguro de desempleo
- Permisos sin sueldo

b. Prestaciones voluntarias: se refiere a las prestaciones que ofrecen las empresas voluntariamente en función de sus políticas de compensación como complemento a aquellas establecidas o exigidas legalmente. En esta categoría se encuentran las siguientes prestaciones:

b.1 Seguros médicos: dirigidos a brindarles asistencia sanitaria a los empleados y a sus familiares.

b.2 Planes de jubilación: son planes dirigidos a brindarles seguridad económica al empleado a largo plazo, de manera tal, que cuando éste se jubile pueda contar con determinado nivel de ingresos. Están constituidos por:

- Planes de rentas definidas: son aquellos planes en donde las empresas le pagan al empleado una cantidad fija de dinero, cuyo cálculo está determinado por los ingresos medios del empleado en los tres últimos años.
- Planes de contribuciones definidas: son aquellos planes que le otorgan al empleado una cantidad determinada de dinero previamente establecida según su participación en el mismo.

b.3 Planes de Seguro: son aquellos que buscan ofrecer a los empleados y a sus familiares seguridad económica. Esta categoría está constituido por:

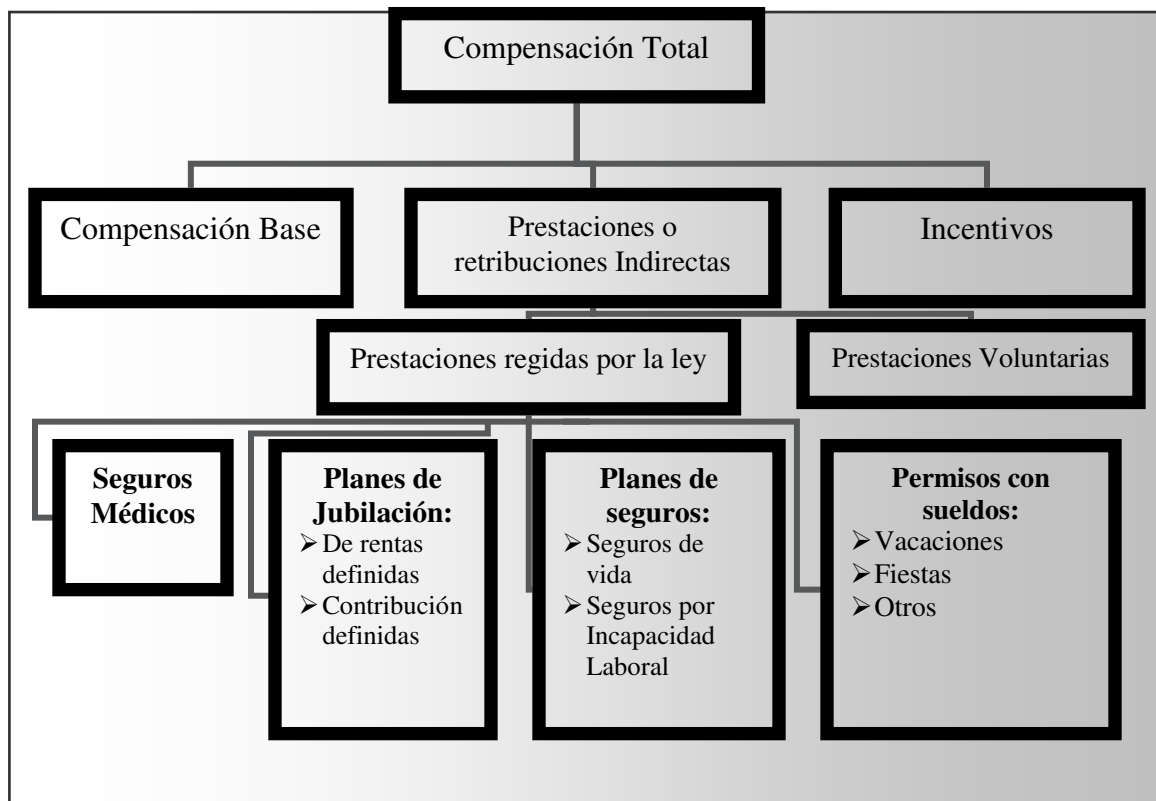
- Seguros de vida
- Seguros por incapacidad laboral a largo plazo.

b.4 Permisos con sueldos: *“son interrupciones de los calendarios de trabajo, de manera que los trabajadores puedan dedicarse a actividades de ocio o a deberes personales o cívicos”* (Gómez-Mejía & et al., 1997, p. 418), tales como:

- Vacaciones

- Fiestas
- Otros

Figura 6. Modelo de Compensación Indirecta de Gomez-Mejía, Cardy y Balkin (1997)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Gomez-Mejía, L., Cardy & Balkin. (1997). **La gestión de Recursos Humanos**. Prentice may; Capítulo 11.

5.5 Según Hay Group (1990)

De acuerdo a Hay Group (1990) los planes de beneficios sociales son aquellos factores que forman parte de la compensación indirecta que tienen como objetivo preestablecido garantizar la satisfacción de las necesidades básicas, seguridad, financieras y otras. Los beneficios los clasifican en grupos según su naturaleza, a saber:

a. Beneficios para cobertura de necesidades básicas: son aquellos beneficios que ofrecen las empresas a fin de satisfacer las necesidades básicas relativas a la alimentación y vivienda de sus trabajadores. Este grupo esta compuesto por los siguientes beneficios:



- Vivienda provista por la empresa: se refiere a las facilidades que la empresa le otorga al empleado, asignándole una vivienda o una ayuda monetaria para que el empleado tenga más facilidades en el pago de la misma
- Comedor de la empresa: consiste en la ayuda que la empresa le ofrece a sus empleados, a través de un servicio de comedor pagado total o parcialmente por la misma

b. Beneficios socioeconómicos de seguridad: se refiere a todos los beneficios relacionados con la vejez y la salud ofrecidos por las empresas que permiten satisfacer las necesidades de seguridad de sus trabajadores. Estos beneficios son:

- Seguro de vida: seguro contratado por la empresa para cubrir las contingencias que se ocasionen por la muerte del trabajador, mediante una póliza pagada total o parcialmente por la misma.
- Seguro Hospitalización, cirugía y Maternidad (HCM): es un seguro que permite cubrir las contingencias de enfermedades del empleado, cónyuges y/o familiares directos.
- Seguro de accidentes personales: seguro facilitado por la empresa para cubrir daños y lesiones en caso de accidentes, para realizar revisiones periódicas y para evaluar el estado de salud de los empleados y que no incluyen conceptos de los seguros anteriores.
- Seguro de automóviles: referido a la facilidad que ofrece la empresa al contratar un seguro dirigido a asegurar los vehículos de los empleados y de la empresa.
- Chequeo médico: se refiere a la posibilidad que otorga la empresa a sus empleados de realizarse exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar el estado de salud de los mismos.
- Servicios médicos ambulatorios: este beneficio contempla el pago total o parcial por parte de la empresa de las consultas médicas y tratamientos en cualquier centro de salud, exámenes de laboratorios, medicinas, servicios odontológicos, entre otros.



- Planes de Jubilación/pensión: planes ofrecidos por las empresas a fin de planificar el retiro de los empleados durante su vida activa dentro de la misma, como un complemento a los planes otorgados por las instituciones públicas, específicamente por la seguridad social

c.- Beneficios socioeconómicos financieros: son los beneficios que otorgan las empresas con el objeto de facilitar la obtención de bienes y promover el ahorro e inversión en los trabajadores. Esta categoría incluye:

- Préstamo para adquisición de automóvil: contempla facilidades otorgadas a los empleados por la empresa para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales en relación al contexto financiero, para la adquisición de un vehículo.
- Préstamo para adquisición vivienda: contempla facilidades otorgadas por la empresa para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales a los empleados en relación al contexto financiero, para la adquisición de una vivienda, remodelación de la misma o adquisición de terrenos.
- Préstamos para diversos fines: contempla facilidades otorgadas por la empresa a los empleados para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales en relación al contexto financiero, para otros gastos tales como: gastos médicos, educación, viajes, adquisición de mobiliario, entre otros.
- Adquisición optativa de acciones: este beneficio consiste en programas que le permiten la posibilidad a los empleados de adquirir acciones de la empresa a precios preferenciales o con facilidades de pago y/o financiamiento especial.
- Caja de ahorro: contempla planes ofrecidos por la empresa dirigidos a fomentar el ahorro de los trabajadores y la adquisición de bienes durables.



d. Beneficios socioeconómicos de transporte: son aquellos que ofrecen las empresas a fin de brindarles movilidad a sus trabajadores, en donde el medio de transporte utilizado es considerado por Hay Group como un símbolo de status social. Esta categoría está constituida por los siguientes beneficios:

- Asignación de vehículo provisto por la empresa: referido al uso de un vehículo de la empresa otorgado al empleado para fines laborales y/o personales.
- Asignación de vehículos como herramienta de trabajo: referido al uso de un vehículo otorgado al empleado por la empresa para fines laborales.
- Estacionamiento: consiste en una ayuda monetaria o subsidio que ofrece la empresa a sus empleados para cubrir los costos del estacionamiento, en caso que ésta no cuente con estacionamiento propio o la asignación de un puesto cuando posee estacionamiento propio.
- Pago de uso de automóvil personal: referido al pago o indemnización que hace la empresa al empleado por el uso su vehículo personal para fines laborales.

e. Beneficios recreacionales: son los beneficios que otorgan las empresas a fin de proporcionarles esparcimiento a sus trabajadores y favorecer el desarrollo y formación de las relaciones sociales. Estos beneficios son:

- Disfrute de club privado: la empresa le asigna u ofrece la oportunidad de obtener acciones en clubes sociales privados a los empleados, pagando total o parcialmente las cuotas de mantenimiento o consumo dentro del mismo.

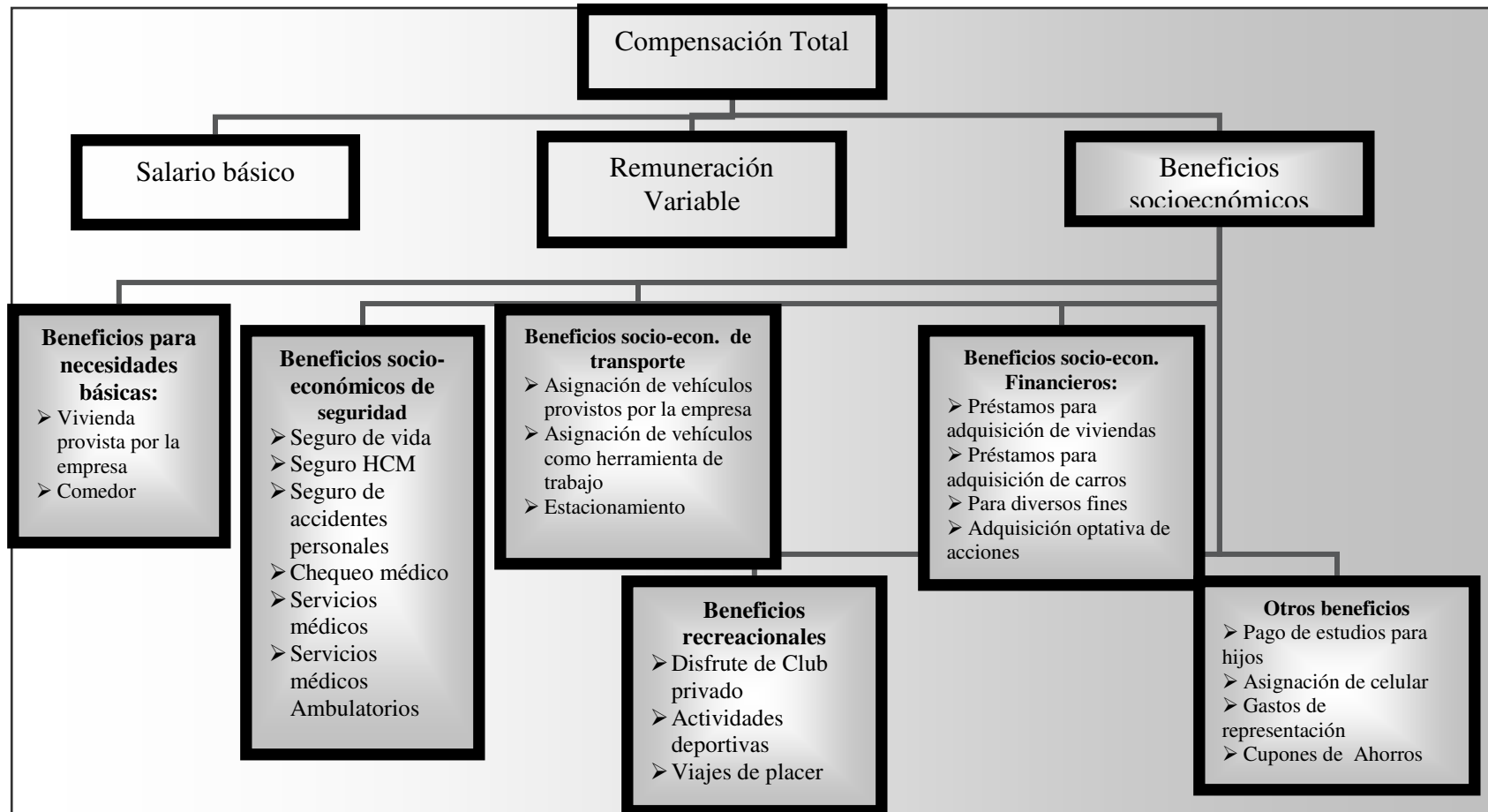
f. Otros Beneficios: se refiere a otros beneficios que no se ubican en las categorías anteriores, tales como:

- Pago de estudios para los hijos: se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que la empresa le otorga al empleado para la educación de sus hijos.



- Asignación de celular: consiste en la dotación de un equipo telefónico celular con línea a los empleados de la empresa, pagado total o parcialmente por la misma.
- Gastos de representación: se refiere al pago que la empresa realiza a algunos empleados mensualmente a fin de cubrir los gastos de representación de la misma para fines exclusivamente laborales.
- Tarjetas de créditos corporativas: referido a la tarjeta de crédito que la empresa otorga a algunos de sus empleados a fin de cubrir gastos laborales y/o personales.
- Cupones y vales: este beneficio consiste en tickets que otorga la empresa a sus empleados para que puedan adquirir bienes y servicios.
- Planes de transferencia internacionales: referido a la posibilidad que la empresa ofrece a sus empleados de ser transferidos a otras sucursales fuera del país, cubriendo los costos de la misma.
- Planes de transferencia nacionales: referido a la posibilidad que la empresa ofrece a su personal de ser transferidos a otras sucursales a nivel nacional y cubrir los costos relacionados a la misma.
- Política de viáticos: se refiere al pago que la empresa realiza a los empleados a fin de cubrir los gastos que incurren los mismos en nombre de la misma, ya sea por concepto de estadía u otros durante su trabajo.
- Fondo de ahorro: se refiere a los aportes calculados a partir del sueldo mensual del empleado que realiza la empresa en un fondo.
- Otros beneficios: son beneficios que muy pocas empresas los ofrecen de acuerdo a los resultados del estudio por Hay Group (2001), tales como: descuentos en productos y servicios, cursos de inglés entre otros.

Figura 7. Modelo de planes de beneficios de Hay Group (1990)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Hay Group. (1990). **La gestión de Recursos Humanos en Venezuela.** Editorial IESA; p. 36.

6. Compensación Indirecta y necesidades de los empleados

Actualmente muchas empresas a nivel mundial están ofreciendo paquetes de beneficios adaptados a las necesidades de los empleados, ofreciendo flexibilidad de elección entre beneficios. Los paquetes de beneficios “standard”, es decir los utilizados tradicionalmente, ofrecen un único paquete de beneficios compuesto de beneficios básicos y que satisfacen las necesidades del empleado “tipo”, en otras palabras, *“son diseñados con el empleado promedio en mente y algunas desviaciones en necesidades simplemente pueden quedar insatisfechas”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 401). Este sistema podría tener sentido en empresas con una fuerza laboral bastante homogénea. Sin embargo, debido a los cambios demográficos que se han producido en la fuerza laboral como por ejemplo: mayor número de mujeres que trabajan todo el día, familias con un solo progenitor, etc. existe una mayor variedad de necesidades por parte de los empleados, por tanto *“las empresas que no cuenten con un perfil estándar de empleado, encontrarán más eficaz disponer de un conjunto de prestaciones descentralizado que permita a los empleados elegir. Si la empresa está creciendo y necesita retener a todo su personal debe asegurarse de ofrecer las prestaciones que necesita su fuerza laboral”* (Gómez-Mejía et al., 1997, p. 404)

Adicionalmente, estudios realizados comprueban que las preferencias de los empleados sobre los beneficios están sistemáticamente relacionadas a diferencias demográficas, ya que estudios demográficos *“asumen que los grupos demográficos -ejemplo: jóvenes vs. ancianos, casados vs. solteros - presentan consistentes preferencias en beneficios”* (Milkovich & Newman, 1999, p. 408). Además, se puede observar diferencias entre grupos en términos de preferencias de beneficios, así preferencias de los empleados por varios beneficios están determinados por necesidades individuales. Aquellos beneficios percibidos como los que satisfacen mejor las necesidades individuales son más altamente deseados

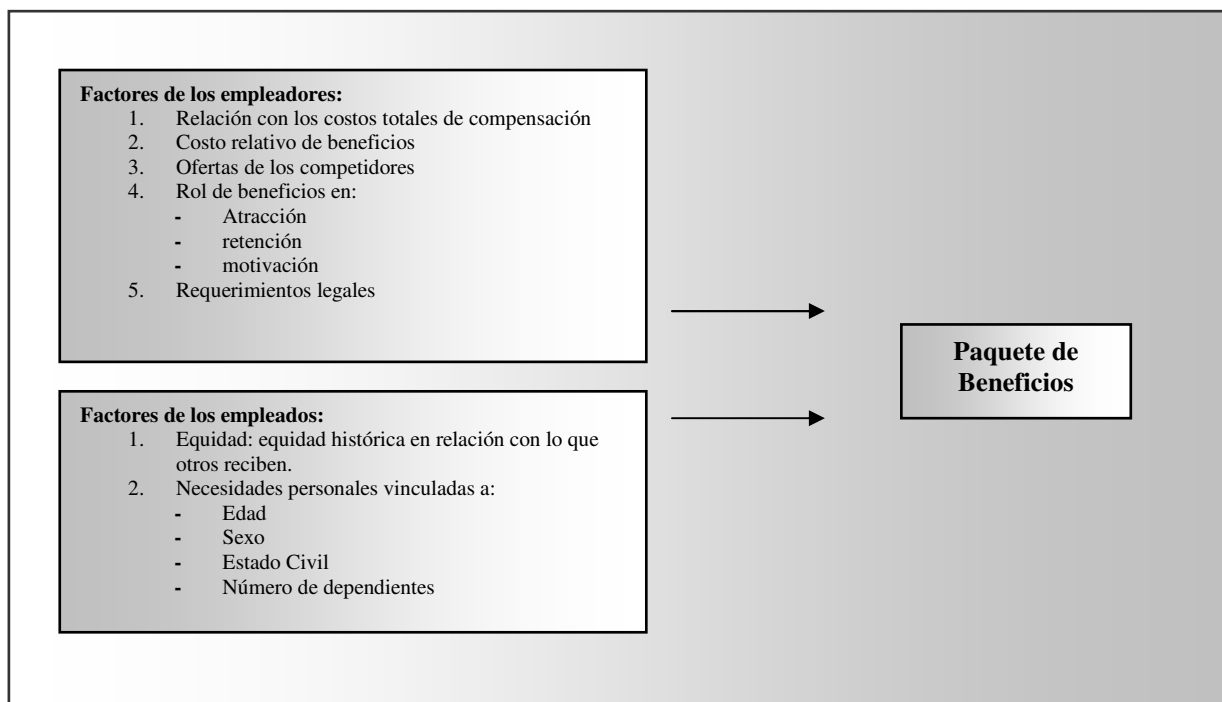
Es importante resaltar que *“para crear programas eficaces de beneficios, las organizaciones deben buscar más allá de las alternativas habituales, considerando”* las características de la fuerza laboral, *“deben evitar los “encasillamientos” y adoptar propuestas creativas a la medida de las necesidades de su personal y de las culturas en las cuales viven y*

trabajan (Flannery et al., 1997, p. 236). Estas necesidades de prestaciones dependen de una “serie de factores: edad, estado civil, trabajo del cónyuge y duplicidad de prestaciones, y presencia de ancianos y niños en la familia.” (Gómez – Mejía et al., 1997, p. 418).

Por otra parte, las organizaciones deberían continuar examinando sus culturas, identificar cómo son, conocer los recursos económicos y humanos que dispone y luego asegurarse de que todos sus beneficios sean acordes. Si la organización pretendiera una fuerza laboral móvil y flexible, entonces tendría que diseñar planes que permitan al personal dejar la compañía sin una pérdida importante en su inversión. (Flannery et al., 1997, p. 238).

El siguiente cuadro presenta un modelo de factores que inciden en las elecciones de beneficios desde las perspectivas del empleado y del empleador.

Figura 8. Factores que influyen en la elección de los paquetes de beneficios



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de MilKovich & Newman (1999). Compensation. Irwin McGraw – Hill. p. 404.



D. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela y otros países

1. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela

Los planes de beneficios surgieron en nuestro país como resultado de la apertura de la actividad petrolera a inicios del siglo pasado, caracterizada por la entrada de empresas foráneas como conductoras del desarrollo de la industria en este sector, en donde los altos ejecutivos y los profesionales eran enviados desde las casas matrices para llevar a cabo la gestión de sus respectivas organizaciones.

“Esta fuerza de trabajo especializada proveniente del extranjero, que a su vez era colocada físicamente en lugares exclusivos, separados de la fuerza obrera nativa poseían esquemas remunerativos que no eran extensibles a ésta última” (Quevedo, 2000, p. 20), lo cual generó descontento en esa masa de trabajadores estableciendo mecanismos orientados a lograr una retribuciones más justas y beneficios similares. Sin embargo, fue a partir de 1936 con la publicación de la Ley del Trabajo que los trabajadores empezaron a gozar de beneficios por medio de la contratación colectiva tales como: economatos, escuelas, servicios médicos, entre otros.

Actualmente las organizaciones en Venezuela están buscando alternativas que optimicen la remuneración de los empleados mediante planes de beneficios tales como: seguros, becas de estudios, estacionamientos, entre otros; orientados a complementar su compensación fija y subsanar la caída del poder adquisitivo.

En un estudio realizado por Hay Group en el año 2001, se encontró que los beneficios ofrecidos en una muestra de ciento diecinueve (119) empresas en el mercado venezolano, en su mayoría se enfocan en satisfacer la necesidad de seguridad de los trabajadores, a saber: seguro de hospitalización, cirugía y maternidad, seguros de vida, seguros de accidentes y de automóviles; beneficios dirigidos a satisfacer las necesidades de transporte como los siguientes: carro asignado por la organización, pago por uso de carro personal y



estacionamiento, así como también beneficios diversos, tales como: teléfono y línea celular provisto por la empresa, políticas de viáticos y gastos de representación.

Por otro lado, en un Trabajo de Grado realizado recientemente sobre la compensación indirecta (Iurkovic & León, 2001) se encontró que los beneficios que caracterizan el paquete de beneficios ofrecidos, en una muestra de diez y seis (16) empresas del sector telecomunicaciones y banca, son los siguientes: la totalidad de las empresas estudiadas ofrecen un seguro de hospitalización, cirugía y maternidad y planes de ahorro, tres de cuatro empresas del sector telecomunicaciones ofrecen un seguro de vida, estacionamiento y asignación de teléfono móvil, sin embargo en el sector banca esa proporción de empresas ofrecen préstamos y seguro de vida. Por otro lado, la mitad de las empresas estudiadas en ambos sectores ofrecen programas de alimentación, guardería y actividades deportivas.

2. Tendencias de los planes de beneficios en otros países

Los planes de beneficios han tomando una gran relevancia en la compensación del personal en las organizaciones, pues constituye un factor clave en la atracción y retención de los empleados, últimamente son percibidos como un factor de motivación de los mismos si se considera sus necesidades y características personales en el momento de diseñarlos e implementarlos. Por ello es de vital importancia que las empresas, específicamente los departamentos de compensación evalúen de forma continua y constante las tendencias de los planes de beneficios presentes en el mercado laboral de sus países y en países foráneos, de manera tal que sus paquetes de beneficios sean competitivos y satisfagan las necesidades de sus empleados complementando su compensación directa.

En este sentido, se considera interesante exponer someramente las tendencias que en otros países marcan la pauta en los beneficios que ofrecen.

Argentina



“En la actualidad los programas de beneficios que las empresas otorgan a su personal son en su mayoría fijos o rígidos” (Remuneraciones, Hacia los beneficios Flexibles en <http://old.clarin.com.ar/suplementos/economico/2000/08/06/r-02411e.htm>, consultado el día 22 de Agosto de 2003. 21.54 hrs., actualizada últimas 48 horas) de acuerdo con el nivel de reporte que ocupe el trabajador dentro de las mismas, sin embargo hace dos años las empresas se han visto en la necesidad de evaluar diversas alternativas en cuanto a los paquetes de compensación que permitan recortar y ajustar los costos laborales debido a la recesión económica en la que actualmente se encuentra inmersa esa nación, para ello las empresas telefónicas “empezaron a explorar con mayor interés las distintas variantes de la modalidad de beneficios flexibles” (Giganti, Los salarios por el Tobogán, en http://www.negocios.com.ar/secciones/recursos_humanos/srh124.htm, consultado el día 15 de Noviembre de 2002. 16.24 hrs., actualizada últimas 48 horas) lo cual no sólo les permite reducir sus costos sino también satisfacer las necesidades de sus empleados.

Canadá

En un estudio llevado a cabo por Hewitt Associates en Canadá en el año 2002 denominado “flexibilidad: La actitud de los empleadores frente a los planes de beneficios flexibles” se encontró que “el 56% de 136 empresas que participaron en el estudio ofrecen a sus empleados” (Byron & Dawson, 2003, p. 82) este tipo de compensación indirecta, un 37 % está considerando implementarlo y un 7% no desea incorporar este tipo de plan de beneficios en su paquete de compensación.

Estados Unidos

El abanico de opciones que ofrecen las organizaciones en Estados Unidos en cuanto a los planes de beneficios es bastante amplio, esta gama va desde paquetes de beneficios fijos, es decir, estándar para todos los miembros de la organización, hasta paquetes de beneficios flexibles o paquetes de beneficios familiares que buscan el bienestar del empleado y un mejor balance entre su trabajo y vida familiar. Según Quevedo (2000) el 90% de las empresas estadounidenses con más de 1000 empleados cuenta con planes de beneficios flexibles en su



compensación indirecta, pues las bondades de este tipo de beneficios no sólo se refleja en la satisfacción y motivación de los empleados sino en la reducción de costos de la organización.

A su vez, a partir de la década de los 70's tomaron gran importancia los paquetes de beneficios familiares orientados a las necesidades del núcleo familiar a través de horarios flexibles, brindándoles soporte a los empleados para el cuidado de sus hijos para que puedan, entre otras cosas, disfrutar más tiempo con sus familiares, sin embargo estas políticas dirigidas a lograr un mejor balance trabajo-familia no son muy aplicados en las empresas pequeñas debido a la falta de recursos o porque no reconocen las necesidades de los empleados, ofreciendo paquetes de beneficios fijos a los mismos.

Según Bailyn, Drago & Kochan (2001) las empresas que ofrecen este tipo de beneficios se dividen en: aquellas que le dan flexibilidad al trabajador, siempre y cuando, éste se adapte al concepto de empleado ideal establecido por la organización y aquellas empresas que le dan toda la flexibilidad al empleado para que diseñe sus beneficios y su trabajo de acuerdo a sus necesidades para que pueda contar con una mejor integración de su trabajo y su vida familiar. El primer tipo de empresas se caracteriza por ofrecer beneficios tales como: servicio de comedor pagado parcialmente por la empresa, servicios médicos y odontológicos, tintorerías, servicios de guarderías y para el cuidado de niños cuando éstos se encuentran enfermos, sin embargo el segundo tipo de organización se diferencia del primero pues el paquete de beneficios o la flexibilidad que ofrece en el trabajo del empleado se caracteriza por licencias de paternidad y maternidad, arreglos de horarios, teletrabajo, entre otros, que le proveen a los empleados más control y flexibilidad en sus arreglos de trabajo y de su familia, ya que *“a través de las fases del ciclo de vida familiar, la mayoría de los individuos deben cuidar a sus hijos o deben atender a sus padres o abuelos que requieren cuidados especiales”* (Bailyn, Drago & Mochan, 2001, p. 19) y este tipo de beneficios le permite resolver estas responsabilidades.

España

Actualmente las organizaciones españolas ofrecen paquetes de beneficios tradicionales a sus empleados, sin embargo varias empresas consultoras señalaron que entre las políticas de



Recursos humanos planteadas para el año 2003, hay una fuerte tendencia a implementar paquetes de beneficios flexibles o compensación a la carta, ya que *“creemos en sus beneficios para satisfacer las necesidades de los profesionales en la empresa en las diferentes etapas de su vida”*, (Monserat, Políticas de recursos humanos en el 2003. en <http://www.todomba.com/displayarticle43.html>, consultado el día 03 de Septiembre de 2003. 22.45 hrs.), señaló la directora de recursos humanos de la consultora KPMG Consulting

En un estudio de compensación total llevado a cabo por William M. Mercer en el año 2001 en empresas con negocios en el área de Internet, se encontró que el paquete tradicional de beneficios está predominantemente caracterizado por los siguientes beneficios: el 86% de las entidades estudiadas ofrecen a sus trabajadores comedores pagados totalmente por las empresas o les otorgan vales, el 68% proporcionan seguros de salud, vida y accidentes y pone a disposición de los empleados teléfono móvil con línea. *“En menor proporción se facilita automóvil de la empresa (48%), tarjetas de crédito y gastos de representación (40%), planes de jubilación (20%), pertenencia a un club (12%) y facilidades para el pago de la educación de los hijos (4%).”* de los empleados (Cortés, el sector Internet incrementó sus salarios, en http://www.laempresa.net/noticias/2001/0106/20010611_20.htm, consultado el día 10 de Septiembre de 2003. 22.45 hrs.). Asimismo en un estudio llevado a cabo por ese mismo ente en el presente año se concluyó que el 23% de las empresas analizadas otorgan planes de compra de acciones a los empleados *“que cuenten con una antigüedad mínima. Estos pueden destinar a la compra de acciones entre un 10% y un 25% de su salario, con una cantidad máxima que oscila entre 1.800 y 21.000 euros”* (Servimedia, Las stock options de capa caída, en <http://elmundodinero.elmundo.es/mundodinero/2003/10/15/Noti20031015172127.html>, Consultado el día 16 de Octubre de 2003. 14.11 hrs. actualizada las últimas 48 horas)

A su vez, en ese mismo estudio se indagó sobre los beneficios más valorados por los empleados, pidiéndoles ordenarlos según su preferencia obteniendo los siguientes resultados: horario flexible, seguro médico, adquisición optativa de acciones y formación.



E. Beneficios determinados en la legislación laboral venezolana

El ofrecimiento de los beneficios por parte de las empresas es voluntario, es decir, las mismas pueden decidir ofrecerlos o no, según los recursos económicos y los objetivos que quieran alcanzar a través del otorgamiento de estos conceptos. Sin embargo, la legislación venezolana establece ciertas regulaciones con respecto a algunos beneficios, las cuales exigen a las empresas que éstos deben ser obligatoriamente otorgados a empleados que presenten determinadas características, a saber: el número de salarios mínimos devengados por ellos, la edad de sus hijos, etc., y por tanto deben ser incluidos en el paquete de beneficios de los mismos.

Es importante aclarar que estos beneficios condicionados, no constituyen objeto de análisis para el presente estudio, sino aquellos que tienen carácter voluntario, puesto que los de carácter obligatorio establecidos en la legislación laboral o en el contrato colectivo, independientemente de que permitan o no satisfacer las necesidades de los empleados siempre deberán ser ofrecidos por las organizaciones, en virtud de las disposiciones legales exigidas por la Ley y por la contratación colectiva acordada entre estas empresas y sus sindicatos. Asimismo no se considerarán a aquellos conceptos como utilidades, prestación de antigüedad, días feriados, los cuales son considerados por varias empresas como componentes del paquete de beneficios que ofrecen a sus empleados pero que sin embargo no son percibidos como tales por la legislación laboral venezolana.

De esta manera, se considera necesario los beneficios que están establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T), específicamente en el artículo 133, denominados como “*beneficios sociales*”, en virtud de la responsabilidad que asumen las empresas respecto a la protección y bienestar de sus empleados y su núcleo familiar, mediante el otorgamiento voluntario de beneficios, tales como:

1. *Servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles.*



2. *Reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.*
3. *Provisiones de ropa de trabajo.*
4. *Provisiones de útiles escolares y de juguetes.*
5. *Becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.*
6. *Pago de gastos funerarios*

Por otra parte el Reglamento de la L.O.T (artículo 73) establece que estos beneficios: *“revisten carácter excepcional”, en referencia a la voluntad que tienen las empresas en ofrecer estos beneficios; “deberán guardar proporción o adecuación con las necesidades que se pretenden satisfacer”, para que no se gasten recursos económicos en ofrecimientos que no satisfagan las necesidades del empleado y la de su familia, ya que “deberán aprovechar al trabajador, su cónyuge o concubino, o a sus familiares” es decir estos beneficios deben ser extensibles a los familiares del trabajador y por último, “no revisten carácter salarial cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se hubiere pactado lo contrario en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo”.*

Este último punto, hace referencia al hecho de que los beneficios otorgados por las empresas, bien sea voluntarios o no, no son considerados salario y por tanto no podrán ser otorgados en efectivo, en tal sentido, estos beneficios son denominados según el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 72, *“Percepciones no salariales”, a razón de que “...no forman parte del patrimonio del trabajador; no son libremente disponibles; muchas de ellas están destinadas a restituir los gastos del trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios el cual debe ser asumido por el patrono; proveen al empleado de herramientas para la ejecución de su labor, y constituyen gratificaciones voluntarias o graciosas originadas por razones distintas a la relación de trabajo...”*

A continuación es pertinente señalar los conceptos que, según la legislación laboral en el momento histórico de la realización de esta investigación, presentan algunas limitaciones en su otorgamiento, como por ejemplo respecto a cuáles trabajadores deben recibir ciertos beneficios y la cuantía correspondiente a cada uno de ellos:



Guarderías infantiles:

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 391 establece la obligación por parte de las empresas que ocupen más de veinte (20) trabajadores, del mantenimiento de una guardería infantil con la finalidad de ayudar a los trabajadores en la protección de sus hijos mientras éstos están trabajando. Sin embargo en el artículo 126 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se limita el derecho a recibir este beneficio a aquellos trabajadores que tengan hijos menores de cinco (5) años de edad y que devenguen una remuneración igual o inferior a cinco (5) salarios mínimos.

Por otra parte, en el artículo 127 del citado Reglamento, se determina que esta obligación podrá cumplirse mediante la instalación y mantenimiento de una guardería infantil dentro de la empresa; la instalación y mantenimiento de una guardería compartida a cargo de varias empresas de una misma zona, previa autorización del Ministerio del Trabajo; mediante el pago de la guardería infantil, *Hogares de Cuidado Diario*, Multihogares, Maternales de la Fundación del Niño, o en cualquier otra institución autorizada al efecto por el Ministerio de la Familia, hasta una cantidad equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) del salario mínimo, por concepto de inscripción y mensualidades y mediante cualquier otra modalidad que establezcan los Ministerios del Trabajo, de la Familia y el Consejo de Supervisión del Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores.

Sin embargo, la ley establece expresamente en este mismo artículo que: *“En ningún caso, el empleador podrá cumplir su obligación mediante el pago, en dinero o especie, al trabajador de los costes derivados del servido de guardería infantil(...)”*

Programa de Alimentación:

Los beneficios correspondientes a la alimentación y nutrición del trabajador, a saber: los comedores, *provisión de comidas* y programas de alimentación que son ofrecidos a los empleados que laboran en las empresas que operan dentro de las fronteras venezolanas también son regulado por leyes laborales, específicamente en la Ley de Programa de Alimentación, la cual está dirigida a *“mejorar el estado nutricional de los empleados, a fin de*



fortalecer su salud, prevenir las enfermedades profesionales y propender a una mayor productividad laboral” tal como lo establece el artículo 1 de esta Ley.

Al igual que para recibir el beneficio de guarderías infantiles para los hijos de los empleados, en la Ley Programa de Alimentación se establecen ciertas limitaciones correspondientes al número de trabajadores que debe poseer la empresa y a la cantidad de salarios mínimos que deben percibir los empleados para poder acceder a este tipo de beneficio, a este respecto, se determina en el artículo 2 de dicha Ley, que *“los empleadores o patronos que tengan a su cargo más de cincuenta (50) trabajadores otorgarán a aquellos que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales el beneficio de provisión total o parcial de una comida balanceada durante la jornada de trabajo”.*

Sin embargo en este mismo artículo se hace referencia a la voluntariedad que tienen las empresas que no cumplan con estas limitaciones señaladas, es decir las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, ya que éstas podrán decidir otorgar este beneficio. Asimismo las empresas podrán extender esta ayuda a aquellos trabajadores que devenguen una remuneración superior a dos (2) salarios mínimos.

El artículo 4 de esta Ley establece que este beneficio puede ofrecerse mediante la instalación, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones, de comedores propios o contratados por una (1) o varias empresas que esté ubicadas en la misma zona ; a través de la contratación de empresas especializadas en el servicio de comida; mediante el otorgamiento de trabajo de "cupones" o "tickets" por cada jornada, los cuales podrá canjearlos por alimentos en restaurantes o establecimientos de comida, a este respecto la Ley establece que el valor de este cupón no podrá ser inferior a cuatro mil ochocientos cincuenta bolívars (Bs.4.850,00), es decir, cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.), ni superior a nueve mil setecientos bolívars, cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.), es importante señalar que el valor de la Unidad Tributaria al momento de realizar esta investigación es de diecinueve mil cuatrocientos bolívars (Bs.19.400,00) y mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el Instituto Nacional de Nutrición. No obstante esta Ley establece que *“...en ningún caso el beneficio de alimentación será cancelado en*



dinero.

Días de Disfrute por Vacaciones

A pesar de que la legislación laboral venezolana específicamente no establece los días de disfrute por vacaciones como beneficios sociales, muchas empresas, como parte del paquete de beneficios que ofrecen a sus empleados, otorgan días de disfrute por vacaciones, adicionales a los establecidos en el artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir quince (15) días hábiles más un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles, a partir del primer año de trabajo ininterrumpido.

Para efectos de esta investigación, se tomará en cuenta únicamente sólo los días adicionales que les corresponden al trabajador por derecho legal o según el contrato colectivo, por ejemplo un empleado al cumplir un año ininterrumpido de trabajo le corresponde legalmente quince (15) días de disfrute por vacaciones. Si la empresa donde labora le ofreciera 25 días de disfrute por vacaciones, le estaría otorgando diez días adicionales a los que les corresponde por ley, por tanto se tomará en cuenta en la presente investigación como beneficio otorgado por la empresa solamente los diez (10) días adicionales a los que les corresponden legalmente.

Es importante destacar que el pago correspondiente al bono vacacional establecido en el artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo y que debe ser cancelado e a cada trabajador al momento de tomar sus vacaciones, no se tomará en consideración en la presente investigación ya que este es entendido como salario por la legislación venezolana.

En virtud a que en este apartado se hace referencia a las disposiciones legales referentes a los beneficios, vale la pena destacar que la Ley de Impuestos Sobre La Renta establece en su artículo 27, específicamente en los numerales 1 y 18 que para obtener el *enriquecimiento neto global* de las empresas deberán ser descontados de la *renta bruta* “los sueldos, salarios, emolumentos, dietas, pensiones, gratificaciones, comisiones y demás remuneraciones similares, por servicios prestados al contribuyente, así como . . . las primas de seguro que cubran los riesgos relativos al personal con ocasión del trabajo y los que amparen a dicho personal conforme a contratos colectivos de trabajo”, debido a que éstos son



considerados como enriquecimientos netos de las personas naturales, tal como está señalado en el artículo 31 de la misma Ley, lo que hace atractivo el otorgamiento un mayor número de beneficios por parte de las empresas, ya que por éstos no deberá pagar impuestos ni incrementará la base salarial de los próximos años, lo que sí ocasionaría un aumento de salarios.

Por el lado de los empleados, la citada Ley establece en el artículo 14, numeral 4 que los trabajadores o sus beneficiarios, están exentos del pago de este impuesto por “*las indemnizaciones que reciban con ocasión del trabajo, por los intereses y el producto de los fideicomisos constituidos conforme a la Ley Orgánica del Trabajo y por los productos de los fondos de retiro y de pensiones, cuando les sean pagadas conforme a la Ley o a contratos de trabajo.*” Asimismo en el numeral 8 de este mismo artículo, se indica que los enriquecimientos que obtengan “*las instituciones de ahorro y previsión social, los fondos de ahorros, de pensiones y de retiro*” así como las sociedades cooperativas que actúen bajo las condiciones establecidas por el Ejecutivo Nacional, en el ejercicio de sus actividades están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta, convirtiéndose ésta en una ventaja adicional para la implantación de estos mecanismos por parte de las empresas para la protección de ingresos de sus empleados y por las cuales tampoco tendrá que cancelar impuestos.

F. Perfil de características personales y composición familiar

1. Definición de perfil de características personales de carácter demográfico y composición familiar

Actualmente las organizaciones deben hacer frente a varios fenómenos entre ellos: cambios en la demografía laboral, ya que ahora no sólo es el hombre el que trabaja, sino que la mujer ocupa un lugar importante en el mercado laboral por razones económicas, realización personal o por ambos motivos. La fuerza laboral es cada vez más heterogénea pues debe contar con una mayor formación, especialización y actualización constante de conocimientos, así como también el interés de muchos empleados por encontrar un trabajo que les permita un



mejor balance en su vida familiar y laboral que cambia en función de su composición familiar y características personales de carácter demográfico.

La composición familiar varía en el tiempo, una persona puede pasar por etapas diferenciadas, es decir, de ser soltera a estar casada, luego tener hijos y así sucesivamente, en donde cada una de esas etapas tiene necesidades diferentes. Por ejemplo, las familias jóvenes deben asumir *“grandes gastos para atender tanto a los hijos como a los abuelos, que ya no pueden en muchos casos mantenerse o cuidarse así mismos”* (Lejter & Márquez, 2001, p.23), pudiéndose interesar por horarios flexibles, teletrabajos o por beneficios que ofrezcan servicios o lugares donde puedan cuidar a los suyos, cuyos costos sean pagados parcialmente por la organización.

Es por ello, que muchas empresas europeas y estadounidenses concientes de esta realidad han desarrollado una serie de políticas tales como: horarios flexibles, planes de beneficios, entre otros, orientados a favorecer las características personales y composición familiar de los empleados, sobre todo a las madres y padres de familia para que logren obtener una mejor integración y balance de su vida laboral y familiar, y al mismo tiempo les permite a las organizaciones solucionar problemas de ausentismo laboral asociados a problemas familiares e incentivan su papel *“en la promoción de valores que fortalezcan instituciones sociales como la familia y contribuyan a la existencia de ciudadanos responsables y productivos”* (Lejter & Márquez, 2001, p.25)

En este sentido, las organizaciones se percataron de la importancia de tratar la diversidad de las características de *“la fuerza de trabajo con respecto a las edades y la composición familiar del empleado”* (Johnson, 1996, p. 6) cuando ofrecen un paquete de beneficios ya que *“a cada grupo de empleados sólo le interesa un grupo de prestaciones. Por ejemplo, las actividades deportivas interesan a los más jóvenes. Las guarderías sólo interesan a los empleados que tienen hijos pequeños especialmente si sus cónyuges también trabajan. Y así sucesivamente”* (Pérez & Rodrigo. 1988, p. 106)



Es por ello, que en el presente estudio para conocer el paquete de beneficios que desea cada uno de esos grupos se elaboró una gama de perfiles de características personales y composición familiar, entiendo por éstas, las características de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida de los mismos, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades.

Se consideraron como características personales aquellas de carácter demográfico y laboral, las cuales se definieron de la siguiente forma: para las características demográficas se tomó en cuenta la edad y el género; en las características laborales se consideró el nivel de reporte; el nivel salarial, el nivel académico y la antigüedad del empleado en la empresa; y por último, la composición familiar del empleado estuvo determinada por el número de personas ascendientes a cargo del mismo, número de hijos y la edad del hijo mayor, así como también por su estado civil.

Para el tratamiento de los perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los empleados, específicamente para la composición familiar de los empleados, se utilizó en la investigación un constructo a partir de la variable *ciclo de vida familiar*, de los modelos de Evelyn Duvall (1957), de Philip Kotler (2001) y de Moen y otros (1999), pues sus fases imprimen diferencias en las necesidades, gustos y preferencias hacia determinados beneficios, ya que existe un sistema coherente de expectativas sobre el comportamiento socialmente aceptable para cada etapa en el ciclo de vida familiar, es decir, los sujetos se apropian de diversas expectativas, metas, preocupaciones, *necesidades* y vivencias que parecen homogeneizarse de acuerdo a dicha ubicación. Es por ello, que a continuación se describen cada uno de esos modelos que permitieron elaborar los perfiles en la investigación.



2. Definición y perspectivas sobre el ciclo de vida familiar

a. Perspectiva Sociológica

Desde el punto de vista sociológico, el *ciclo de vida familiar* se entiende como “*el recorrido de la familia por una serie de etapas tipificadas desde su constitución hasta su disolución, con sus respectivas variaciones en cuanto al tamaño y estructura*” (La Cruz, 1994, p.16), es decir, son una serie de fases “*que incluye el noviazgo, el matrimonio, la crianza de los hijos, el abandono del hogar por los hijos y la disolución de la unidad familiar*” (Abercrombre, Hill & Turner, 1984, p. 43).

Evelyn Duvall en su libro “family development” (1957), trata bajo un enfoque evolucionista la noción del *ciclo de vida familiar*, estableciendo que la misma está compuesta por ocho etapas, a saber:

- Familias recién formadas: constituidas por parejas sin hijos.
- Familias en procreación: constituidas por aquellas cuyo hijo mayor es menor a treinta (30) meses de edad.
- Familias en etapa preescolar: familias en donde el hijo mayor tiene entre treinta (30) meses y seis (6) años de edad.
- Familias en etapa escolar: son aquellas cuyo hijo mayor tiene entre seis (6) y trece (13) años de edad.
- Familias con hijos adolescentes: constituidas por aquellas cuyo hijo mayor tiene una edad comprendida entre los trece (13) y veinte (20) años.
- Familias en etapa de alejamiento: son aquellas determinadas por la partida de los hijos, es decir, desde que se va el primer hijo hasta que se va el último hijo.
- Familias en edad madura: desde que se va el último hijo hasta la edad de retiro en el ámbito laboral.
- Familias que envejecen: comprendida por personas desde la edad de retiro en el ámbito laboral hasta la muerte de ambos cónyuges.

Duvall explicó en su libro “*los conceptos de desarrollo de las tareas del individuo y de la familia y como se aplican a cada etapa específica del ciclo vital*” (Cristensen, 1967, p.



180), ya que en cada una de estas etapas hay una movilización de roles en las diferentes posiciones de los miembros que la conforman. Asimismo enfatizó que cada una de las fases está delimitada por la edad del hijo mayor pues “*una familia crece a través de una etapa dada con el hijo mayor, y en un sentido repetido, con los hijos subsecuentes*” (Cristensen, 1967, p. 181).

b. Perspectiva de Mercadeo

Desde el enfoque de esta disciplina, el *ciclo de vida familiar* es un “*término usado para clasificar hogares en varias etapas de desarrollo, desde parejas jóvenes recién casadas, a familias con niños pequeños, familias con niños grandes, parejas mayores con hijos fuera del hogar, y viudas o viudo; los modelos de consumo pueden relacionarse con estas etapas en el ciclo de vida de los hogares*” (Ciclo de vida familiar, en www.adlatina.com/html/glosario/glosarioC1.php3, consultado el día 6 de Marzo de 2003. 19.11 hrs., actualizada las últimas 48 horas) con lo cual el conocimiento de dichas etapas es importante para identificar las características y la dinámica del comportamiento del consumidor y segmentar mercados, ya que las necesidades tienden a variar en cada una de las etapas del *ciclo de vida* del individuo.

En este sentido, Kotler (2001) en su libro describe nueve etapas *del ciclo de vida familiar* para relacionarlas con el patrón de compra o de conducta, las cuales son:

- Solteros: formados por jóvenes que no viven con sus padres, cuyo consumo está orientado a la adquisición de vehículos, muebles, equipos caseros y vacaciones.
- Parejas recién casadas: formada por jóvenes sin hijos que tienen un patrón de consumo similar a la etapa anterior. Cuenta con el índice más alto de compra.
- Nido lleno I: es aquella cuyo hijo menor tiene menos de seis (6) años de edad. El consumo está orientado a adquirir línea blanca, medicinas, juguetes entre otros.
- Nido lleno II: es aquella cuyo hijo menor tiene entre seis (6) o más años de edad, en donde la tendencia es el consumo de grandes cantidades, dado que gozan de una buena posición financiera.



- Nido lleno III: formado por parejas mayores con hijos que dependen de ellas, gozan de una posición financiera mejor que la etapa anterior es por ello que adquieren muebles nuevos, servicios dentales, realizan viajes, entre otros.
- Nido vacío I: constituidos por parejas mayores sin hijos que vivan con ellas y con jefe de familia en la fuerza de trabajo y gozan de la mejor posición financiera. En esta etapa se interesan por viajar, adquirir lujos, actividades recreativas, educación, entre otros.
- Nido vacío II: constituido por matrimonios mayores, sin hijos y con jefe de familia retirado de la fuerza de trabajo, en donde los ingresos disminuyen y el consumo está dirigido a servicios de salud.
- Sobreviviente solitario en la fuerza de trabajo: en esta etapa el nivel de ingresos disminuye pero es estable y el consumo está orientado a servicios de salud.
- Sobreviviente solitario retirado: su consumo está orientado a servicios de salud y con una fuerte necesidad de atención, afecto y seguridad.

c. Perspectiva Laboral

Desde la perspectiva Laboral, Moen, Harris-abbott, Lee y Roehling en el año 1999 con el apoyo del Instituto de empleo y carreras familiares de la Universidad de Cornell (Cornell Employment and Family Careers Institute), llevaron a cabo un estudio sobre las parejas de Cornell y sus carreras, en donde, a diferencia de las investigaciones anteriores sobre la familia y el trabajo que tenían un enfoque meramente individualista, la unidad de análisis del estudio fueron las parejas trabajadoras (casadas o no) con el fin de determinar cómo éstas tomaban decisiones comunes en el manejo de sus respectivos trabajos y en las tareas del “trabajo” del hogar, para así entender las tensiones y los éxitos experimentados por las parejas en diferentes etapas del *ciclo de vida familiar* o fases familiares y que trabajaban en diversos niveles de reporte, identificando las estrategias que utilizaban para manejar ambas vidas: laboral y familiar, así como también para describir las circunstancias que promovían la eficacia en esos dos ámbitos. Para categorizar a la unidad de análisis utilizaron tres (3) variables, a saber:

- Nivel de reporte: gerentes, profesionales, técnicos especialistas y los trabajadores de producción y servicios.



- Edad-Cohorte: referido al año al cual nacieron cada uno de los individuos que conformaban las parejas, utilizando rangos de edad definidos por la época en que nacieron los mismos, las cuales fueron: *los que nacieron antes de la generación “baby boom”*¹ (pre-baby boomers) entre 1923 y 1945, por lo tanto, cuando se realizó el estudio tenían desde 53 años hasta 75 años; *primeros en la línea en la generación “baby boom”* (leading edge of baby boomers) constituido por los que nacieron entre 1946-1956, es decir, aquellos que tenían de 42 a 52 años para el momento de la investigación; *rezagados de la generación “baby boom”* (trailing edge of baby boomers) rango constituido por aquellos que nacieron desde 1957 hasta 1964, es decir, los que tenían entre 34 a 41 años y por último, el rango denominado *jóvenes de la generación X para aquellos que nacieron después del “baby boom”* (young post-baby boom generation X) entre 1965 y 1975, que tenían desde 23 a 33 años.
- Etapas del Ciclo de Vida Familiar o fases familiares: en esta variable, definieron cinco fases que a continuación se detallan:
 - *Jóvenes sin hijos* (younger non-parents), en donde al menos un miembro de la pareja tuviera menos de 50 años y que la misma no tuviera hijos;
 - *Empezando* (launching), para aquellos cuyos hijos fuesen pequeños con edades menores a las necesarias para ingresar al colegio;
 - *Establecimiento* (establishment), para aquellos cuyos hijos se encontraban en las edades de ir al colegio;
 - *Hijos adultos* (adult children), conformado por parejas cuyos hijos fuesen adultos;
 - *Nido vacío y parejas mayores sin hijos* (empty nester and older non-parents), constituido por parejas cuyos hijos ya hayan abandonado el hogar o cuyas parejas tuvieran más de 50 años de edad y que no hayan tenido hijos.

¹ **Baby boom:** (explosión de bebés) denominada así a la generación que surge a partir de 1946, en donde los soldados después de regresar de la segunda guerra mundial se dedicaron con entusiasmo a la vida familiar



3. Composición familiar en Venezuela.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas de nuestro país, se puede estudiar la composición familiar, tomando en consideración el hogar pues en la mayoría de las ocasiones está conformado por una familia, es decir, está enmarcado por miembros “*emparentados hasta un grado determinado por sangre, adopción o matrimonio*” (Instituto Nacional de Estadísticas, 2001, p. 8) encontrando excepciones en los hogares unipersonales pues están formados por una sola persona y en los multipersonales cuando habitan personas no emparentadas.

En este sentido, los hogares se pueden tipificar según su tamaño en unipersonales y multipersonales, en donde los primeros están formados por una sola persona sin hijos, los cuales están representados en el estudio en el “*perfil 2 empleado soltero II*” y los segundos están formados por dos o más personas, que a su vez, se clasifican en nucleares, extensos y compuestos. De acuerdo al censo de 1990² realizado en nuestro país, “*54.4% son nucleares, 26.6% son extensos, 12.1% compuestos y 6.9 % son unipersonales*” (Familia y jefatura de hogar, en www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/venezuela/demo-7.htm, consultado el día 5 de Mayo de 2003. 20.18 hrs., actualizada últimas 48 horas)

Los hogares nucleares se refieren a una “*concepción restringida de la familia, limitada a los vínculos de parentesco más cercanos*” (Instituto Nacional de Estadísticas, Censo 2001. en <http://www.ine.gov.ve/ine/indexine.asp>, consultado el día 4 de Mayo de 2003. 10.18 hrs.), formados por cuatro tipos de núcleos familiares a saber: matrimonio o pareja sin hijos, matrimonio o pareja con uno o más hijos, padre con uno o más hijos, y madre con uno o más hijos, representados en nuestros estudios en todos los perfiles excepto en el perfil previamente señalado, y que a su vez pasan por diferentes momentos del *ciclo de vida familiar*. Los hogares extensos y compuestos, están formados por un hogar nuclear y otras personas emparentadas o no con el jefe del hogar.

² Los datos sobre la composición familiar, en cuanto a la tipología de los hogares según su tamaño, que se utilizarán en la siguiente investigación, aún no han sido publicados por el Censo 2001, razón por la cual el estudio se fundamentará en los datos correspondientes del Censo de 1990.



La investigación solamente se enfocó en los hogares nucleares, debido a que sólo es importante el número de personas que dependen de forma directa del empleado (ascendientes o descendientes), ya que éstos son los que tienen derecho a algunos beneficios otorgados en las empresas, por ejemplo, en el seguro médico sólo tienen derecho los padres, cónyuge o concubino e hijos, sin importar los que vivan con el empleado que no tengan un parentesco directo que es lo que comprende los hogares extensos y compuestos, a saber: sobrinos, tíos, amistades entre otros.

Tabla 1. Perfiles de características personales y composición familiar de acuerdo a la tipología de hogares

Perfiles de características personales y composición familiar, a partir de Duvall (1957), Kotler (2001) y Moen y otros (1999)	Composición familiar de acuerdo a la tipología de hogares según el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela
Perfil empleado soltero II	Unipersonales
Perfil empleado soltero I Perfil empleado soltero, divorciado o viudo I Perfil empleado soltero, divorciado o viudo II Perfil empleado soltero, divorciado o viudo III Perfil empleado con pareja sin hijo Perfil empleado con pareja Perfil empleado nido lleno I Perfil empleado nido lleno II Perfil empleado nido vacío I	Multipersonales nucleares

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo del Trabajo de Grado.

G. Consideraciones Teóricas para el Estudio.

1. Planes de beneficios

Para la elaboración del presente estudio, se adoptó la clasificación sobre los planes de beneficios realizada por Hay Group (1990), ya que cada una de sus categorías busca la satisfacción de necesidades: básicas, de seguridad, recreacionales, y otros, logrando un solapamiento entre los planes de beneficios y las necesidades de los empleados. Dicha adaptación se fundamentó en un estudio de mercado realizado por ese mismo ente en el año



2001, para tener una aproximación de los paquetes de beneficios ofrecidos por los sectores que formaron parte del estudio, así como también, se tomó en cuenta beneficios que, a pesar de no ser considerados en la clasificación de Hay Group, formaban parte del paquete de beneficios ofrecidos por las empresas participantes.

A continuación se detallan los beneficios contemplados en la clasificación de Hay Group que no fueron tratados en este estudio:

- Automóvil como herramienta de trabajo: debido a que dicho beneficio es otorgado por las empresas para fines exclusivamente laborales, es decir el empleado no puede disponer libremente del mismo para su disfrute personal, por lo tanto no representa un beneficio para él.
- Pago por uso de automóvil personal: debido a que dicho beneficio consiste en un reintegro al empleado de los gastos derivados por el uso de su vehículo propio para fines exclusivamente laborales, lo cual no representa un beneficio para el mismo.
- Tarjeta de crédito corporativa: debido a que la empresa lo otorga a algunos empleados a fin de cubrir los gastos de representación de la misma para fines exclusivamente laborales, lo cual no constituye un beneficio para ellos.
- Planes de transferencia internacionales: por tratarse de una política que en la mayoría de los casos depende de las necesidades de la empresa y no de una solicitud del empleado. Este beneficio aplica solamente a empresas trasnacionales y este estudio abarca tanto empresas nacionales como trasnacionales.
- Planes de transferencia nacionales: por tratarse de una política que en la mayoría de los casos depende de las necesidades de la empresa y no de una solicitud del empleado, por lo tanto no representa un beneficio para ellos.
- Gastos de representación y política de viáticos: debido a que la empresa lo otorga a fin de cubrir los gastos que incurren los empleados en nombre de la misma, lo cual no representa un beneficio para ellos ya que no pueden disponer libremente de ese dinero.
- Automóvil provisto por la empresa: debido a que las empresas que participaron en el presente estudio y en el estudio de mercado realizado por Hay Group (2001),



reportaron que este es un beneficio otorgado en su mayoría a niveles ejecutivos, los cuales no constituyen objeto de estudio en esta investigación.

- Vivienda provista por la empresa: debido a que las empresas lo otorgan a los empleados expatriados o a los niveles ejecutivos, por lo tanto es un beneficio los niveles que formaron parte de la investigación no pueden disfrutar de este beneficio.
- Disfrute de Club privado: por tratarse de un beneficio que de acuerdo al estudio de Hay Group (2001) y a las empresas que formaron parte de esta investigación, es otorgado en la mayoría de los casos a los niveles ejecutivos y alta gerencia, por lo tanto no tiene un alcance a los niveles que formaron parte de la investigación.

A su vez los beneficios considerados en dicha clasificación, modificados en su denominación y/o definición fueron:

- Programas de alimentación: denominado por Hay Group (2001) como “comedor de la empresa” y referido al servicio de comedor pagado total o parcialmente por la empresa, adicional a lo establecido por la legislación laboral, sin embargo para efectos del presente estudio este beneficio está constituido por la definición anteriormente señalada así como también por ayudas de carácter indirecto tales como: cupones, subsidios, entre otros, con el fin de darle una visión más global a este beneficio.
- Planes de ahorro: denominado por Hay Group (2001) como caja de ahorro y fondos de ahorro. En la entrevista estructurada aplicada en el presente estudio, este beneficio consta de estos dos conceptos y de los fidecomisos para tener una noción más amplia de los programas que incentivan el ahorro en los empleados.
- Seguro de automóviles: debido a que este concepto comprende, según Hay Group (2001), los automóviles de la empresa y de los empleados, y dado que en el presente estudio se refiere a los beneficios del empleado sólo se restringirá al seguro contratado por la empresa para cubrir parte de las contingencias ocurridas a los vehículos de los empleados.

Asimismo, tal como se mencionó previamente, se incluyeron beneficios que Hay Group no consideró en su clasificación pero forman parte del paquete de beneficios otorgados



por las empresas que participaron en el estudio o bien son considerados por otros autores en su clasificación obteniendo así una clasificación más amplia y completa para esta investigación, a saber:

- Días de disfrute por vacaciones: por considerarlo un beneficio que tiene en muchas empresas un tratamiento extraordinario en su figura, es decir, que excede el mínimo legal de los días de disfrute de las vacaciones, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y esto podría interesarle al empleado, ya que puede disponer de más tiempo para sus actividades personales y familiares. Para efectos de la siguiente investigación, en la entrevista estructurada se definió este beneficio bajo esta modalidad y en el cuestionario se definió, tomando cinco (5) días adicionales a los que le corresponden al empleado de acuerdo a las disposiciones legales.
- Guardería: debido a que es un beneficio que le ofrece a los empleados una ayuda monetaria en un concepto que es de vital importancia como es el cuidado y resguardo de sus hijos.
- Asistencia Oftalmológica: debido a que el Seguro de H.C.M en muchos casos no cubre los gastos derivados de consultas como tratamientos u operaciones en el área oftalmológica.
- Asistencia Odontológica: debido a que el Seguro de H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos derivados de consultas como tratamientos u operaciones en el área odontológica.
- Transporte al personal: por considerarlo un beneficio que implica facilidades de traslado trabajo-puntos céntricos de la ciudad que le otorga la empresa a sus empleados a todos los niveles de reporte.
- Gimnasio: por considerarlo un beneficio que contribuye al bienestar físico y psicológico del empleado y que las empresas ofrecen a sus empleados con la finalidad de brindarle facilidades de pago para el disfrute de un beneficio que suelen contratarlo de forma individual.
- Asignación de teléfono celular: por considerar al teléfono celular como una herramienta de comunicación altamente apreciada por la mayoría de las personas ya que la tenencia de teléfono celular se ha convertido en una necesidad más que en un símbolo de status.



- Pago de línea telefónica (teléfono celular): en el mismo orden de ideas que el concepto anterior este beneficio se refiere a una ayuda que las empresas otorgan para que el empleado pueda contar con mayores recursos para el pago de su línea telefónica celular y así cubrir la necesidad de comunicación y proteger los ingresos del empleado.
- Asignación por matrimonio: por considerarlo un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados con el fin de apoyarlos a través de ayudas monetarias, a iniciar su vida en pareja.
- Asignación por nacimiento de hijos: por considerarlo un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados, a través de ayudas monetarias, con el fin de apoyarlos por el nacimiento de sus hijos.
- Pago de estudio para empleados: para darle una visión más amplia a los planes de estudio ofrecidos por las empresas y por considerarlo un beneficio otorgado por las mismas a fin de contar con un personal altamente calificado que permite traducir su desempeño en el éxito de la misma. Para efectos de la siguiente investigación, en el cuestionario se definió este beneficio bajo dos modalidades: pago de estudio para empleados pre-grado y pago de estudio para empleados post-grado.
- Pago de estudio para hijos de empleados: por considerarlo un beneficio que le brinda una ayuda monetaria al empleado al pagarle parcialmente la educación de sus hijos, ofreciendo una noción más amplia en la lista de beneficios sobre la cual los empleados debían realizar su elección mediante dos modalidades: pago de estudio para hijos de empleados (primaria) y pago de estudio para hijos de empleados (secundaria).
- Programas de inglés: con el fin darle una noción más global a los planes de estudio ofrecidos por las empresas y por tratarse de un beneficio que permite contar con un personal altamente competitivo, lo que contribuye al éxito de la misma.
- Plan vacacional: por tratarse de un beneficio que le brinda un soporte al empleado, al permitir la recreación de sus hijos en el período de las vacaciones escolares.
- Actividades deportivas: por tratarse de un beneficio que le permite a los empleados integrarse y participar en grupos de diferentes disciplinas deportivas y en eventos.
- Gastos funerarios para empleados y familiares: por considerarlo un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados y a sus familiares con el fin de apoyar a los mismos en este momento difícil mediante el pago de una póliza de servicios funerarios.



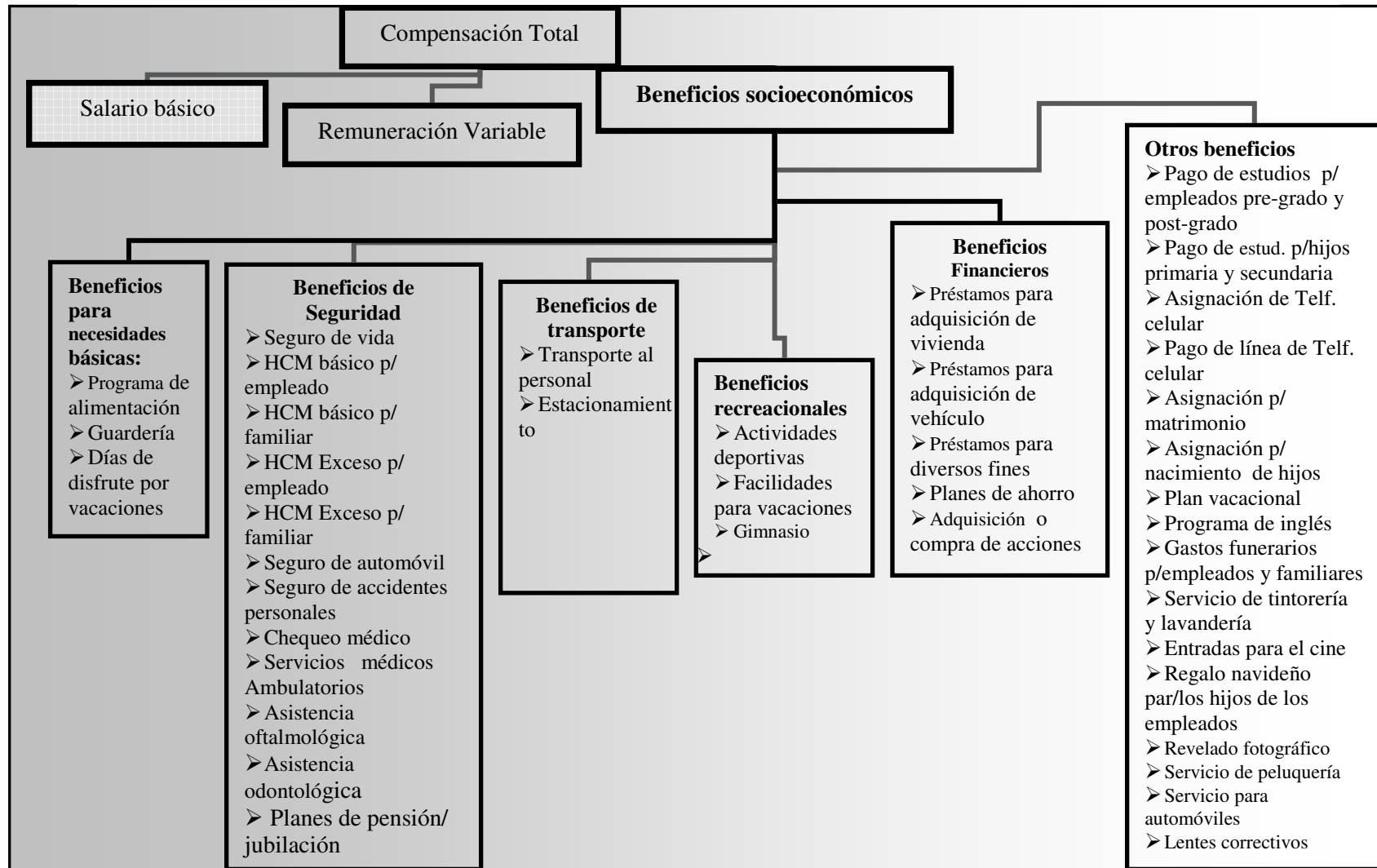
Los beneficios que se mencionan a continuación, fueron incluidos en la gama de beneficios presentada a los empleados en el cuestionario, con la finalidad de obtener una visión más amplia de los servicios y facilidades que se les puede ofrecer a los mismos. En la actualidad, estos conceptos forman parte de las políticas de “*descuentos en comercios*” que las empresas participantes brindan a sus empleados. Para lograr estos descuentos, las empresas actúan exclusivamente como intermediaras entre los empleados de su empresa y los comercios, es decir, no erogan ninguna cantidad en dinero para otorgar estos descuentos, por tanto no son considerados beneficios. Es importante señalar que estos descuentos son altamente apreciados por los empleados de estas empresas, debido a la utilidad y satisfacción que les reportan. Por tales razones, se decidió convertir estos conceptos en beneficios, considerando el pago parcial por parte de las empresas del valor en bolívars de los servicios y/o artículos que venden los comercios que otorgan estos descuentos. La manera mediante la cual se obtuvieron estos valores se señala en el próximo apartado referente a los costos de los beneficios. Los “*beneficios*” que se incluyeron son:

- Facilidades para vacaciones: referido a la ayuda monetaria que la empresa le brinda a los empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones, que pueden canjear en cualquier agencia de viaje para ser utilizado como parte de pago en un paquete de vacaciones, excursiones, boletos aéreos entre otros.
- Servicio de Tintorería y lavandería: por considerarlo una ayuda para que el empleado pueda utilizar con mayor frecuencia el servicio de tintorería y lavandería para el cuidado de su vestimenta mediante el pago parcial de estos servicios una vez al mes.
- Entradas para el cine: por referirse a un concepto que le brinda facilidades al empleado y sus familiares para su recreación y ocio constructivo mediante el otorgamiento de entradas para la proyección de películas cinematográficas.
- Regalo navideño para los hijos de los empleados: por considerarlo una ayuda que se le brinda a los empleados mediante la dotación de juguetes o de cupones por hijo que se podrían canjear en tiendas en la época navideña.



- Revelado fotográfico: por tratarse de un beneficio que permite ayudar económicamente al empleado para que pueda contar con mayores recursos monetarios para el pago del servicio de revelado de sus fotos familiares y/o personales.
- Servicios de peluquería: por tratarse de un beneficio apreciado por los empleados pues lo ayuda económicamente mediante el pago de servicios que van dirigidos al cuidado personal y estética de los mismos.
- Servicio para automóviles: por considerarlo ventajoso para aquellos empleados que poseen vehículos y que necesitan adquirir el servicio de mantenimiento para su automóvil, ya que se trata del pago parcial de este servicio.
- Lentes correctivos: en virtud de los altos precios que existen en el mercado de estos artículos tan necesarios para las personas que poseen imperfecciones en la vista, se consideró el pago parcial de los lentes correctivos, a fin de proteger los ingresos de los empleados.

Figura 9. Modelo de planes de beneficios del Trabajo de Grado partir de Hay Group (1990)



Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de Hay Group. (1990). **La gestión de Recursos Humanos en Venezuela.** Editorial IESA; p. 36 y Hay Group (2001). Estudio de beneficios.



2. Costos de los planes de beneficios

La compensación Indirecta representada por los planes de beneficios implica un peso significativo en los costos devengados por las empresas por concepto de compensación total, “*ya que comprenden entre un 30% y un 60% de la remuneración percibida por los trabajadores*” (Quevedo, 2000, p. 71).

Es por ello, que en la presente investigación en una parte del cuestionario se consideró, los costos *aproximados* de los beneficios, ya que no constituía el objetivo de la misma, para lograr que los paquetes de beneficios deseados elaborados por los empleados de acuerdo a sus respectivos perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar pudieran ser financiados por las empresas, es decir, se debía conocer aproximadamente el monto que eroga la empresa por empleado anualmente por concepto de beneficios para así determinar el monto en dinero máximo que los empleados podían gastar al momento de realizar la elección de los beneficios que conformarían sus paquetes de beneficios deseado pero para simplificar este proceso este monto se tradujo en puntos de tal manera que el empleado escogiera en función de puntos y no en función de dinero.

El cálculo del monto que eroga la empresa por empleado al año por concepto de beneficios se logró partiendo de los beneficios que no tuvieran un carácter legal y que eran ofrecidos por más del 50% de las empresas del estudio de mercado de Hay Group (2001), de esta manera se concluyó que: HCM Básico, HCM Exceso, seguro de vida (muerte natural y accidental), seguro de accidentes, planes de ahorro y estacionamiento conforman el paquete de beneficios que en promedio otorgan las empresas y que para efectos de esta investigación se denominó *paquete de beneficios base*. Para obtener el costo *aproximado* del paquete de beneficios base se consultó a las cuatro (4) empresas que participaron en la presente investigación sobre el costo anual por empleado de cada uno de los beneficios que conformaron dicho paquete, ya que este costo refleja un precio per cápita menor al



contratado individualmente por personas naturales³ debido a que los servicios son adquiridos a partir de un plan corporativo pues es mayor el número de personas que recibirá dicho servicio, sin embargo sólo dos (2) empresas fueron receptivas en proporcionar dicha información y una (1) empresas colaboró en determinados conceptos.

El costo del *paquete de beneficios base* por empleado de la presente investigación, se efectuó a partir de la sumatoria de los promedios de los costos anuales por empleado por de cada uno de los beneficios que lo componen, de las dos empresas respondientes. Por ejemplo, el costo anual del estacionamiento se obtuvo del promedio de los costos de la empresa A y B. El costo *paquete de beneficios base* resultó de la sumatoria de los beneficios: HCM básico y exceso, seguro de vida y estacionamiento. Es importante aclarar, que la información prestada por las empresas corresponde a los costos anuales de cada uno de los beneficios *del empleado promedio*, por lo tanto no refleja las diferencias referentes a los niveles jerárquicos, años de antigüedad, nivel salarial y coberturas de cada uno de dichos conceptos

Por otro lado, para calcular el costo anual por empleado de aquellos beneficios voluntarios que no conformaban el *paquete de beneficios base* se contó con la colaboración de las dos (2) empresas anteriormente señaladas ya que proporcionaron los datos sobre el costo anual por empleado de los beneficios otorgados por ellas y que eran ofrecidos en menor porcentaje por las organizaciones que formaron parte del estudio de Hay Group (2001).

A su vez, para calcular el costo anual por empleado de aquellos beneficios que no eran ofrecidos por ninguna empresa del mercado o por las empresas participantes en la investigación tales como: lentes correctivos, servicio de peluquería entre otros, se procedió a contactar a las mejores empresas posicionadas en el mercado que ofrecían estos servicios para obtener los precios corporativos de los mismos, ya que al no ser ofrecidos por ninguna organización no se contó con la información referente a los costos anuales de estos y de

³ De acuerdo al Código Civil de Venezuela en el artículo 16 se entiende por persona natural todos los individuos de la especie humana



esta manera se continuaría con la misma metodología al utilizar costos corporativos para cada uno de los beneficios ofrecidos en la lista de beneficios sobre los cuales el empleado debía escoger su paquete en función de su perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

Una vez calculado el costo anual por empleado del *paquete de beneficios base* se efectuó el proceso de asignación de puntos realizando una equivalencia de ese costo anual a mil puntos el cual sirvió de base para el cálculo del puntaje de los demás beneficios, es decir, se procedió a dividir el monto anual de cada uno de los beneficios voluntarios que no formaban parte del *paquete de beneficios base* entre el monto anual del *paquete de beneficios base* (Anexo A).

A continuación se detalla la manera como se procedió a obtener el costo de cada uno de los beneficios que conformaban la lista:

Programas de Alimentación

Los programas de alimentación son pagados parcialmente por las empresas respondientes, en donde el costo promedio diario por este concepto se corresponde a las disposiciones de la Ley Programa de Alimentación, es decir, se otorga una cantidad igual a 0,25 unidades tributarias (diecinueve mil cuatrocientos bolívares Bs.19.400,00) lo que equivale a cuatro mil ochocientos cincuenta bolívares (Bs. 4.850,00), sin embargo tal como mencionamos anteriormente para efectos del presente estudio se le dio una figura extraordinaria a la establecida en las disposiciones de esta ley y en consecuencia se consultó con dichas empresas sobre el porcentaje adicional que podría ser financieramente sostenible por ellos, concluyendo que un porcentaje optimo era de 47,42%, resultando siete mil ciento cincuenta bolívares diarios. (Bs. 7.150). Dada estas condiciones, se tomó el promedio de estos dos montos para ajustar los costos, ya que el porcentaje anterior representa el máximo que las mismas pueden pagar, siendo el costo mensual por empleado para programas de alimentación de ciento veinte mil bolívares (Bs. 120.000) y anual fue de un millón cuatrocientos cuarenta mil bolívares (Bs. 1.440.000).



Guardería

Las empresas que participaron en el análisis de los costos señalaron que por este concepto sólo pagan lo que indica el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 126, es decir, hasta un monto igual a 38% del salario mínimo, a saber un monto equivalente a setenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y tres bolívares con cuarenta y cuatro céntimos (Bs.79.453,44), tomando en cuenta que para el momento de realizar el estudio el salario mínimo era de doscientos nueve mil ochenta y ocho bolívares (Bs.209.088,00). Dado que este beneficio se trató como una figura extraordinaria en esta investigación, se procedió a consultar a las empresas respondientes sobre el porcentaje adicional que podrían financiar, concluyendo que un porcentaje óptimo era de 30% adicional a lo establecido legalmente, resultando un monto mensual de ciento tres mil doscientos ochenta y nueve bolívares con cuarenta y ocho céntimos (Bs. 103.289,48). Partiendo de lo anterior, se tomó el promedio de los dos costos ya que el porcentaje anterior representa el máximo que las mismas podrían pagar, siendo el costo mensual de guardería por empleado de noventa y un mil trescientos setenta y un bolívares con cuarenta y seis céntimos, (Bs. 91.371,46) y un costo anual de un millón noventa y seis mil cuatrocientos cincuenta y siete bolívares con cuarenta y siete céntimos (Bs. 1.096.457,47).

Días de disfrute por vacaciones

En esta investigación se le dio un tratamiento extraordinario en su figura a este concepto, ya que las empresas respondientes otorgan días de disfrute adicionales a los establecidos en las disposiciones legales. Se tomó en cuenta que esto podría ser bastante atractivo para los empleados ya que puede disponer de más tiempo para sus actividades personales y familiares, por tanto se consideró un excedente de cinco (5) días adicionales a los que le corresponden al empleado. Dada estas condiciones para el cálculo de este beneficio se tomó como base el salario promedio de los niveles de reporte que conforman las áreas funcionales consideradas en el presente estudio de las empresas respondientes, cuyo monto fue igual a un millón trescientos tres mil setecientos cuarenta y nueve bolívares con cinco céntimos (Bs. 1.303.749,05) y un factor de remuneración de 16,55 el cual representa el promedio de los factores de las empresas respondientes, para conocer el monto del paquete total de compensación de los empleados de dichos niveles el cual



resultó de veinte y un millones quinientos setenta y siete mil cuarenta y seis bolívares con setenta y ocho céntimos (Bs. 21.577.046,78).

De esta manera se procedió a obtener el monto mensual recibido por cada empleado, siendo este monto igual a un millón setecientos noventa y ocho mil ochenta y siete bolívares con veinte y tres céntimos (Bs. 1.798.087,23), por último, para determinar el salario diario de estos empleados se dividió el monto anterior entre los treinta días que conforman el mes, obteniendo una cantidad de cincuenta y nueve mil novecientos treinta y seis bolívares con veinte y cuatro céntimos (Bs. 59.936,24). Así el costo anual de los cinco (5) días adicionales considerados en este concepto, fue de doscientos noventa y nueve mil seiscientos ochenta y un bolívares con veinte céntimos (Bs. 299.681,20). Es importante aclarar que este monto sólo corresponde a los cinco (5) días de disfrute adicionales por concepto de vacaciones y no se consideró para el presente estudio el monto correspondiente a los días de disfrute de acuerdo a las disposiciones legales.

Seguro HCM Básico para empleado y familiar directo afiliado del empleado

El monto promedio anual por empleado para este beneficio, se obtuvo promediando los costos anuales del seguro HCM básico para empleado de las empresas respondientes en el análisis de costos, correspondiente a una familia de cuatro (4) personas ya que el número de personas promedio que afilia un empleado en las mismas, es de tres (3) familiares directos. Este costo fue de dos millones doscientos setenta y siete mil doscientos cincuenta y siete bolívares con sesenta céntimo (Bs.2.277.257,6), de los cuales el costo anual por empleado (titular) fue de setecientos quince mil setecientos tres bolívares con ochenta céntimos (Bs. 715.703,8) que representa el 87% del costo de la prima pagada por empleado y un millón quinientos sesenta y un mil quinientos cincuenta y tres bolívares con ochenta céntimos (Bs. 1.561.553,8) que representa el 77% del costo de la prima para los familiares del empleado, cuyos montos fueron considerados en el presente estudio. Es importante señalar que estos porcentajes de cobertura del costo de la prima que se tomaron en cuenta para el análisis de costo de este beneficio corresponden con el promedio de porcentajes de coberturas señalados por las empresas participantes en el Estudio de Beneficios de Hay Group (2001).



Seguro HCM Exceso para empleado y familiar directo afiliado del empleado

Para obtener el costo anual por empleado para este beneficio, se le solicitó a las empresas participantes en el análisis de costos, los costos anuales del seguro HCM exceso para empleado, específicamente para un núcleo familiar de cuatro (4) personas. El costo promedio anual por empleado por HCM exceso de dichas empresas es de quinientos sesenta y nueve mil trescientos catorce bolívares con cuarenta céntimos (Bs.569.314,4), de los cuales el costo anual por empleado (titular) es de ciento cuarenta y tres mil ciento cuarenta bolívares con setenta y seis céntimos (Bs. 143.140,76) que representa el 80% del costo de la prima y doscientos noventa y dos mil setecientos noventa y un bolívares con treinta y tres céntimos (Bs. 292.791,33) que equivale al 75% del costo de la prima para los familiares del empleado, cuyos montos fueron considerados en la presente investigación. Es importante señalar que al igual que el seguro de HCM básico, estos porcentajes de cobertura del costo de la prima se corresponden con el promedio de porcentajes de coberturas señalados por las empresas participantes en el Estudio de Beneficios de Hay Group (2001).

Seguro de vida

Las empresas participantes en el análisis de los costos señalaron que otorgan este beneficio a su personal, cuyo monto promedio anual por empleado es de ciento veinte mil bolívares (Bs.120.000,00), costo anual adoptado para este beneficio en la presente investigación.

Seguro de accidentes personales

Para conocer el monto anual de este concepto, se le solicitó a las empresas participantes en el análisis de costos esa información. Los montos reportados por las mismas se promediaron, obteniendo así el costo anual por empleado para esta investigación, el cual fue de veinte y tres mil cuatrocientos noventa y tres bolívares con ochenta céntimos (Bs.23.483,80).

Seguro de Automóvil



Una sola empresa, de las participantes en el estudio cuenta con este beneficio en su paquete, sin embargo ninguna de las empresas respondientes en el análisis de los costos lo otorga, razón por la cual se le solicitó a la primera dicha información, mostrándose receptiva a la misma. Esta empresa posee un seguro de flota que permite a sus empleados asegurar sus automóviles a menor costo que la póliza individual, mediante un financiamiento por un año sin intereses.

En tal sentido, el costo anual por empleado de este beneficio representa costo de oportunidad de la empresa de otorgar ese beneficio, es decir, la diferencia de lo que dejaría de ganar la empresa al depositar dicho monto a plazo fijo en una entidad bancaria a una tasa de 17,91%⁴ anual y el monto que financia al empleado, utilizando para ello el valor futuro de este monto, por tanto el costo anual por empleado tomado en cuenta por este concepto fue de doscientos setenta y seis mil setecientos cuarenta y seis bolívares con noventa y ocho céntimos (Bs.276.746,98)

Chequeo médico

Para el cálculo de este beneficio se solicitó a las empresas respondientes en el análisis de los costos, el monto anual promedio por empleado por concepto de chequeo médico anual. Posteriormente se sumaron los montos reportados por cada una de las empresas y se promediaron para obtener, finalmente, el costo anual del chequeo médico por empleado utilizado en esta investigación, el cual fue de doscientos noventa y cuatro mil quinientos noventa y tres bolívares con cincuenta y tres céntimos (Bs.294.593, 53).

Servicio médico ambulatorio

El servicio médico ambulatorio es un concepto pagado parcialmente por una de las empresas respondientes, y la otra empresa participante en el análisis de los costos no lo otorga en su paquete de beneficios, por lo tanto se procedió a solicitar dicha información a una de las empresas que formó parte del estudio siendo receptiva a la misma, cuyo

⁴ Este dato representa el promedio de las tasas pasivas mensuales a plazo fijo hasta el mes de septiembre del año 2003 que otorgó el mercado de acuerdo al Banco Central de Venezuela



concepto lo paga parcialmente. En este sentido, se consideró en el presente estudio el costo anual promedio de ambas empresas por empleado, siendo este de ciento cincuenta mil bolívares (Bs.150.000).

Asistencia Oftalmológica

Este concepto no es otorgado actualmente como beneficio por ninguna empresa participante en la investigación, sino que es otorgado a través de las políticas de descuento por las empresas participantes en el análisis de los costos, por tanto fue necesario solicitar el presupuesto de una (1) consulta oftalmológica general a cuatro (4) consultorios que están incluidos en la lista de comercios que otorgan descuentos a los empleados de dichas empresas, que se encontraran distribuidos en varias zonas de la ciudad capital a fin de controlar, de alguna manera, la diferencia en los costos que pudiera presentarse por la ubicación del consultorio. Posteriormente se promediaron los cuatro presupuestos y se obtuvo un monto de treinta y cinco mil bolívares (Bs.35.000,00) por cada consulta. Esta cantidad es cobrada a las personas que contratan estos servicios individualmente.

Para continuar con la misma metodología utilizada en los beneficios de recurrir a los planes corporativos, se le descontó al monto de la consulta, el porcentaje de descuento que otorgan estos consultorios en la actualidad, a los empleados de las empresas en convenio, el cual es de un 20%, resultando un total de veinte y ocho mil bolívares (Bs.28.000,00). Posteriormente para determinar el número de consultas al año que cubre este beneficio, se le consultó a las empresas cuántas consultas estarían dispuestas a financiar parcialmente a sus empleados y contestaron que una (1) consulta al año, debido a que los especialistas de esta rama de la medicina aconsejan realizar un chequeo de la vista por lo menos una vez al año, por tanto el monto anual de este beneficio por empleado tomado en cuenta para esta investigación es de veinte y ocho mil bolívares (Bs.28.000,00).

Asistencia Odontológica

Al consultar a las empresas participantes en el análisis de los costos por el otorgamiento de este beneficio a sus empleados se encontró que una sola empresa respondió afirmativamente, siendo éste otorgado a través del Seguro de HCM. La misma



es también una de las empresas respondientes, por tanto nos facilitó el monto anual por empleado de los niveles considerados en la presente investigación. Otras (2) empresas de la muestra señalaron que otorgaban este beneficio a través de la política de descuentos en este tipo de servicios. Para contar con un valor más ajustado a las condiciones reales al momento de realizar la investigación, se procedió a consultar a varios consultorios odontológicos que se encontraban en la lista de descuentos en comercios, para solicitar el presupuesto de una (1) consulta odontológica, general es decir sin incluir trabajos de ortodoncia ni cirugías dentales. De la misma manera que con el beneficio de asistencia oftalmológica, inmediatamente se le preguntó a cuatro (4) consultorios distribuidos en varios lugares de la ciudad capital a fin de controlar las diferencias en los costos producida por la ubicación de los diferentes consultorios. Se promediaron los cuatro presupuestos y se obtuvo un monto de treinta y cinco mil bolívares (Bs.35.000,00), se le descontó el porcentaje que en la actualidad otorgan a los empleados de las empresas en convenio el cual es de 40%, resultando un monto igual a veinte y siete mil bolívares (Bs. 27.000,00). Este monto a su vez se promedió con el monto suministrado por la empresa respondiente y como promedio se obtuvo una cantidad de Veinte y ocho mil bolívares (Bs. 28.000,00). Para efectos de este estudio se tomó en consideración dos consultas al año en virtud de que los especialistas de esta especialidad médica recomiendan realizar un chequeo dental por lo menos dos veces al año, por tanto el monto anual correspondiente a la asistencia odontológica es de cincuenta y seis mil bolívares (Bs.56.000,00) por empleado.

Plan de Jubilación/pensión:

Ninguna de las empresas participantes en el presente estudio otorga planes de jubilación / pensión a sus empleados, por tanto para conocer el costo anual por empleado de este beneficio, se necesitó consultar a varios expertos en este tipo de planes los cuales sugirieron que no era deseable obtener el costo de un Plan de pensión sin antes contar con la información de años de antigüedad, edad del empleado, expectativa de vida, etc., que permitirían realizar los cálculos actuariales correspondientes. Sin embargo se necesitaba conocer el costo aproximado de este beneficio, el cual se tomaría en cuenta para efectos de este estudio. La sugerencia de los expertos fue entonces, establecer un plan que tuviera de



base al salario básico promedio de los empleados en estudio y multiplicarlo mensualmente por un porcentaje, el cual se depositaría cada mes en un fideicomiso creado para tal fin. Se sugirió un 10% del salario básico mensual para un plan de este tipo. Sobre esta base la empresa XYZ (la empresa hipotética que ofrecía los beneficios a los empleados a los que se le aplicó el instrumento de recolección de información) ofreció un Plan de pensión caracterizado por el depósito mensual de un 10% del salario básico mensual el cual es de un millón trescientos tres mil setecientos cuarenta y nueve bolívares con cinco céntimos (Bs. 1.303.749,05), para finalmente obtener un costo anual por empleado de un millón quinientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos noventa y ocho bolívares con ochenta y seis céntimos (Bs.1.564.498,86).

Préstamo para la adquisición de vehículo

De las dos (2) empresas que participaron en el análisis de los costos sólo una otorga este beneficio, razón por la cual se tomó en cuenta en esta investigación el costo anual de este concepto que eroga dicha empresa, el cual representa la diferencia entre la tasa de interés actual del mercado para este concepto y la tasa preferencial otorgada a los empleados.

Partiendo de lo anterior, el costo anual por préstamo para la adquisición de vehículo por empleado es de dos millones trescientos sesenta y ocho mil setecientos setenta y siete bolívares con setenta y cuatro céntimos (Bs.2.368.777.74), que representa del 76% sobre el costo del vehículo. Para ello se consideró que el vehículo más comprado por los empleados a una tasa del 14% anual con un plazo máximo de cuatro (4) años para pagarlo.

Préstamo para la adquisición de vivienda

El costo anual por empleado por préstamo para la adquisición de vivienda considerado en la presente investigación, fue tomando a partir del costo anual erogado por la empresa participante en el análisis de los costos que ofrece dicho beneficio a sus empleados.



En esta línea, se tomó en cuenta el monto mínimo que se otorga mediante el préstamo para este concepto a fin de garantizar que todos los empleados pudieran pagarlo, a una tasa de interés del 14% y un plazo máximo de 12 años, obteniendo un costo anual por empleado de dos millones ochenta y dos mil seiscientos setenta y dos mil con siete céntimos (Bs. 2.082.672,07). Es importante señalar, que este concepto tiene un costo menor al préstamo para la adquisición de vehículo ya que la empresa concede un plazo mayor para su pago.

Préstamo para diversos fines

Dos empresas de la muestra otorgan este beneficio a todos sus empleados. En promedio, estas empresas facilitan una cantidad igual a 1,5 del salario básico mensual, es decir un monto igual a un millón novecientos cincuenta y cinco mil seiscientos veinte y tres bolívares con cincuenta y ocho céntimos (Bs. 1.955.623,58), calculados sin intereses y con un plazo máximo de un (1) año para su pago.

Para conocer el costo de este beneficio se tomó en cuenta el costo de oportunidad de la empresa que representa otorgar este préstamo en vez de depositar ésta cantidad de dinero en una cuenta bancaria a plazo fijo a una tasa de interés de 17, 9% anuales y la diferencia de otorgar dicho préstamo, resultando un monto anual por empleado por este concepto de trescientos cincuenta mil ciento cuarenta y tres bolívares con noventa y cinco céntimos (Bs. 350.143,95).

Planes de ahorro

De acuerdo a las respuestas de las dos (2) empresas que participaron en la fase de análisis de costos, estas aportan un promedio de 5.4% mensual por empleado por concepto de planes de ahorro, el cual representa un 50% del aporte promedio del aporte mensual que realizan los empleados de las empresas participantes por este concepto, el cual es de 10.8%. La base de cálculo de estos aportes es el salario básico mensual promedio de los empleados que se encontraban en los niveles de reporte y áreas funcionales consideradas para esta investigación, al momento de realización del presente estudio (BS. 1.303.749,05). Para calcular el monto anual de este beneficio por cada empleado se multiplicó el Salario



Básico Mensual Promedio por el porcentaje de aporte de la empresa sobre el aporte del trabajador (6.45%), luego se multiplicó esta cantidad por los doce meses del año en el cual sería efectivo este aporte, resultando un monto anual por empleado de ochocientos cuarenta mil novecientos dieciocho bolívares con catorce céntimos (Bs.840.918, 14)

Adquisición de acciones o compra de acciones

Para el cálculo de este beneficio fue necesario dirigirse a varios expertos en el cálculo de estos montos ya que las empresas que participaron en esta investigación no otorgan este beneficio. Estos expertos recomendaron calcular el monto de este beneficio a partir del precio de la acción de una empresa. Para no revelar el valor de la acción de ninguna de las empresas participantes, se indicó en el cuestionario, que la empresa hipotética “XYZ”, ideada para la realización de este estudio y la cual brindaba la gama de beneficios a los empleados entrevistados, tenía acciones valoradas cada una en cuatro mil bolívares (Bs.4.000,00). Asimismo para efectuar el cálculo del monto anual por empleado de este beneficio se ideó un sistema de adquisición o compra de acciones en el cual el trabajador debía aportar mensualmente el 5% de su Salario Básico Mensual, para obtener un descuento del 15% del valor de la acción. Tomando como referencia el Salario Básico Mensual considerado para los empleados de los niveles de reporte, ubicados en las áreas funcionales tomadas en cuenta para la realización de esta investigación (Bs. 1.303.749,05), resultó un monto anual por empleado por concepto de este beneficio de setecientos ochenta y dos mil doscientos cuarenta y nueve bolívares con cuarenta céntimos (Bs.782.249,40).

Transporte al personal

El transporte al personal es un beneficio que no es otorgado por las empresas que participaron en el presente análisis ni en el estudio, por lo tanto se procedió a consultar a varias empresas del mercado que alquilan transportes, específicamente para conocer el costo corporativo de alquilar un autobús diario y su capacidad, referida al número de personas que lo puede ocupar para así calcular el costo anual por empleado para este beneficios, obteniendo un monto promedio de cuarenta y seis mil ochocientos bolívares (Bs.46.800), considerando el mismo para esta investigación.



Estacionamiento

Las empresas que formaron parte del análisis de los costos, señalaron que el estacionamiento es un concepto pagado parcialmente por ellas, cuyo costo promedio mensual por empleado es de cien mil bolívares (Bs.100.000) y al multiplicarlo por el número de meses que tiene el año se obtuvo el costo anual promedio por empleado que fue de un millón doscientos mil bolívares (Bs.1.200.000).

Actividades Deportivas

Dos empresas de las respondientes en el análisis de costos realizan eventos deportivos o torneos, dirigidos a todos los empleados y sus familiares directos, una vez al año. Para obtener el costo de este beneficio anual por empleado se solicitó a estas empresas respondientes el monto pagado en el último torneo que habían realizado para sus empleados, el cual comprendía gastos por alquiler de local, uniformes, trofeos y diplomas para los ganadores. Estas empresas reconocieron que no todos sus empleados participan en estos eventos, pero que para conocer el monto por empleado era necesario dividir el monto total pagado para la realización del evento entre el total de empleados de toda la compañía. El monto reportada por cada una de esta dos empresas fue promediado para así obtener el monto anual por empleado correspondiente a las actividades deportivas para efectos de esta investigación, el cual resultó de diez mil bolívares (Bs. 10.000,00) anuales por empleado.

Facilidades para las vacaciones

Este beneficio es otorgado por las empresas de la muestra a través de las políticas de descuento en agencias de turismo, las cuales deducen un porcentaje del valor del costo de un paquete de viajes a los empleados de las empresas en convenio. Se contactó a cuatro (4) de estos comercios que se encontraban en la lista de tiendas de descuento para empleados y posteriormente se les consultó por el valor aproximado del plan más demandado por los empleados de estas empresas, luego se procedió a promediar estos montos, y sus porcentajes de descuento lo que se tradujo en una cantidad igual a doscientos dólares (US\$ 200) o su equivalente en bolívares de trescientos veinte mil bolívares (Bs.320.000,00), monto que se consideró en este estudio para calcular el valor anual por



empleado que la empresa “XYZ” ofrece a sus empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones.

Gimnasio

Este beneficio es otorgado por una empresa participante en el análisis de costos, y lo suministra a través de la modalidad de pago parcial de 50% de la factura mensual del gimnasio. Para el pago de este beneficio establecen como condición la contratación de este servicio en determinados gimnasios que han negociado convenios con éstas. Por tanto para conocer el monto de este beneficio surgió la necesidad de solicitarle el presupuesto mensual a cuatro (4) de los gimnasios en convenio los cuales estuviesen distribuidos en varios lugares de la ciudad capital a fin de controlar las diferencias en los costos producida por la ubicación de los diferentes gimnasios para proceder posteriormente a promediar estos costos y restarle el 50%, resultando un monto de cuarenta mil bolívares (Bs.40.000,00) mensuales. Por tanto para obtener el monto anual de este beneficio por empleado se multiplicó la cantidad mensual por los doce meses que componen el año, para obtener un total de cuatrocientos ochenta mil bolívares (Bs.480.000,00) anuales.

Pago de estudios para empleados (pre-grado)

Este beneficio es pagado parcialmente sólo por una empresa participante en el análisis de los costos, en donde el costo anual por empleado por pago de estudios de pre-grado fue de un millón seiscientos veinte y tres mil doscientos veinte bolívares (Bs 1.623.220) considerando dicho monto para el presente estudio.

Pago de estudios para empleados (post-grado)

Para calcular el costo anual por empleado por este beneficio se procedió a consultar a las empresas respondientes en el análisis de los costos, en donde sólo una de ellas otorga el mismo razón por lo cual se le solicitó a otra empresa participante en el estudio dicha información pues cuenta con este concepto en su paquete de beneficios logrando obtener ese dato, por lo tanto el costo promedio anual por empleado por el beneficio pago de estudio de post-grado que se tomó en cuenta para la presente investigación fue de dos millones ciento noventa y tres mil ochocientos sesenta y seis bolívares con cincuenta



céntimos (Bs.2.193.866.50) que es el promedio que devengan dichas organizaciones por este beneficio.

Pago de estudios para hijos (primaria)

Debido a que este beneficio no es otorgado por ninguna empresa participante en el análisis de los costos, se procedió a consultar a tres instituciones de educación básica de diversas zonas del área metropolitana a fin de conocer un monto promedio de la mensualidad hasta sexto grado de un estudiante, obteniendo un monto de ciento veintiocho mil bolívares (Bs. 128.000) y al multiplicarlo por el número de meses que tiene el año se obtuvo un monto de un millón quinientos treinta y seis mil bolívares (Bs.1.536.000). Dado que para efectos de esta investigación este concepto se definió como una ayuda monetaria mediante el pago parcial de la educación primaria se procedió a consultar a las empresas respondiente del presente análisis para conocer un porcentaje aproximado que podrían financiar en el caso de implantar este beneficio indicando que un 50% del monto anual de la mensualidad. En este sentido para esta investigación el costo anual por empleado de este beneficio por hijo afiliado fue de setecientos sesenta y ocho mil bolívares (Bs. 768.000).

Pago de estudios para hijos (secundaria)

Para calcular el costo anual por empleado por este concepto se siguió la misma metodología del beneficio: pago de estudios para hijos (primaria), sólo que el monto mensual de la matrícula por estudiante fue de ciento ochenta y dos mil bolívares (Bs.182.000) y al multiplicarlo por el número de meses que tiene el año se obtuvo un monto de dos millones ciento ochenta y cuatro mil bolívares (Bs.2.184.000). Se consideró el mismo porcentaje del concepto anterior, con lo cual se obtuvo un costo mensual de por empleado por hijo afiliado de noventa y un mil bolívares (Bs. 91.000) y anual de un millón noventa y dos mil bolívares (Bs. 1.092.000), tomando dicho monto para la presente investigación.

Pago parcial del equipo de teléfono celular



Casi todas las empresas que conforman la muestra de esta investigación otorgan este beneficio. Únicamente las dos (2) empresas respondientes suministraron el monto de subsidio que otorgan por este concepto, los cuales posteriormente fueron promediados para obtener finalmente el monto que cubren las empresas en promedio por la compra del equipo de teléfono celular, el cual fue de sesenta y dos mil quinientos bolívares (Bs. 62.500,00), tomado en cuenta en la presente investigación como costo anual por empleado para efectos de este beneficio.

Pago de línea telefónica (teléfono celular)

Una de las dos empresas respondientes otorga este beneficio, por tanto se consultó a otra empresa de la muestra la cual si otorgaba este beneficio para solicitarle el monto que erogaba por empleado al mes por este concepto. Este beneficio es otorgado a través de cierto número de minutos libres, tomando un promedio del precio de cada minuto de las tres compañías de teléfonos celulares que existen en el mercado, se obtuvo un valor de cuatrocientos bolívares (Bs. 400) por minuto. El monto que reportó cada una de las empresas respondientes fue promediado y se obtuvo un monto de treinta y siete mil doscientos cincuenta al mes (Bs.37.250,00). En virtud a que dos de las empresas que participaron en el estudio pertenecen al sector telecomunicaciones, este beneficio puede ser otorgado a sus empleados a menor precio que a aquellas que por no pertenecer a este sector productivo se verían en la necesidad de contratar estos servicio a un precio mayor. Por esta razón se consideró un valor menor para el cálculo de este concepto y para ello se procedió a efectuar un descuento del 80% a este monto promedio, resultando un monto mensual por empleado de veinte y nueve mil ochocientos bolívares (Bs.29.800,00). Por último, para obtener el monto anual por empleado, se multiplicó este monto por los doce meses que conforman el año, para finalmente obtener una cantidad por empleado de trescientos cincuenta y siete mil seiscientos bolívares (Bs. 357.600,00) al año.

Asignación por matrimonio

Las empresas respondientes reportaron la cantidad que erogan en promedio por empleado, obteniéndose una ayuda por matrimonio, en promedio de ciento ochenta y siete mil quinientos bolívares (Bs. 187.500,00) en el año que han planificado iniciar su



convivencia en pareja, por tanto, para efectos de este estudio, este monto fue considerado para el cálculo de la asignación por matrimonio.

Asignación por nacimiento de hijos

Una empresa de la muestra otorga este beneficio, por ello se le consultó por el valor de la bonificación que otorga por este concepto y se obtuvo un total de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) anuales, por cada hijo nacido a aquellos empleados que decidieron tener hijos.

Plan Vacacional

Anualmente las empresas de la muestra realizan un plan vacacional, dirigido a los hijos de los empleados. Las empresas respondientes en este análisis de costos, señalaron que subsidian un promedio de 85% por cada hijo, del valor del plan vacacional y en él se incluyen gastos por accesorios, tales como morrales, cantimploras, franelas y gorras, lo cuales también se calculan para cada niño. Al promediar los montos reportados por cada empresa respondiente, resultó un promedio de ciento setenta mil bolívares (Bs.160.00,00) por cada hijo de empleado, al año, esta cantidad se tomó en consideración para el beneficio plan vacacional de este estudio

Programas de inglés

Este beneficio es otorgado solamente por una empresa que participó en el análisis de costos, por ello se le solicitó la información pertinente para obtener un costo anual por empleado por programas de inglés. Partiendo de los datos suministrados por las mismas, el costo anual promedio por empleado por este beneficio que representa el 50% del costo total, es de quinientos ochenta mil bolívares (Bs. 580.000), tomando este costo anual para la presente investigación.

Gastos funerarios para empleados y familiares

Las empresas que participaron en el análisis de los costos respondieron que el costo anual por empleado de este beneficio es igual al monto pagado por todos los empleados y



familiares directos fallecidos hasta el mes de septiembre del corriente año, dividido entre el total de empleados de la empresa. Para obtener el costo anual por empleado por este concepto en la presente investigación se promediaron los montos reportados las mismas, el cual fue de dos mil quinientos bolívares (Bs. 2.500).

Servicio de tintorería y lavandería

Ninguna empresa de la muestra de este estudio otorga este beneficio, pero una de ellas cuenta con este beneficio en su política de descuento. Por tanto, fue necesario acudir a los comercios que otorgan las empresas de servicios de tintorería y lavandería líderes en este mercado, para solicitar el presupuesto por el lavado, planchado y secado de trajes de caballeros y vestidos para así obtener el monto considerado en esta investigación por este concepto. Se promediaron estos montos y se obtuvo un valor promedio de once mil quinientos bolívares (Bs. 11.500,00) por el servicio de tintorería para este tipo de vestimenta. Consecutivamente se le preguntó a cada una de las empresas respondientes, qué porcentaje de este monto podría ser efectivamente subsidiado por ellas, en el caso de que ofrecieran este tipo de beneficio a sus empleados, resultando un porcentaje promedio de subsidio de 50%, dadas estas circunstancias se procedió a restarle este porcentaje al monto obtenido por el servicio de lavandería y tintorería, consiguiéndose un monto de cinco mil setecientos cincuenta (Bs. 5.750,00) mensual. Para obtener el monto anual se multiplicó este monto por doce (12) correspondiente a los meses que conforman el año, lográndose un monto anual por empleado de sesenta y nueve mil bolívares (Bs. 69.000,00).

Regalo navideño para los hijos de los empleados

Las empresas que formaron parte del análisis de los costos, señalaron que este concepto consiste en otorgar, a los hijos de los empleados menores de 12 años, cupones que pueden ser canjeados en tiendas de ropa o juguetes, cuyo costo promedio mensual por hijo de empleado es de veinte mil bolívares (Bs.20.000) y el promedio de hijos que tienen los empleados en esas empresas es de dos (2) hijos, sobre esta base el costo anual por regalo navideño por hijo de empleado considerado en esta investigación fue de cuarenta mil bolívares (Bs. 40.000) que es el resultado del costo promedio de ambas empresas por



este beneficio multiplicado por el número de hijos promedio de los empleados de las mismas.

Revelado Fotográfico

Este concepto no es otorgado actualmente como beneficio por ninguna empresa participante en la investigación, sino que es otorgado a través de las políticas de descuento de una (1) empresa de la muestra de la presente investigación. Para calcular el monto anual por empleado correspondiente a este concepto, se solicitó a los comercios que prestan este tipo de servicios y que se encuentran en la lista de establecimientos que realizan descuentos a los empleados de la empresa respondiente, para conocer el precio de un revelado de rollo fotográfico de treinta y seis (36) fotos. Esta misma solicitud se le realizó a otros tres (3) establecimientos para promediar estos montos y posteriormente restarle al mismo el porcentaje de descuento que otorgan a los empleados de esta empresa, dando como resultado un monto de seis mil bolívares (Bs.6.000,00) mensuales. En virtud de que este beneficio se otorga mensualmente, el costo anual por empleado es de setenta y dos mil bolívares (Bs.72.000,00) por concepto de revelado de rollos fotográficos.

Entradas para el cine

Este beneficio se definió en la presente investigación como la facilidad que se le ofrece a los empleados de adquirir entradas de cine a un precio más bajo que el mercado, sin embargo ninguna empresa de las respondientes otorga dicho beneficio sino como una facilidad mediante un descuento del 5% de las entradas, razón por la cual se les consultó el porcentaje del precio corporativo que les otorgan a ellas (5% del precio del mercado, es decir, Bs.5700) sería para ellas financieramente sostenible en el caso de ofrecerlo como beneficios y señalaron que un 30% de cinco mil setecientos bolívares (Bs.5700), es decir, un monto de mil setecientos diez bolívares (Bs. 1710) por entrada otorgando un máximo de dos (2) entradas al mes por empleado. Dada estas condiciones se procedió a calcular el costo mensual por empleado resultando la cantidad de tres mil cuatrocientos veinte bolívares (Bs.3.420) y el costo anual por empleado por este concepto fue de cuarenta y un mil cuarenta bolívares (Bs. 41.000,00).



Servicio para automóviles

Para efectos de esta investigación este concepto se definió como el pago parcial de una vez al año de los servicios para el mantenimiento del automóvil del empleado, sin embargo el mismo no es otorgado por ninguna empresa respondiente como un beneficio sino como una facilidad referida al descuento que se le otorga a los empleados al adquirir este servicio en determinados establecimientos, razón por la cual se procedió a contactar a dichos establecimientos a fin calcular el costo anual por empleado del servicio para automóviles tomando en consideración los tres vehículos que con mayor frecuencia llevan los empleados de dichas organizaciones obteniendo un costo de cuatrocientos sesenta y cuatro mil bolívares (Bs.464.000). Tal como se mencionó anteriormente este concepto implica el pago parcial de una vez al año del servicio del vehículo por lo tanto se tomó en cuenta el 50% de dicho monto para obtener el costo anual por empleado, es decir, un costo anual de doscientos treinta y dos mil bolívares (Bs.232.000) por empleado.

Lentes correctivos

Este concepto es otorgado por las dos empresas respondientes a través de las políticas de descuento que ofrecen a sus empleados, pero como se mencionó anteriormente, estas empresas no erogan ninguna cantidad en dinero para otorgar estos descuentos, por tanto surgió la necesidad de consultar a los comercios que venden este tipo de artículos y que se encontraban en el listado de negocios que otorgan descuentos a los empleados de las empresas respondientes, para solicitar el precio de lentes correctivos, y de esta manera obtener el monto que para efectos de este estudio, se le asigna a este beneficio. Una vez contactados estos comercios se investigó el modelo de lentes correctivos más vendido en el último semestre por cada uno de las respectivas tiendas comerciales, consecutivamente, estos montos fueron promediados y se obtuvo un monto por lentes de doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000,00). Para conseguir el monto anual utilizado en este estudio por este concepto, se procedió a descontar a esta cantidad el porcentaje otorgado por las ópticas en convenio con las empresas respondientes, cuyo valor es de 40% para obtener como resultado un monto anual por empleado de cien mil bolívares (Bs. 100.000,00).



3. Perfil de características personales y composición familiar

Por otro lado, se realizó una clasificación propia de los perfiles de características personales y composición familiar de los empleados, considerando diversos aspectos de cada una de las perspectivas del ciclo de vida familiar expuestas anteriormente, dado que ninguna se adaptaba en su totalidad al enfoque del estudio. De esta forma las características personales de carácter demográfico y laboral se definieron de la siguiente manera: en las características demográficas se tomó en cuenta la edad y el género; en las características laborales se consideró el nivel de reporte; el nivel salarial, el nivel académico y la antigüedad del empleado en la empresa, y por último la composición familiar del empleado estuvo determinada por el número de personas ascendientes a cargo del mismo, número de hijos y la edad del hijo mayor así como también por el estado civil del empleado.

Es pertinente destacar que en la investigación, las características personales de carácter demográfico y laboral no se categorizaron mediante un criterio previamente definido como se realizó con la composición familiar debido a que son elementos sumamente variables dentro de los perfiles.

Para explicar este punto, se tomó como ejemplo la característica demográfica edad. En la sociedad *“la edad gobierna las transiciones principales, tales como terminar la escuela, establecerse económicamente en forma independiente, casarse, tener hijos y jubilarse”* (Light, Keller y Calhoum, 1991, p.141). En el mundo moderno los acontecimientos en el curso de la vida se han vuelto más variables y *“las normas sobre la edad se han debilitado”* (Light, et al., 1991, p.142).

Por lo tanto, como la transición de un momento en el *ciclo de vida de familiar* en el que se abandona un rol para asumir otro, varía en cada persona, la edad no delimitó los perfiles en esta investigación, sólo se definió la edad en dos perfiles: perfil 6 empleado con



pareja sin hijo y perfil 7 empleado con pareja, guiándose en los momentos del *Ciclo de Vida Familiar* de Moen y otros (1999) en su estudio, a saber: *jóvenes sin hijos*; y *nido vacío y parejas mayores sin hijos*, en donde el límite de edad fue de 50 años. De igual forma se trató las características laborales, tales como: nivel académico, nivel salarial, antigüedad del empleado en la empresa y nivel de reporte, utilizando rangos para medir las mismas.

Tal como se señaló anteriormente sustentándonos en la variable *Ciclo de Vida Familiar*, de los modelos de Evelyn Duvall (1957), de Philip Kotler (2001) y de Moen y otros (1999), se consideró para el tratamiento de la composición familiar en los perfiles: el número de hijos del empleado, el número de personas ascendentes que dependen del mismo y se definió previamente la edad del hijo mayor y el estado civil de los empleados, en donde se tomó en cuenta las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la edad del hijo estuvo determinada por los criterios de Duvall (1957) en sus estudios, es decir, se tomó la edad del hijo mayor ya que “*una familia crece a través de una etapa dada con el hijo mayor, y en un sentido repetido, con los hijos subsecuentes*” (Cristensen, 1967, p.181).

En segundo lugar, los diversos estados civiles entendido este concepto como el atributo adjudicado a las personas debido a la condición que han adoptado con respecto a una pareja, ya sea casado, cuando han contraído matrimonio, solteros o concubinos cuando no, así como otras condiciones tales como: divorciado o viudo, se agruparon como a continuación se detalla: los estados civiles divorciado, soltero y viudo tuvieron las mismas consideraciones en los *perfiles 3, 4 y 5 solteros, divorciados o viudos I, II y III*. Asimismo los concubinos y casados en los *perfiles 6 empleado con pareja sin hijo y el perfil 7 de empleado con pareja* dado que el vivir o no con sus parejas, podía influir en su preferencia e interés por determinados beneficios.



Partiendo de lo anterior, se construyeron diez (10) perfiles de características personales, de carácter demográfico y composición familiar que son excluyentes, es decir, un empleado no puede estar en dos perfiles a la vez y a continuación se definen:

Perfil 1 soltero I: Etapa dependiente, es aquella en donde el empleado debía vivir con sus padres o familiar (es)

Perfil 2 soltero II: Etapa independiente, definida como aquella en donde el empleado no viviera ni con sus padres, ni con un familiar (es), ni con su pareja y no tuviera hijos. En este perfil también se incluyó a los empleados divorciados que vivieran solos, es decir, que no vivieran ni con sus padres, familiar (es), pareja y no tuvieran hijos.

Perfil 3 solteros, divorciados o viudos I: etapa de escolar I, referida a la fase en donde el empleado no viviera con su pareja y tuviera hijos. El hijo mayor debía tener menos o igual a seis (6) años de edad.

Perfil 4 solteros, divorciados o viudos II: etapa escolar y adolescente, es aquella en donde el empleado no viviera con su pareja y tuviera hijos. El hijo mayor debía tener una edad comprendida entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años

Perfil 5 solteros, divorciados o viudos III: etapa superviviente, es aquella en la cual desde el primer hasta el último hijo del empleado hubiesen abandonado el hogar. En esta categoría se incluyó aquellos empleados en donde al menos un hijo se haya ido del hogar y no dependiera más del mismo, ya sea el mayor o el menor o cualquier hijo que se encuentre entre ambos.

Perfil 6 empleado con pareja sin hijos: etapa de edad madura, referida a la fase en donde el empleado tuviese más de cincuenta (50) años de edad, que fuese casado o viviera con su pareja y no tuviera ni deseara tener hijos.



Perfil 7 empleado con pareja: inicialmente se definió como la etapa *de recién casados o iniciación de la convivencia menor o igual a dos (2) años*, en la cual el empleado debía tener menos o igual a cincuenta (50) años edad, no tuviera hijos y deseaba tenerlos en un futuro, sin embargo se decidió definir nuevamente este perfil para incluir a los empleados que tuvieran una convivencia mayor a dos años con su pareja ya sea cónyuge o concubino, que no tuviera hijos y pensaba tenerlos en un futuro, dándole un carácter más amplio al perfil.

Perfil 8 nido lleno I: etapa de escolar II, se definió como la fase en donde el empleado debía estar casado o vivir con su pareja y tener hijos, en donde el hijo mayor debía tener menos o igual a seis (6) años de edad.

Perfil 9 nido lleno II: etapa escolar y adolescente, es aquella en donde el empleado debía estar casado o vivir con su pareja y tener hijos, cuyo hijo mayor debía tener una edad comprendida entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años.

Perfil 10 nido vacío I: etapa de alejamiento, referida a la fase en la cual el empleado debía estar casado o vivir con su pareja y tener hijos, en donde desde el primer hasta el último hijo haya abandonado el hogar. En este perfil se incluyó aquellos empleados en donde al menos un hijo se haya ido del hogar y no dependiera más del mismo, ya sea el mayor o el menor o cualquier hijo que se encuentre entre ambos.

4. Consideraciones Adicionales

En virtud a que la legislación laboral venezolana establece diferencias entre los tipos de trabajadores que pueden encontrarse en las empresas de acuerdo al esfuerzo utilizado para el ejercicio de funciones, específicamente en los artículos 41 y 42 de la Ley Orgánica del Trabajo, en donde el trabajador *empleado* es aquel que en la realización de sus funciones prevalece el esfuerzo intelectual, a diferencia del trabajador *obrero* el que realiza un esfuerzo manual en el ejercicio de sus labores, es importante señalar que en este estudio sólo se tomaron en cuenta a los empleados. Asimismo es necesario aclarar que para efectos de esta investigación se considerará *empleado* a aquellos que se encuentren



ubicados en los niveles de reporte: personal auxiliar, nivel profesional y gerencia media, ya que generalmente, el nivel de reporte implica diferencias correspondientes al disfrute de ciertos elementos de la retribución, como por ejemplo ciertos beneficios que están dirigidos al disfrute de algún grupo de trabajadores, es el caso de los emolumentos o *perquisites* (Perk's) los cuales se incluyen en el paquete de beneficios del personal Ejecutivo ó Alta gerencia para indicar cierto status y marcar diferencia entre éstos y el resto de los empleados. Otro caso particular es aquellos beneficios que disfrutan el personal expatriado o extranjero los cuales reciben algunos beneficios o recompensas diferentes a las recibidas por el resto de los trabajadores debido a su condición particular. Por tanto para efectos de este estudio no se tomarán en consideración los trabajadores que tengan un sistema de retribución diferente a saber: personal ejecutivo o Alta Gerencia, personal expatriado ni al personal obrero, y por tanto no se considerarán los beneficios dirigidos a estos niveles de reporte.



CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

A. Tipo de Investigación

El tipo de investigación adecuado para llevar a cabo esta investigación fue exploratorio-descriptivo. En principio fue exploratorio, ya que este tipo de investigación busca “*indagar acerca de un fenómeno poco conocido, sobre el cual hay poca información o no se han realizado investigaciones anteriores*” (Jacqueline Hurtado, 1994, p.19) y a pesar de que la revisión de la literatura evidencia la existencia de numerosos antecedentes empíricos de las diferentes variables de la investigación, cada una de éstas se encuentran estudiadas de forma aislada y aplicadas en otros contextos y enfoques, sin hallar una relación teórica con el objetivo de la investigación, razón por la cual fue pertinente realizar una adaptación de las variables.

A su vez, fue de tipo descriptivo ya que su propósito consistió en proporcionar un panorama lo más preciso posible del fenómeno al que se hace referencia, es decir, los paquetes de beneficios “deseados” de acuerdo a los perfiles de características personales, específicamente las características demográficas y laborales y composición familiar de los empleados.

B. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado en este estudio se puede denominar como no experimental, del tipo transeccional exploratorio-descriptivo. Fue no experimental ya que se observó el fenómeno tal y como es en su contexto natural sin provocar cambios intencionales en las variables, para luego hacer un análisis del mismo. De acuerdo a la dimensión temporal fue transeccional por cuanto se estudió una situación en un momento determinado y único; exploratorio-descriptivo en virtud de que se buscaba indagar y



establecer cómo era y cómo se manifestaba determinada situación, en este caso, los paquetes de beneficios deseados de acuerdo a los perfiles de características personales, específicamente las demográficas y laborales y composición familiar de los empleados.

C. Fuentes de Información

Para el desarrollo de la investigación se llevaron a cabo dos fases: una de investigación documental y una de investigación de campo. En la primera, se revisaron libros y documentos de relaciones industriales, recursos humanos, compensación y las tendencias sobre los beneficios laborales en la actualidad. Asimismo, se consultaron revistas, páginas web y tesis de grado sobre el tema para obtener un acercamiento al tema de estudio y la aproximación teórica requerida para su sustento y en consecuencia la construcción de la base teórica para la investigación.

Por otro lado, en el transcurso de la investigación se efectuaron entrevistas a expertos en el área de compensación y/o beneficios para que orientaran y aclararan las dudas e interrogantes que se presentaran.

En la segunda fase, la cual correspondió a la investigación de campo, se realizaron las actividades de obtención y recolección de información a través de una entrevista estructurada y un cuestionario. En primer lugar, se efectuó la entrevista estructurada a los gerentes o personas encargadas del área de compensación en las diversas empresas que participaron en el estudio con la finalidad de obtener la información necesaria para la investigación; y el cuestionario constaba de preguntas abiertas y cerradas y estaba dirigido a los empleados que se encontraran en los diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar

D. Definición y Operacionalización de las Variables



En el presente trabajo de grado, se consideraron las siguientes variables que están relacionadas con las preguntas específicas de la investigación y que fueron sustento para la elaboración de las preguntas de los instrumentos de recolección de datos, a saber: entrevista estructurada y cuestionario:

1. Perfil de características personales y composición familiar del empleado:

características personales, de carácter demográfico y laboral, que poseen los empleados así como las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades

Características demográficas del empleado:

- Edad: período de tiempo expresado en años, transcurrido desde el nacimiento del empleado hasta la fecha actual, es decir, el número de años cumplidos por el mismo.
- Género: atributo adjudicado a las personas para diferenciarlas entre sí, según su sexo, masculino o femenino, utilizando éstas como categorías de respuestas.

Características laborales del empleado:

- Nivel académico: grado de conocimientos que corresponden a los estudios realizados formalmente por el empleado, considerando el grado más avanzado alcanzado por el mismo en el sistema de educación formal. Las categorías de respuestas fueron: bachiller, técnico superior universitario incompleto, técnico superior universitario completo, universitario incompleto, universitario completo, post-grado incompleto y post-grado completo.
- Nivel salarial: margen de pagos de mercado por un mínimo estipulado en la práctica y un máximo posible, con una serie de tarifas intermedias. En el cuestionario se le preguntó al empleado su salario básico mensual, sobre el cual posteriormente se le realizaron los cálculos matemáticos para obtener la escala



salarial constituida a partir del salario mínimo legal urbano actual y utilizando una progresión geométrica, la cual estuvo conformada por los siguientes rangos salariales: Bs. 209.088 – Bs. 367.350; Bs. 367.351 - Bs. 645.395; Bs. 645.396 – Bs. 1.133.895; Bs. 1.133.896 – Bs. 1.922.145; Bs. 1.922.146 - Bs. 3.500.000; más de Bs. Bs. 3.500.001.

- Nivel de reporte: se refiere al conjunto de tareas asignadas que corresponden y definen a un puesto de trabajo que ocupa el empleado dentro de los niveles jerárquicos de la empresa, los cuales fueron definidos a partir de las estructuras organizativas generales de las empresas que participaron en esta investigación, obteniendo las siguientes categorías: *gerencia media*, compuesta por los coordinadores, supervisores, gerentes y directores de las áreas del departamento de staff en cuestión; *personal profesional*, comprendido por los administradores, consultores, contadores, técnicos, especialistas y analistas y *personal auxiliar*, compuesto por: asistentes, secretarías y recepcionistas.
- Años de antigüedad: período de tiempo, expresado en años, durante el cual un empleado ha prestado sus servicios en la empresa que actualmente se desempeña. Estos períodos de tiempo estuvieron expresados en el estudio en categorías de la siguiente manera: 1 año - 5 años, 5 años y un día - 10 años, 10 años y un día -15 años, 15 años y un día -20 años, 20 años y un día -25 años y más de 25 años.

Composición familiar del empleado:

En la composición familiar del empleado, se tomó en cuenta las siguientes consideraciones:

- Edad del hijo mayor: período de tiempo expresado en años, transcurrido desde el nacimiento del hijo mayor del empleado hasta la fecha actual, es decir, el número de años cumplidos.
- Estado civil del empleado: es el atributo adjudicado a las personas debido a la condición que han adoptado con respecto a una pareja, ya sea casado, cuando han



contraído matrimonio, solteros o concubinos cuando no, así como otras condiciones tales como: divorciado o viudo.

- Número de hijos del empleado que dependen de él
- Número de personas ascendientes directos que dependen del empleado

2. Paquetes de beneficios deseados: Conjunto de beneficios, servicios y prestaciones que desearía tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias prioritarias.

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Items
Perfil de Características Personales y Composición Familiar	Características personales, de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades	Perfil 1 Empleado Soltero I: Etapa dependiente, es aquella en donde el empleado vive con sus padres o familiar (es) y no tiene hijos	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado Civil: soltero	9
				Nº de personas ascendientes que dependen del empleado	10
		Perfil 2 Empleado Soltero II: Etapa independiente, es aquella en la cual el empleado no vive con sus padres ni familiar (es) ni con su pareja y no tiene hijos	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado Civil: soltero	9
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10



Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Ítems
Perfil de Características Personales y Composición Familiar	Características personales, de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como a las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades	Perfil 3 Solteros, divorciados o viudos I Etapa de Escolar I, se refiere a la fase en donde el empleado no vive con su pareja y tiene hijos. El hijo mayor tiene una edad menor o igual a seis (6) años.	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado Civil: soltero, divorciado o viudo	9
				Edad del hijo mayor: menor o igual a 6 años	10
				Número de hijos	10
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10
		Perfil 4 Solteros, divorciados o viudos II: Etapa escolar y adolescente, es aquella en donde el empleado no vive con su pareja y tiene hijos. El hijo mayor tiene una edad comprendida entre los siete (7)	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero, divorciado o viudo	9
				Edad del hijo mayor: entre siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad	10



		y veinte y cinco (25) años		Número de hijos	10
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Items
Perfil de Características Personales y Composición Familiar	Características personales, de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como a las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades	Perfil 5 Soltero, divorciado o viudo III: Etapa superviviente, es aquella en donde se van del hogar, desde el primer hasta el último hijo del empleado	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero, divorciado o viudo	9
				Número de hijos que tiene el empleado y que dependen de él	10
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10
		Perfil 6 Empleado con pareja sin hijo: Etapa de edad madura, se refiere a la fase en donde el empleado es mayor a los cincuenta (50) años, esta casado o vive con su	Características demográficas del empleado	Edad: mayor a cincuenta (50) años de edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado Civil: Casado o concubino	9



		pareja y no tiene ni tendrá hijos		Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Items
Perfil de Características Personales y Composición Familiar	Características personales, de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como a las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades	Perfil 7 Empleado con pareja: se refiere a la fase en donde el empleado vive con su pareja, ya sea cónyuge o concubino tiene menos o igual a cincuenta (50) años de edad, no tiene hijos y quiere tenerlos en un futuro	Características demográficas del empleado	Edad: igual o menor a cincuenta (50) años	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino	9
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10
		Perfil 8 Nido lleno I: Etapa de Escolar II, se refiere a la fase en donde el empleado está casado o vive con su pareja y tiene hijos. El hijo mayor tiene	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del	Estado civil: Casado o concubino	9



		menos o igual a seis (6) años.	empleado	Edad del hijo mayor: menor o igual a seis (6) años	10
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Ítems
Perfil de Características Personales y Composición Familiar	Características personales, de carácter demográfico y laboral que poseen los empleados así como a las fases cronológicas por las que atraviesa la vida de su familia, que constituyen transiciones importantes en la vida del mismo, determinando sus posiciones dentro de su familia y sus necesidades	Perfil 9 Nido lleno II: Etapas escolar y adolescente, es aquella en donde el empleado está casado o vive con su pareja y tiene hijos. El hijo mayor tiene una edad comprendida entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	8
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado civil: Casado o concubino	9
				Edad del hijo mayor: entre siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad	10
				Número de hijos	10
				Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10
		Perfil 10 Nido vacío I: Etapas de alejamiento, se refiere a la fase en donde el empleado está casado o vive con su pareja y tiene hijos. Desde que se va del hogar el primer hijo hasta que se va el	Características demográficas del empleado	Edad	3
				Género	4
			Características laborales del empleado	Nivel académico	5
				Nivel de reporte	6
				Nivel salarial	7
				Años de antigüedad en la empresa	8
			Composición familiar del empleado	Estado Civil: Casado o concubino	9
				Número de hijos que tiene el empleado y dependen de él	10



		último		Número de personas ascendientes que dependen del empleado	10

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Paquetes de beneficios deseados	Conjunto de beneficios, servicios y prestaciones que desearía tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias prioritarias.	Beneficios para coberturas de necesidades básicas Son aquellos que buscan satisfacer las necesidades relativas a la alimentación, descanso de los empleados	Programas de alimentación	1.a/1.b
			Guardería	2.a/2.b
			Días de disfrute por vacaciones	3.a/3.b
		Beneficios socioeconómicos (Seguridad) Son aquellos que están orientados a satisfacer la necesidad de seguridad de los empleados en cuanto a vejez y salud	Seguro de vida	4.a/4.b
			Seguro HCM Básico para empleado	5.a/5.b
			Seguro HCM Básico para familiar directo	6.a/6.b
			Seguro HCM Exceso para empleado	7.a/7.b
			Seguro HCM Exceso para familiar directo	8.a/8.b
			Seguro de automóvil	9.a/9.b
			Seguro de accidentes personales	10.a/10.b
			Chequeo médico	11.a/11.b
			Servicio médico ambulatorio	12.a/12.b
			Asistencia oftalmológica	13.a/13.b
			Asistencia odontológica	14.a/14.b
			Planes de jubilación/ pensión	15.a/15.b
		Beneficios socioeconómicos	Préstamo para la adquisición de vehículo	16.a/16.b



		(Financieros)		
		Son aquellos que tienen como fin brindarles una asistencia financiera a los empleados para la adquisición de vivienda, automóviles, entre otros bienes así como también compra de acciones de la empresa.	Préstamo para la adquisición de vivienda	17.a./17.b
			Préstamo para diversos fines	18.a./18.b
			Planes de ahorro	19.a./19.b
			Adquisición de acciones o compra de acciones	20.a./20.b

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Paquetes de beneficios deseados	Conjunto de beneficios, servicios y prestaciones que desearía tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias prioritarias	Beneficios socioeconómicos (transporte) Son aquellos que permiten la movilización y cuidado del vehículo de los empleados.	Transporte al personal	21.a./21.b
			Estacionamiento	22.a./22.b
		Beneficios recreacionales Son aquellos que buscan satisfacer las necesidades de pertenencia de los empleados proporcionándoles condiciones de diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo.	Actividades deportivas	23.a./23.b
			Facilidades para vacaciones	24.a./24.b
			Gimnasio	25.a./25.b
		Otros beneficios Beneficio adicionales que no se ubican en los rubros anteriores	Pago de estudios para empleados (pre-grado)	26.a./26.b
			Pago de estudios para empleados (post-grado)	27.a./27.b
			Pago de estudios para hijos (primaria)	28.a./28.b
			Pago de estudios para hijos (secundaria)	29.a./29.b
			Asignación de teléfono celular	30.a./30.b



			Pago de línea telefónica (teléfono celular)	31a./31.b
			Asignación por matrimonio	32.a./32.b
			Asignación por nacimiento de hijos	33.a./33.b
			Plan vacacional	34.a./34.b
			Programa de Inglés	35.a./35.b
			Gastos funerarios para empleados y familiares	36.a./36.b

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Paquetes de beneficios deseados	Conjunto de beneficios, servicios y prestaciones que desearía tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias prioritarias	Otros beneficios	Servicio de tintorería y lavandería	37.a./37.b
		Beneficio adicionales que no se ubican en los rubros anteriores	Entradas para el cine	38.a./38.b
			Regalo navideño para los hijos de los empleados	39.a./39.b
			Revelado fotográfico	40.a./40.b
			Servicio de peluquería	41.a./41.b
			Servicio para automóviles	42.a./42.b
			Lentes correctivos	43.a./43.b

E. Unidad de Estudio y Análisis

Considerados los objetivos del trabajo de investigación, la unidad de estudio estuvo determinada por las empresas de los sectores telecomunicaciones, banca y consumo masivo y la unidad de análisis estuvo formada por los empleados que poseen diferentes



perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

F. Población

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se estudiaron dos poblaciones: la primera, estuvo determinada por las empresas privadas ubicadas en el área metropolitana de Caracas pertenecientes a los sectores: telecomunicaciones, banca y consumo masivo, ya que la diversidad de sectores permitía garantizar, si era el caso, que el paquete de beneficios “deseado” estándar dependía de los perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar del empleado y no del sector de negocio donde trabajan los empleados que formaron parte de la muestra, con la intención de que dicho “paquete deseado” no reflejara el plan de beneficios ofrecido por el sector al que pertenecen los mismos.

Según un estudio realizado en Noviembre de 2002 por Aristimuño, Herrera & Asociados, Consultores en economía, banca y finanzas, del Ranking 2003 de las *mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos y estados financieros de los últimos dos años* (Anexo B), arrojó que las empresas ubicadas en las primeras posiciones corresponden a los sectores banca, telecomunicaciones y consumo masivo, razón por la cual se seleccionaron los mismos para la elaboración de la investigación.

Partiendo de lo anteriormente establecido, es necesario precisar qué se entendió por dichos sectores:

Sector Banca: sector de la economía conformado por entidades que tienen por objeto básico facilitar la financiación de las diferentes actividades económicas.

Sector Telecomunicaciones: sector de la economía representado por compañías que ofrecen servicios de telefonía celular.



Sector Consumo Masivo: sector de la economía constituido por empresas que se ocupan de la producción y venta de bienes de consumo final dirigidos a la población en general.

Dentro de las empresas que participaron en el estudio, se encontraba la segunda población de la investigación la cual estuvo constituida por los empleados que se encontraban en diferentes perfiles de características personales, específicamente de carácter demográficas y laborales y composición familiar, que ocupaban posiciones en las unidades de staff, es decir, cargos ubicados en las áreas de sistemas, legal y recursos humanos, las cuales no están directamente ligadas a la actividad productiva de los sectores seleccionados para llevar a cabo la investigación, garantizando de esta manera que todas la empresas a estudiar cuenten con las mismas áreas.

Por otro lado es importante señalar, que fueron excluidos los empleados pertenecientes a la alta gerencia, expatriados y personal obrero, porque estaban sujetos a políticas especiales de retribución directa e indirecta, lo que podía influir en forma indirecta en su valoración de los paquetes de beneficios deseados.

G. Muestra

Para llevar a cabo el estudio, fue pertinente realizar dos tipos de muestreo: en primer lugar, se utilizó una muestra no probabilística para las empresas que integraban la lista del ranking 2003, previamente mencionada, es decir, fueron seleccionadas intencionalmente tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) Empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas
- b) Empresas pertenecientes al sector privado
- c) Empresas pertenecientes a los sectores telecomunicaciones, banca y consumo masivo.



- d) Empresas grandes y medianas, que contaran con condiciones aptas para la implantación de estrategias de compensación adecuadas al entorno.
- e) Empresas que contaran con un sistema de paquetes de beneficios formales.
- f) Empresas que tuvieran las unidades de sistemas, legal y recursos humanos como unidades de staff (apoyo) en su estructura organizativa.
- g) Empresas que presentaran disposición y disponibilidad de tiempo para brindar la información necesaria para la investigación

La muestra estuvo formada por empresas pertenecientes a los sectores a estudiar, posicionadas en los primeros puestos del Ranking 2003 de las 200 mejores empresas⁵ de nuestro país, *de acuerdo a los ingresos y estados financieros de los últimos dos años*, que cumplieran con los criterios anteriormente mencionados, en donde el último criterio definió el número de empresas que conformaron la muestra.

Una vez clasificadas las empresas del Ranking 2003 por sectores (Anexo C), se procedió a contactar a las empresas mejores posicionadas en los mismos con la finalidad de conocer su disponibilidad y deseo de participar en la investigación, encontrando que ninguna empresa de las que representaban al sector de consumo masivo estuvo en la disposición de participar en la investigación por lo que se tomó en consideración la lista de Top 100 de la revista Bussines (Anexo D), para conocer la posibilidad de contar con empresas en dicho sector. Sin embargo, ninguna empresa de esta actividad productiva estuvo en la disposición de ofrecer la información requerida para el presente estudio, razón por la cual no se contó con la participación del sector consumo masivo en la investigación.

Es importante aclarar que en la fase de solicitud de participación de las empresas, se encontró que muchas estaban interesadas en formar parte de la investigación, sin embargo dado que en ese momento estaban atravesando por un proceso de reestructuración o discutiendo las cláusulas del contrato colectivo, consideraron no conveniente aplicar el cuestionario a sus respectivos empleados aún cuando se mostraron receptivas ante

⁵ A pesar que el estudio mencionado se titula las 200 mejores empresas, el listado de las empresas está constituidos por 178 empresas.



cualquier solicitud de información correspondiente a los paquetes de beneficios ofrecidos por ellos.

De esta manera, dos (2) empresas por sector tuvieron la disposición de prestar su colaboración en este estudio, es decir un total de cuatro (4) empresas, logrando una distribución equitativa de los sectores a estudiar, a saber: telecomunicaciones y banca.

Para mantener la confidencialidad de las empresas participantes y de los datos suministrados en esta investigación, no se revelará los nombres de las mismas, identificándolas y asignándoles de forma aleatoria un código formado por un número y una letra, donde el número corresponde a la empresa, la letra al sector, es decir, la letra T para el sector telecomunicaciones y la letra B para el sector banca, tal como se muestra a continuación:

Tabla 2. Muestra de empresas

Sector Productivo	Código de empresas	
Banca	B1	B2
Telecomunicaciones	T1	T2

En segundo lugar, para el tratamiento de los empleados que se encontraban en los diferentes perfiles, se utilizó una muestra no probabilística de *sujetos tipos* por dos razones fundamentales:

- La mayoría de las empresas participantes no poseían una base de datos actualizada con la información referente a la composición familiar y el estado civil del empleado con lo cual se dificultó la posibilidad de conocer el número de empleados que se encontraban en los diferentes perfiles creados para este estudio.



- La recolección de la información dependía de la disponibilidad de participación en la investigación y la accesibilidad de los empleados que se encontraran en los diferentes perfiles.

Dada estas condiciones, se tomó el Teorema del Límite Central que establece que una muestra cuando es igual o mayor a 30 ($n \geq 30$) puede suponerse una distribución normal de la población, razón por la cual se consideró pertinente tomar una muestra meta de 30 personas por perfil para lograr una distribución normal, y por ende la muestra meta para la totalidad de los perfiles debía ser de trescientos (300) empleados ya que se crearon diez (10) perfiles en la investigación.

Partiendo de lo anterior se procedió a distribuir la muestra de los treinta (30) empleados por perfil en los dos (2) sectores, considerando el tamaño de cada sector en función del número de empleados de las empresas participantes, quedando la distribución de la siguiente manera: 61,34% para el sector banca y 38,66% para el sector telecomunicaciones. Del mismo modo se distribuyó la muestra de cada uno de los perfiles por sector en las tres (3) áreas funcionales del estudio: sistemas 73%, recursos humanos 17% y legal 10% y por último la muestra de cada área por perfil se distribuyó tomando en cuenta el tamaño de las empresas participantes, en función del número de empleados que las componen. (ver Anexo E)

Posteriormente, se procedió a contactar a la persona encargada de recursos humanos para que una vez conocida la muestra de empleados por perfil, identificara mediante los supervisores de las áreas funcionales del estudio, los empleados que se encontraran en los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar con la finalidad de concertar una cita con los mismos para aplicar los cuestionarios en presencia de las investigadoras con el objeto de aclarar cualquier duda al momento de responder los mismos.

En este sentido, ciento cincuenta y cinco (155) empleados conformaron la muestra, en donde se logró en los siguientes perfiles una muestra de 25 empleados para el perfil 1,



24 para el perfil 8, 21 para el perfil 9 y en los perfiles 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 10 se le aplicó el cuestionario a la población de esos perfiles, es decir, no existían más empleados con las características que definen a los mismos en las empresas que formaron parte del estudio y dentro de las áreas funcionales de recursos humanos, sistemas y legal. Entre los 155 empleados que conformaron la muestra se encontraban sujetos de ambos géneros, cuyas edades oscilaban entre los 20 y 67 años, con distintos niveles académicos, de reporte, niveles salariales, con diferentes años de servicios en la empresa y composición familiar determinada por: el estado civil, número de hijos y edad del hijo mayor; y números de personas ascendientes a cargo del mismo.

De esta manera, la muestra de empleados tiene dos tasas de mortalidad: la primera viene dada por la diferencia entre la muestra meta y la muestra real encontrada en las empresas que fue de un 33,33% y la segunda tasa de mortalidad se refiere a la diferencia entre la muestra meta y la muestra real encontrada en los perfiles donde se logró una muestra los empleados, la cual fue de 22,33%

H. Técnica de recolección de datos

En la investigación se diseñaron dos instrumentos para la recolección de datos: el primero consistió en una entrevista estructurada (Anexo F) dirigida al encargado del departamento de compensación y beneficios o aquellos empleados que tuvieran pleno conocimiento sobre las políticas compensatorias de las organizaciones seleccionadas, para que suministraran los datos técnicos y la información necesaria sobre los paquetes de beneficios ofrecidos en sus respectivas empresas, para ello se solicitó por vía telefónica o e-mail una cita con los mismos para realizar la entrevista en el momento que ellos lo determinaran. Dicho instrumento está formado por dos partes:

La primera parte esta conformada por preguntas abiertas y cerradas, orientadas a obtener información general de las empresas, a saber: el sector económico al que pertenecían, el número de empleados que la conformaban, su estructura organizacional, así como otros datos pertinentes para el estudio, y la segunda parte contenía de igual forma



preguntas abiertas y cerradas con la finalidad de conocer entre otras cosas, el tipo, las características, alcances y número de beneficios que otorgaban las mismas a los empleados, sustentadas sobre las bases teóricas, variables e indicadores utilizados en la investigación. La información recogida en la entrevista estructurada sirvió como marco de referencia para la elaboración del segundo instrumento de recolección de información, pues permitió comprobar que los beneficios que ofrecían las empresas se correspondían con la lista de beneficios que contenía el estudio de mercado de Hay Group (2001) e identificar los beneficios que no estaban reflejados en la misma a fin de que en el cuestionario, se ofreciera una amplia gama de beneficios otorgados efectivamente en el mercado.

Asimismo, se anexó a la entrevista estructurada una lista de beneficios en la cuál se le solicitó a la persona encargada del área de compensación y beneficios el monto que eroga la empresa anualmente por empleado por concepto de beneficios, a fin de controlar los costos en la parte II del cuestionario y garantizar que el paquete de beneficios deseado elaborado por los empleados, en función de sus respectivos perfiles, fueran financieramente viables y potencialmente respaldados por dichas empresas.

El segundo instrumento de recolección de información utilizado en esta investigación, consistió en un cuestionario (Anexo G) dirigido a los empleados que se encontraran en los diferentes perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar. El mismo está compuesto por cinco (5) partes:

En la primera parte, se efectuaron preguntas abiertas y cerradas orientadas a conocer las características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los empleados. En la segunda parte se realizaron preguntas cerradas dirigidas a conocer el paquete de beneficios deseados por los empleados, para ello se les presentó una lista de beneficios sobre los cuales debían seleccionar nueve (9) beneficios de acuerdo a sus necesidades, intereses y preferencias y posteriormente realizar la misma, considerando un presupuesto de mil (1000) puntos. En la cuarta y quinta parte, se les solicitó a los empleados que jerarquizaran la selección de los beneficios de la parte I y II del



cuestionario para conocer los beneficios más importantes a fin de enriquecer los resultados de la investigación.

Se creyó necesario colocar un límite de nueve (9) beneficios para la escogencia de aquellos que conformarían el paquete deseado para cada empleado, en virtud de que los empleados podrían querer disfrutar de todos los beneficios que se ofrecían en la lista conformada para este estudio, a pesar de que no los necesitaran, les interesaran o los prefirieran. Este límite estuvo determinado por la mediana o punto medio, medida de tendencia central, que divide las observaciones en dos mitades y debajo de la cual queda la mitad de los valores de la muestra (Wonnacott & Wonnacott, 1989, p. 35) para obtener una tendencia central de los beneficios otorgados por las empresas del mercado, ya que de acuerdo al estudio de beneficios de Hay Group (2001), el número de beneficios que ofrece más del 50% de las empresas para los niveles de reporte del estudio es de seis (6) beneficios, siendo éste muy bajo para conocer las tendencias de los beneficios deseados por los empleados que se encontraran en los diferentes perfiles.

Para hallar la mediana o punto medio se generó una distribución de frecuencias, utilizando la lista de beneficios que se presentan en el Estudio de beneficios de Hay Group (2001) y se procedió a ordenarlos de forma descendiente, de acuerdo a la frecuencia de otorgamiento de cada uno de ellos, como resultado se obtuvo un total de nueve (9) beneficios.

Es importante destacar, tal como se comentó anteriormente, que esa lista *no estaba constituida por beneficios que están obligatoriamente establecidos en la legislación laboral venezolana*, ya que independientemente de que reportaran o no alguna preferencia, interés o necesidad para el empleado, éstos siempre les serán ofrecidos por las empresas de acuerdo a las disposiciones de la misma. Sin embargo, se efectuó una excepción con los siguientes beneficios: guardería, programa de alimentación y días de disfrute por vacaciones definiéndolas, como una figura extraordinaria en el cuestionario, es decir, se consideraron montos o días de disfrute adicionales a los establecidos en la legislación laboral y sus respectivos reglamentos. Del mismo modo se procedió con algunos



beneficios, incluidos en el contrato colectivo de las empresas participantes mejorando sus condiciones de otorgamiento.

1. Validación de los Instrumentos

Para llevar a cabo esta fase, fue necesario someter a consideración de expertos en el área de metodología y compensación al personal, la revisión y validación de los instrumentos de recolección de información utilizados en el presente estudio, a saber: la entrevista estructurada y el cuestionario, a fin de garantizar la comprensión y la coherencia de su contenido con los propósitos de la investigación

Para lograr dicho objetivo, se realizó a cada uno de los expertos una entrevista, en donde se les explicó de forma general la finalidad del estudio y se les presentó los instrumentos de recolección de información para que éstos procedieran a evaluar los mismos. Una vez finalizado el proceso de validación se efectuó una matriz, asignándole una letra a cada uno de los expertos que colaboraron, para que en la misma se pueda conocer sus correcciones y comentarios sobre los instrumentos.

De este modo, el grupo de expertos para la entrevista estructurada estuvo compuesto por:

Tabla 3. Grupo de expertos de la entrevista estructurada

Código	Experto	Profesión	Empresa o Institución
E1	Tamara Hannot	Sociólogo	UCAB
E2	Eduardo	Industriólogo	Coca-Cola Femsa



	Quevedo P		
E3	Tito la Cruz	Sociólogo	Instituto de Investigaciones Socioeconómicas, UCAB
E4	Pablo Luchsinger	Industriólogo	3M
E5	Elías Solórzano	Psicólogo	CANTV

Entrevista estructurada

Parte I:

Tabla 3.1 Validación de grupo de expertos de la entrevista estructurada

	Preguntas											
Expertos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
E1												
E2												MC
E3												
E4												
E5												

Leyenda: MF: Modificar forma
MC: Modificar contenido
E: Eliminar

Comentarios y sugerencias generales:



Pregunta N° 12: especificar en esta pregunta, que el organigrama solicitado se refiere al organigrama estructural general de la empresa, para que no generar confusiones con los correspondientes a las unidades de la empresa.

Parte II:

Tabla 3.2 Validación de grupo de expertos de la entrevista estructurada

		Preguntas								
		13	14	15	16	17	18	19	20	21
Expertos	E1									
	E2									
	E3									
	E4									
	E5	MF		MF	MF		MF			

Comentarios y sugerencias generales:

Uno de los expertos recomendó presentar los beneficios en una matriz a fin de mostrarle al empleado una información más detallada acerca de los beneficios con sus respectivas definiciones y puntajes.

Modificación en la redacción de las preguntas correspondientes a los ítems señalados por el experto 5.

Cuestionario

El grupo de expertos para evaluar el cuestionario estuvo compuesto por:



Tabla 4. Grupo de expertos del cuestionario

Código	Experto	Profesión	Empresa o Institución
E1	Tamara Hannot	Sociólogo	UCAB
E2	Thairí Guerrero	Industriólogo	Pericas, Guerrero & Asociados
E3	Tito la Cruz	Sociólogo	Instituto de Investigaciones Socioeconómicas, UCAB
E4	Pablo Luschinger	Industriólogo	3M
E5	Elías Solórzano	Psicólogo	CANTV

Parte I:

Tabla 4.1 Validación de grupo de expertos del cuestionario

Expertos	Preguntas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E1		MF								
E2										
E3		MF				MF			MF	MF



E4										
E5										

Parte II:

Tabla 4.2 Validación de grupo de expertos del cuestionario de la pregunta 1 a la 22 (Parte II)

		Preguntas																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Expertos	E1																						
	E2																				MC		
	E3											MF	MF										
	E4																						
	E5																			MC			

Tabla 4.3 Validación de grupo de expertos del cuestionario de la pregunta 23 a la 43 (Parte II)

		Preguntas																			
		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	42	43
Expertos	E1																				
	E2										MC	MC									
	E3																				
	E4																				
	E5																				

Leyenda: MF: Modificar forma



MC: Modificar contenido

E: Eliminar

Comentarios y sugerencias generales:

Uno de los expertos recomendó realizar un apartado de instrucciones generales al inicio del cuestionario para ubicar a los empleados de la muestra sobre los objetivos del estudio.

Pregunta N° 2: realizar la pregunta de manera abierta, es decir, sin categorías de respuestas para eliminar cualquier posibilidad de no respuesta, en alguna categoría, por lo que se consideró elaborar las categorías de respuestas después de recolectar la información.

Pregunta N° 5: se debe realizar la pregunta de forma abierta ya que los niveles jerárquicos de una organización a otra varían y al efectuar la misma de forma cerrada se estaría perdiendo información y no adaptaría a la realidad de la empresa. Es por ello, que se decidió efectuar la pregunta de manera abierta y se incluyó en la entrevista estructurada una pregunta dirigida a conocer los niveles jerárquicos de la organización así como también la solicitud del organigrama de la misma.

Pregunta N° 11 y N° 12: efectuar las preguntas en un cuadro para que el empleado proporcionara datos relacionados con su composición familiar tales como: parentesco, edad, género, estado civil, ocupación y vive con sus familiares directos.

Pregunta N° 15: en el concepto referido a los planes de acciones cambiar la denominación del mismo, es decir, cambiar adquisición optativa de acciones o programas de acciones por la denominación adquisición de acciones o compra de acciones pues en la mayoría de los casos adquisición optativa de acciones se refiere a la modalidad de incentivo a largo plazo que generalmente se le asigna al personal ejecutivo mientras el empleado pertenezca a la organización con la opción de cambiarlas cuando lo considere pertinente, lo cual podría generar confusiones ya que en la presente investigación se refiere



a la compra de las acciones de la empresa en donde trabaja por parte del empleado a tasas preferenciales con respecto a las ofrecidas en el mercado.

Pregunta N° 19: señalar en la definición el porcentaje que aporta la empresa mensualmente por empleado por el plan de ahorro.

Pregunta N° 32 y 33: indicar el monto de la ayuda monetaria ofrecida por matrimonio y el nacimiento de hijos.

Prueba Piloto

A fin de garantizar la validez de los instrumentos de recolección de información, se procedió a realizar una prueba piloto, es decir, una validación de campo entre usuarios mediante un pequeño cuestionario (Anexo H) dirigido a los encargados del área de compensación y beneficios que participaron en las entrevistas estructuradas y a los empleados que aplicaron el cuestionario con la finalidad de determinar la comprensión, la pertinencia y el nivel de complejidad de las preguntas, así como también el nivel de extensión y tiempo de respuestas.

La prueba piloto de la entrevista estructurada se realizó a las personas encargadas del área de compensación y beneficios de las dos (2) primeras empresas que participaron en el estudio, en donde ambas personas contestaron que en cuanto *al nivel de complejidad y comprensión* las preguntas realizadas en la misma eran sencillas y las comprendieron de inmediato. En cuanto al nivel de pertinencia, los entrevistados afirmaron que los datos solicitados eran acordes con los objetivos de la investigación y en cuanto al nivel de extensión uno de los respondientes consideró que la entrevista estructurada era corta sin embargo la otra persona entrevistada contestó que la misma era larga.



Por otro lado los resultados obtenidos en la prueba piloto del cuestionario que fue aplicada a treinta y cinco (35) empleados seleccionados de forma aleatoria, fueron los siguientes: (Ver Anexo H.3)

En la Parte I del cuestionario, en cuanto al *nivel de complejidad* un 88,57% de los treinta y cinco (35) empleados que participaron en la prueba piloto consideraron que las preguntas realizadas eran sencillas, un 5,71% que eran complejas y un 2,86 % que eran muy complejas. En cuanto *al nivel de pertinencia* de la información requerida, un 91,43% de los respondientes establecieron que las preguntas eran oportunas y un 8,57% contestó que las mismas eran inoportunas.

Sobre el *nivel de comprensión* un 80% de los empleados que participaron en la prueba piloto, determinaron que las preguntas las comprendieron de inmediato, un 17,4% apuntó que demoró poco tiempo y un 2,86% contestó que demoró mucho tiempo. Por último en relación *al nivel de extensión*, un 65,71% consideró que el cuestionario era corto, un 28,57% que era largo y un 5,71% contestó que era muy largo.

En relación a la parte II, III, IV y V un 80% de los respondientes consideró que las preguntas realizadas en del cuestionario en cuanto *al nivel de complejidad* eran sencillas, un 17,14% contestó que eran complejas y un 2,86% respondió que las mismas eran muy complejas. En cuanto *al nivel de pertinencia* un 91,43% de los respondientes afirmó que las preguntas eran oportunas y un 8,57% consideró que las mismas eran inoportunas.

En cuanto *al nivel de comprensión*, un 74,29% de los participantes de la prueba piloto contestó que las preguntas las comprendieron de inmediato, un 22,86% respondió que demoró poco tiempo y un 2,86% demoró mucho tiempo. Asimismo, un 68,57% de dichos participantes consideraron que el cuestionario era corto, un 28,57% estableció que el mismo era largo y un 2,86% que era muy largo.



I. Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó una matriz elaborada en Excel y SPSS versión 11.0; y para el análisis de los datos de carácter nominal y de carácter ordinal sobre las tendencias de los beneficios ofrecidos en las empresas de la muestra y las preferencias de los paquetes de beneficios entre los perfiles de empleados, áreas funcionales y sectores, se recurrió a instrumentos estadísticos descriptivos, medidas de tendencias central, distribución de frecuencias, promedios porcentuales y proporciones para describir los diversos elementos que se estudiaron y que a su vez se analizaron con las teorías que fundamentan la investigación. A continuación se detallan la forma como se presentan los resultados en esta investigación.

En primer lugar, se analizaron los datos referentes a la entrevista estructurada en donde se muestran los datos relativos al número de empleados que la integran, número de empleados ubicados en las áreas funcionales de la investigación, a la presencia o no de convención colectiva y el número de personas amparadas por la misma. Del mismo modo, en esta parte se analizaron los distintos beneficios otorgados por cada una de las empresas participantes, sus características y alcances.

Del procesamiento de este instrumento se derivó un segundo instrumento para levantar información, es decir, un cuestionario pues el mismo contenía los beneficios otorgados por las empresas participantes con sus características así como también otros beneficios ofrecidos por el mercado o por los autores de las teorías no mencionados por éstas. A su vez, de este instrumento surge el análisis de los costos para indicar el puntaje de cada uno de los beneficios con el fin de conocer el paquete de beneficios deseados por los empleados al controlar los costos.

Para el análisis de los resultados de la entrevista estructurada, se realizaron tablas de contingencias ya que éstas “*son útiles para describir dos o más variables*” (Hernández, Fernández & Pilar, 2002, p. 564), en donde se muestran la frecuencia y porcentaje de cada



concepto, a saber: número de trabajadores, beneficios, entre otros, en relación a las cuatro (4) empresas participantes, tal como se muestra en el siguiente ejemplo:

Empresas	Número de empleados por área funcional				
	Legal	Sistema	Recursos humanos	Frecuencia	%
B1					
B2					
T1					
T2					
Frecuencia					
%					

Posteriormente se analizaron los resultados obtenidos en el cuestionario, en donde se encuentra el análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados ubicados en diferentes perfiles, considerando nueve (9) beneficios y luego, los mil puntos que debían tomar en cuenta los empleados para elegir sus beneficios deseados. A su vez se efectúa un análisis de las similitudes encontradas en cada uno de los paquetes de beneficios de los empleados por perfil, las diferencias entre los paquetes de beneficios encontradas en los paquetes de beneficios de los diferentes perfiles, los beneficios jerarquizados por orden de importancia y los beneficios que desean los empleados en su paquete y no fueron mencionados en el cuestionario.

Para ello se realizaron tablas, en donde se pueden visualizar la frecuencia con la que fue escogido cada uno de los beneficios deseados por los empleados, mostrando en color gris claro los nueve beneficios con mayor frecuencia que conformaron el paquete de beneficios deseado por cada uno de los perfiles en cada una de las variables de cruce a saber: sector, área funcional, entre otras. De igual modo se señala para el paquete de beneficio deseado por los empleados ubicados en cada perfil en donde debían considerar los mil puntos para elaborar sus respectivos paquetes. A continuación se presenta un ejemplo.



Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado		
19. Planes de Ahorro		
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo		
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)		
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda		
15. Planes de Jubilación/Pensión		
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos		
35. Programas de Inglés		
4. Seguro de Vida		
n..... beneficios		

A su vez se realizaron tablas de contingencia, para mostrar las variables: paquetes de beneficios deseados de acuerdo al perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar con el sector, áreas funcionales entre otros.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de información, a saber: la entrevista estructurada dirigida a las personas encargadas del área de compensación y beneficios y el cuestionario aplicado a los empleados que se encontraran en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

A. Análisis de la Entrevista Estructurada

1. Datos Generales de las empresas de la muestra.

A continuación se presentan los datos que caracterizan a las empresas que formaron parte del estudio.



1.1 Número y Años de antigüedad de las empresas de la muestra

Tabla 5. Número y años de antigüedad de las empresas de la muestra

Empresa	Nº de Trabajadores	Años de antigüedad en el país
B1	6329	Más de 25 años
B2	115	De 1 año a 5 años
T1	2130	De 10 años y un día a 15 años
T2	1929	De 10 años y un día a 15 años

En la tabla anterior, se puede apreciar que las empresas participantes en el estudio están conformadas por más de cien (100) trabajadores, siendo el sector bancario el que cuenta con mayor número de miembros. A su vez, se aprecia que en el sector telecomunicaciones el número de trabajadores de las empresas que lo conforman, es bastante similar. Asimismo, se puede observar que las empresas de la muestra tienen como mínimo cinco años de antigüedad en el país.

1.2 Número de empleados de la muestra de empresas por área funcional

Tabla 6. Número de empleados de la muestra de empresas por área funcional

Empresas	Número de empleados por área funcional				
	Legal	Sistema	Recursos humanos	Frecuencia	%
B1	49	236	71	356	48
B2	8	12	5	25	3,37
T1	9	170	33	212	28,61
T2	10	123	15	148	19,97
Frecuencia	76	541	124	741	100
%	10, 26	73	16,73	100	

En la tabla anterior, se puede visualizar que en las empresas que formaron parte de la investigación, el área funcional que cuenta con mayor número de integrantes es sistemas, seguido por las áreas de recursos humanos y legal.

1.3 Presencia o no de Convención Colectiva y número de trabajadores amparados por la misma



En el presente estudio las $\frac{3}{4}$ de las empresas de la muestra señalaron que no cuentan con una convención colectiva y una de ellas si posee una convención colectiva, la cual ampara a todos lo miembros de ese ente.

2. Beneficios ofrecidos por las empresas de la muestra

En el presente apartado se presentan las frecuencias y porcentajes que indican los distintos beneficios ofrecidos en cada una de las empresas que participaron en la investigación, así como también la frecuencia del total de beneficios ofrecidos por la muestra de empresas.

Tabla 7. Beneficios ofrecidos por la muestra de empresas

Beneficios	Empresas de la muestra					
	T1	T2	B1	B2	Frecuencia	%
Vivienda provista por la empresa	x		x		2	50
Programa de alimentación			x	x	2	50
Guardería (de acuerdo a la LOT)	x	x	x	x	4	100
Días disfrute por vacaciones		x	x	x	3	75
Seguro HCM	x	x	x	x	4	100
Seguro de vida	x	x		x	3	75
Seguro de accidentes personales	x	x	x	x	4	100
Seguro de automóviles	x				1	25
Chequeo médico	x		x		2	50
Servicio médico ambulatorio		x	x	x	3	75
Asistencia oftalmológica					0	0
Asistencia odontológica					0	0
Planes de jubilación/pensión					0	0
Préstamo para la adquisición de automóviles			x	x	2	50
Préstamo para la adquisición de vivienda			x	x	2	50



Préstamo para diversos fines	X		X	X	3	75
Planes de ahorro		X	X	X	3	75
Adquisición o compra de acciones					0	0
Automóvil como herramienta de trabajo	X		X		2	50
Pago de uso de vehículo personal	X		X		2	50
Asignación de vehículo	X				1	25
Transporte al personal					0	0
Estacionamiento	X	X	X	X	4	100
Disfrute de Club privado			X		1	25
Actividades deportivas	X		X		2	50
Facilidades para vacaciones					0	0
Gimnasio		X			1	25
Pago de estudio para empleados	X	X	X		3	75
Áreas de descanso en intervalos de trabajo					0	0
Pago de estudio para hijos de los empleados					0	0
Teléfono y línea celular provisto por la empresa	X	X	X		3	75
Asignación por matrimonio	X	X	X		3	75
Asignación por nacimiento de hijos		X			1	25
Plan vacacional	X	X	X		3	75
Programa de Inglés	X	X	X		3	75
Cupones y vales					0	0
Bonificación por fallecimiento del trabajador		X			0	0
Gastos funerarios para empleados y familiares	X	X	Z		3	75
Regalo Navideño para hijos de empleados	X	X	Z	Z	4	100
Frecuencia	20	18	24	13		

Vivienda Provista por la empresa

Este beneficio es otorgado por la mitad de las empresas de la muestra y está dirigido al personal expatriado y a sus familiares directos, pagando totalmente los siguientes servicios: agua, luz, teléfono, gas y educación de los hijos.



Programa de alimentación

Este servicio es pagado parcialmente por dos empresas participantes en el estudio, en donde una de ellas otorga ayudas de carácter indirecto como cesta tickets y la otra empresa dispone un servicio de comedor, dirigido al personal auxiliar y profesional

Guardería

La guardería es un concepto ofrecido al personal auxiliar y profesional (en algunos casos), con hijos menores a seis (6) años de edad, por todas las empresas que formaron parte de la investigación de acuerdo a las disposiciones legales, donde los gastos los reembolsan mediante la presentación de facturas cancelando el porcentaje establecido en la legislación laboral y el empleado tiene la posibilidad de escoger la guardería que desee.

Días disfrute por vacaciones

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas participantes otorgan a todo su personal días adicionales de vacaciones, el promedio de días adicionales otorgados el primer año es de cinco (5) días, concediendo un día adicional de disfrute por vacaciones a medida que aumentan los años de antigüedad de los empleados.

Seguro HCM

Todas las empresas de la muestra ofrecen en su paquete de beneficios este concepto a todo su personal, en donde el monto de indemnización o de cobertura varía en función del nivel de reporte.

Las empresas de la muestra cubren en promedio 87% de la prima de la póliza básica de HCM, en donde el mínimo del monto de cobertura pagado por éstas al personal auxiliar y profesional es de Bs. 3.000.000. y el máximo es de Bs. 18.000.000; y el mínimo para la gerencia media y alta gerencia es de Bs. 6.000.000 y el máximo es de Bs. 20.000.000. Esta póliza tiene extensión a los familiares del empleado, sobre la cual el porcentaje mínimo de la prima pagado por las empresas es de 22% y el máximo es de 100%.



A su vez, las mismas ofrecen a su fuerza de trabajo una póliza exceso de HCM, en donde el porcentaje mínimo de la prima pagada por la empresa es de 50% y el máximo es de 100%. El monto de la cobertura pagado por las empresas de la muestra a su personal auxiliar y profesional tiene un mínimo de Bs. 6.000.000 y un máximo de Bs. 20.000.000 y para la gerencia media y alta varía el monto máximo que es de Bs. 22.000.000

Este beneficio es extensible a los familiares de los empleados en todas las empresas, cubriendo un porcentaje mínimo de 22% y un máximo de un 80% de la póliza de exceso y una de ellas no cubre ningún porcentaje de la prima.

Seguro de vida

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas de la muestra ofrecen en su paquete de beneficios un seguro de vida, el cual tiene dos modalidades de otorgamiento, a saber: una empresa fija el monto de la póliza en base a un número de meses del salario básico mensual y las demás fijan un monto en base a una cantidad fija en donde el monto promedio es de Bs. 8.000.000 para el personal auxiliar y profesional y Bs. 10.000.000 para la gerencia media y alta gerencia, pagando la totalidad de la prima por concepto de seguro de vida, es decir, el 100%.

Seguro de accidentes personales

Este beneficio es ofrecido por la totalidad de las empresas participantes, en donde las modalidades de otorgamiento son iguales al concepto anteriormente descrito sólo que los montos de cobertura del seguro de accidentes personales varían, en donde el mínimo del monto es de Bs. 4.000.000 y el máximo es de Bs. 8.000.000 para el personal profesional y auxiliar y para la gerencia media y alta el mínimo es de Bs. 4.000.000 y el máximo es de Bs. 12.000.000



Seguro de automóviles

Este beneficio lo ofrece sólo una (1) de las cuatro (4) empresas que participaron en el estudio. Se caracteriza por un seguro de flota a través del cual financian a los empleados el mismo sin intereses por un año. Este beneficio está dirigido al personal auxiliar, profesional y gerencial.

Chequeo médico

La mitad de las empresas de la muestra señalaron que ofrecen anualmente el chequeo médico preventivo a los empleados de la gerencia media y alta y realizan un chequeo médico pre-empleo a todo el personal que ingresa a las mismas.

Servicio médico ambulatorio

Este beneficio es ofrecido por tres (3) de las cuatro (4) empresas de la muestra, en donde dos de ellas pagan totalmente los gastos del empleado relacionados con consultas médicas, ya que disponen de un médico dentro de sus instalaciones, sin embargo una (1) de las tres (3) empresas otorga este beneficio a través de un médico privado contratado y cubre parcialmente dichos gastos.

Asistencia oftalmológica

Este beneficio no es otorgado por las empresas que formaron parte de la investigación, sin embargo es ofrecido por dos de ellas en sus políticas de descuento de bienes y servicios del mercado.

Asistencia odontológica

Este concepto no es ofrecido como beneficio por las empresas de la muestra, sólo una de ellas lo ofrece a través del seguro de HCM a toda su fuerza de trabajo y dos empresas lo ofrecen como una facilidad mediante las políticas de descuento en servicios.



Planes de jubilación/pensión

Las empresas de la muestra no ofrecen este beneficio en su paquete de beneficios

Préstamo para la adquisición de automóviles

La mitad de las empresas participantes indicaron que este beneficio forma parte del paquete de beneficios ofrecido al personal auxiliar, profesional, de la gerencia media y alta, en donde el método de asignación del monto del préstamo depende del salario básico mensual del empleado, cuyo plazo máximo para pagarlo es de cuatro (4) años a una tasa de interés del 14% anual.

Préstamo para la adquisición de vivienda

Este beneficio es ofrecido por dos (2) de las cuatro (4) empresas participantes en el estudio, el cual tienen dos modalidades de otorgamiento: una empresa establece un monto fijo en base al salario básico mensual del empleado y otra cubre el 75% del costo de la vivienda. El mismo es ofrecido al personal que tiene más de tres años de antigüedad, a una tasa de interés del 14% anual con un promedio de doce años para pagarlo.

Préstamo para diversos fines

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas de la muestra ofrecen a su personal préstamos para diversos fines tales como: equipos celulares, computadoras, educación, y para realizar inversiones personales, en donde el promedio de años otorgados por las mismas para pagarlo es de tres (3) años a una tasa del 12% de interés anual y sólo una (1) de las tres (3) no cobran intereses sobre estos préstamos. Este beneficio es ofrecido todo el personal de la empresa de acuerdo a su nivel salarial.

Planes de ahorro

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas de la muestra ofrecen a su fuerza de trabajo, planes de ahorro, ya sea caja de ahorro o fondo de ahorro, en donde las mismas aportan en promedio el 5,4 % sobre lo aportado por el empleado.



Adquisición o compra de acciones

Este beneficio no es ofrecido por las empresas de la muestra

Automóvil como herramienta de trabajo

La mitad de las empresas participantes ofrecen este beneficio exclusivamente a aquellos empleados cuyas funciones requieran el uso del mismo. Una empresa señaló que para el nivel gerencial y alta gerencia permiten el uso del vehículo tanto para la empresa como para uso personal.

Pago de uso de vehículo personal

Dos (2) de las cuatro (4) empresas de la muestra otorgan este beneficio a los empleados cuyos cargos requieren utilizar sus vehículos personales para el desempeño de sus funciones, asignándoles un monto fijo promedio de Bs. 180.000

Asignación de vehículo

Este concepto es ofrecido por una (1) de las cuatro (4) empresas participantes, dirigido para uso personal y exclusivo de los empleados que pertenezcan al nivel de alta gerencia.

Transporte al personal

Las empresas de la muestra no otorgan este beneficio a sus empleados.

Estacionamiento

Todas las empresas participantes asignan un puesto de estacionamiento a los empleados de la gerencia media y alta dentro de sus instalaciones, y sólo dos (2) de ellas realizan un reembolso de los gastos de estacionamiento mediante la presentación de



facturas al personal del nivel profesional y auxiliar hasta un monto promedio de Bs. 100.000 mensual.

Disfrute de Club privado

Este beneficio es ofrecido por una (1) empresa de la muestra a todo el personal y a los empleados de los niveles gerencia media y alta les asignan acciones en diferentes clubes privados del área metropolitana.

Actividades deportivas

Este beneficio es ofrecido por dos (2) de las cuatro (4) empresas participantes en la investigación, realizando las actividades fuera de las instalaciones de las mismas y puede ser disfrutado por los familiares directos del personal.

Facilidades para vacaciones

Las empresas de la muestra no ofrecen este beneficio en su paquete de beneficios, sin embargo lo ofrecen a través de las políticas de descuento en agencias de turismo.

Gimnasio

Este beneficio es ofrecido por una (1) de las cuatro (4) empresas que formaron parte del estudio a todo su personal. El gimnasio es pagado parcialmente por dicho ente, es decir, el 50% del costo del gimnasio mediante la presentación de facturas. Una empresa de la muestra reportó que a pesar de no contar con un gimnasio dentro de sus instalaciones habilitó un espacio para ofrecer clases de yoga y bailoterapia.

Pago de estudio para empleados

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas participantes otorga este beneficio en su paquete de beneficios, mediante dos modalidades de pago: dos empresas pagan en promedio el 60% de los gastos de estudios de cursos, pre-grado y post-grado, cuyo porcentaje puede



incrementarse en función del rendimiento académico del empleado y otra empresa asigna un monto fijo para los mismos.

Pago de estudio para hijos de los empleados

Este beneficio no es otorgado por las empresas que formaron parte de la investigación.

Teléfono y línea celular provisto por la empresa

Las $\frac{3}{4}$ de las empresas que participaron en el estudio señalaron que le asignan un equipo celular y con minutos libres mensuales a los empleados de la gerencia media y alta, y dos ellas otorgan a los empleados del nivel profesional y auxiliar minutos libres ofreciendo facilidades para adquirir los equipos mediante el financiamiento de los mismos.

Asignación por matrimonio

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas participantes indicaron que otorgan a sus empleados asignación por matrimonio, en donde dos (2) de esas tres (3) empresas ofrecen a todo su personal un monto fijo y días libres remunerados, siendo el monto fijo promedio de Bs. 187.000 y de siete (7) días libres. Por otro lado, una (1) empresa sólo otorga días libres remunerados.

Asignación por nacimiento de hijos

Este beneficio es ofrecido por sólo una empresa del estudio, asignando a todo su personal un monto fijo y días libres remunerados.

Plan vacacional

Este beneficio es ofrecido por tres (3) de las (4) cuatro empresas que formaron parte del estudio a todo su personal, en donde la edad límite promedio de los hijos de los empleados para disfrutar de este beneficio es de 14 años.

Programa de inglés



Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas participantes otorgan programas de inglés a los empleados profesional y gerencia media, pagando en promedio el 95% del costo del curso. Una de las empresas respondiente otorga este beneficio al personal auxiliar dependiendo de la importancia del idioma en el cargo que desempeña.

Cupones y vales

Este beneficio no es otorgado por las empresas que formaron parte de la investigación.

2.1 Beneficios ofrecidos por las empresas no mencionados en la entrevista estructurada.

Bonificación por fallecimiento del trabajador

Este beneficio es ofrecido a todo su personal por una (1) de las cuatro (4) empresas que formaron parte del estudio, que consiste en un monto fijo ofrecido a los familiares del empleado una vez que éste haya fallecido.

Gastos funerarios para empleados y familiares

Las $\frac{3}{4}$ partes de las empresas participantes en la investigación otorgan este beneficio al personal auxiliar, profesional y gerencial, pagando parcialmente los gastos funerarios con un mínimo de Bs. 1.000.000 y un máximo de Bs. 1.400.000

Regalo Navideño para hijos de empleados

Las empresas respondientes otorgan este beneficio a los hijos de los empleados menores de 13 años de edad, ofreciendo un regalo o un cupón que puede ser canjeado en una tienda de juguetes o de ropa.

B. Análisis demográfico de los empleados que se encuentran en diferentes perfiles.

1. Análisis demográfico por perfil, sector y área funcional

1.1 Análisis demográfico por perfil



Tabla 8. Distribución de la muestra de empleados por perfil

	Frecuencia	%
1	25	16,1
2	15	9,7
3	9	5,8
4	12	7,7
5	8	5,2
6	8	5,2
7	19	12,3
8	24	15,5
9	21	13,5
10	14	9,0
Total	155	100,0

En la tabla anterior, se presenta la distribución de la muestra en los diez (10) perfiles creados en este estudio. Se encontró, que los perfiles que tuvieron mayor representación fueron el perfil 1 (16,1%), compuesto por empleados solteros que viven con sus padres y que no tienen hijos y el perfil 8 (15,5%), es decir las empleados que están casados o viven en parejas y que tienen hijos menores a seis (6) años. Seguidamente el perfil 9 (13,5%), conformado por empleados que viven con parejas o casados y tienen hijos en edades comprendidas entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad, y los empleados del perfil 7 (12,3%), es decir casados o que viven en pareja, en donde el empleado tiene menos de 50 años de edad, no tiene hijos pero los desea tener.

Con un porcentaje de frecuencia menor se encuentran los perfiles 2 (9,7%) y 10 (9%), es decir los empleados solteros que viven solos y que no tienen hijos y aquellos donde el empleado está casado o vive con pareja, tiene hijos pero ya se han ido del hogar para formar otro, respectivamente. Seguidamente se obtuvo la representación de los empleados solteros, divorciados o viudos empleados que viven con parejas o casados y tienen hijos en edades comprendidas entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad, expresados por el perfil 4 (7,7%).



Por último se encontró que los perfiles que tuvieron una menor representación fueron los perfiles 3 (5,8%), compuesto de empleados solteros, divorciados o viudos, donde los empleados viven solos y tienen hijos menores de 6 años, el perfil 5 (5,5%), empleados solteros, divorciados o viudos que no viven con sus hijos o que al menos uno de los hijos se haya ido del hogar para formar otro y con el mismo porcentaje de frecuencias, el perfil 6 (5,5%), compuesto por empleados que tienen más de 50 años, no tienen hijos y no los van a tener.

1.2 Análisis demográfico por sector

Tabla 9. Distribución de la muestra de empleados por sector

Sector	Frecuencia	%
Banca	90	58,1
Telecomunicaciones	65	41,9
Total	155	100,0

Como se aprecia en el cuadro anterior, en la presente investigación se aplicó el cuestionario a un total de ciento cincuenta y cinco empleados (155), de los cuales noventa (90) pertenecían al sector Banca (58,1 %) y sesenta y cinco (65) al sector Telecomunicaciones (41,9%).



1.3 Análisis demográfico por área funcional

Tabla 10. Distribución de la muestra de empleados por área funcional

Área Funcional	Frecuencia	%
Legal	14	9,0
Sistemas	105	67,7
Recursos Humanos	36	23,2
Total	155	100,0

La distribución anterior se realizó considerando la proporción correspondiente a la totalidad de empleados que laboran en estas áreas funcionales en las respectivas empresas de la muestra, observándose que el área funcional con mayor representación dentro de la muestra de empleados fue el área de sistemas, en segundo lugar el área de recursos humanos con el 23,2% y en último lugar, el área de legal con un 9% de representación en la muestra.



Distribución de la Muestra por Area según Perfil y Sector

Count			Area			Total
Perfil			Legal	Sistemas	Recursos Humanos	
1	Sector	Banca	2	11	3	16
		Telecomunicaciones		7	2	9
	Total		2	18	5	25
2	Sector	Banca	2	5	3	10
		Telecomunicaciones		3	2	5
	Total		2	8	5	15
3	Sector	Banca		5		5
		Telecomunicaciones		2	2	4
	Total			7	2	9
4	Sector	Banca	1	7	3	11
		Telecomunicaciones			1	1
	Total		1	7	4	12
5	Sector	Banca	1	5		6
		Telecomunicaciones		1	1	2
	Total		1	6	1	8
6	Sector	Banca		2	1	3
		Telecomunicaciones	1	4		5
	Total		1	6	1	8
7	Sector	Banca	2	6	1	9
		Telecomunicaciones	1	7	2	10
	Total		3	13	3	19
8	Sector	Banca	1	9	3	13
		Telecomunicaciones		6	5	11
	Total		1	15	8	24
9	Sector	Banca	1	9		10
		Telecomunicaciones	1	7	3	11
	Total		2	16	3	21
10	Sector	Banca		4	3	7
		Telecomunicaciones	1	5	1	7
	Total		1	9	4	14

En la tabla que se muestra a continuación se puede observar que, en las áreas funcionales de las empresas de la muestra pertenecientes a los sectores seleccionados para este estudio, existe un elevado número de personas jóvenes ya que la mayoría de los empleados, el 65,2% tienen menos de cuarenta (40) años de edad, lo cual podría deberse a



que las empresas que participaron en el estudio, definen en sus descripciones de cargos para los puestos de las áreas funcionales seleccionadas en este estudio, que deben ser desempeñados por personal relativamente joven para lo cual se determina una edad.

Tabla 12. Distribución de la muestra de empleados por grupo de edad

Grupo de Edad	Frecuencia	%
Entre 22 y 30	53	34,2
Entre 31 y 39	48	31,0
Entre 40 y 48	23	14,8
Entre 49 y 57	25	16,1
Entre 58 y 67	6	3,9
Total	155	100,0

Tabla 13. Promedio de edad de los empleados ubicados en los diferentes perfiles

Perfil	Edad promedio (años)
1	26
2	31
3	34
4	39
5	50
6	54
7	30
8	35
9	41
10	54

En la tabla anterior se puede apreciar que, en la muestra de empresas, los empleados solteros que viven con sus padres y solteros que viven solos sin pareja representados en los perfiles 1 y 2, son jóvenes ya que tienen en promedio menos de 31 años de edad, y los empleados cuyo hijo mayor tiene menos de seis (6) años de edad tienen en promedio 34 años de edad independientemente de su estado civil caracterizados en los perfiles 3 y 8. A su vez, los empleados cuyo hijo mayor haya abandonado el hogar o al menos uno de los hijos, representados en los perfiles 5 y 10., tienen en promedio más de 50 años de edad



2. Análisis demográfico por Género

Tabla 14. Distribución de la muestra de empleados por Género

Género	Frecuencia	%
Femenino	82	52,9
Masculino	73	47,1
Total	155	100,0

En la tabla anterior se puede apreciar que en el estudio la muestra de los empleados presentó una distribución equitativa en los dos géneros, a saber: un 52,9% de los empleados, eran mujeres y un 47,1%, eran hombres.

Tabla 14.1 Distribución de la muestra de empleados por perfil y género

		Perfiles									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Género	Femenino	16	7	4	8	6	6	9	15	6	5
	Masculino	9	8	5	4	2	2	10	9	15	9
	Total empleados	25	15	9	12	8	8	19	24	21	14

3. Análisis demográfico por Nivel académico

Tabla 15. Distribución de la muestra de empleados por Nivel académico

Nivel Académico	Frecuencia	%
Bachiller	2	1,3
T.S.U Incompleto	5	3,2
T.S.U Completo	17	11,0
Universitario Incompleto	20	12,9
Universitario Completo	62	40,0
Post-grado Incompleto	21	13,5
Post-grado Completo	28	18,1
Total	155	100,0

Dado los datos en la tabla anterior, se puede concluir que las $\frac{3}{4}$ partes de los empleados que formaron parte de la investigación, tienen un elevado nivel académico, ya que un 40% de los mismos han finalizado sus estudios universitarios (universitario completo), un 18,1% han iniciado estudios de post-grado (post-grado incompleto) y un 13,5% ha completado los mismos (post-grado completo).



4. Análisis demográfico por Nivel de reporte

Tabla 16. Distribución de la muestra de empleados por Nivel de reporte

Nivel de reporte	Frecuencia	%
Personal Auxiliar	11	7,1
Personal Profesional	103	66,5
Gerencia media	41	26,5
Total	155	100,0

En cuanto a la distribución de la muestra según el nivel de reporte, se puede establecer que el nivel de reporte que obtuvo una significativa representación en la muestra de empleados fue el definido como personal profesional, ya que siete (7) de cada diez (10) empleados se encuentran ubicados en este nivel de reporte. En segundo lugar, se encontró el nivel gerencia media, es decir, dos (2) de cada diez (10) pertenecen este nivel y por último uno (1) de cada diez (10) empleados, pertenecen al nivel personal auxiliar, tal y como se puede visualizar en la tabla 11.

5. Análisis demográfico por Nivel salarial

Tabla 17. Distribución de la muestra de empleados por Nivel salarial

Nivel Salarial	Frecuencia	%
Entre Bs. 209.088 y Bs. 367.350	3	1,9
Entre Bs. 367.350 y Bs. 645.395	16	10,3
Entre Bs. 645.396 y Bs. 1.133.895	48	31,0
Entre Bs. 1.133.895 y Bs. 1.922.145	37	23,9
Entre Bs. 1.922.145 y Bs. 3.500.000	41	26,5
Más de Bs. 3.500.000	10	6,5
Total	155	100,0

En la tabla 17, se puede apreciar que más de la mitad de los empleados que formaron parte de la investigación, tienen un salario básico mensual mayor a Bs. 1.133.895, en donde. Sin embargo un 31% de los empleados tienen un rango salarial entre Bs. 645.396 y Bs. 1.133.895 de salario básico mensual, siendo este rango el que se presenta con mayor frecuencia.

6. Análisis demográfico por años de antigüedad



Tabla 18. Distribución de la muestra de empleados por Nivel de antigüedad

Años de Antigüedad	Frecuencia	%
Menos de 1 año	20	12,9
De 1 a 5 años	66	42,6
De 5 años y un día a 10 años	33	21,3
De 10 años y un día a 15 años	25	16,1
De 15 años y un día a 20 años	7	4,5
De 20 años y un día a 25 años	3	1,9
Más de 25 años	1	0,6
Total	155	100,0

Tomando en consideración los datos que se presentan en la tabla 18, se puede concluir que las $\frac{3}{4}$ partes de los empleados que participaron en el estudio, tienen menos de 10 años de antigüedad en sus respectivas empresas, en donde la mayoría de los empleados representado por el 42,6% tienen una antigüedad de 1 a 5 años. Asimismo, se observó que un bajo porcentaje de empleados (7%) tienen más de 15 años de antigüedad dentro de su organización, lo que se corresponde con la poca antigüedad en el mercado de las empresas que participaron en el presente estudio.

8. Análisis demográfico de número de personas descendientes o hijos que dependen del empleado por perfil.

En este caso, se analizaron únicamente los perfiles que se caracterizaban por la tenencia de hijos en su composición familiar, es decir los perfiles 3, 4, 5, 8, 9 y 10. A continuación se presentan los principales estadísticos descriptivos de la variable número de hijos para cada perfil:

Tabla 19. Promedio de hijos que dependen del empleado por perfil

Perfil	Media	Desviación Típica	Coefficiente de Variación
3	1,44	0,726	50,4%
4	2,13	0,991	46,5%
5	1,67	0,651	39,0%
8	1,29	0,55	42,6%
9	2,29	0,726	31,7%



10	1,76	0,995	56,5%

Se observa que los perfiles con mayor número de hijos en promedio son los perfiles 4 y 9 con medias aritméticas respectivas de 2,13 y 2,29 hijos, es decir, 2 hijos respectivamente

El perfil con mayor dispersión relativa en cuanto a número de hijos es el perfil 10, seguido del perfil 3, mientras que el perfil con menor dispersión relativa es el perfil 9 seguido del perfil 5, es decir, en estos últimos dos perfiles la variable número de hijos tiene mayor homogeneidad.

9. Análisis demográfico de número de personas ascendientes que dependen del empleado por perfil.

Tabla 20. Promedio de personas ascendientes que dependen del empleado por perfil

Perfil	Media	Desviación Típica	Coefficiente de Variación
1	1,8	0,408	22,7%
2	1,8	0,561	31,2%
3	0,56	0,882	157,5%
4	0,42	0,515	122,6%
5	0	0	---
6	0,38	0,744	195,8%
7	0,95	0,97	102,1%
8	0,79	0,884	111,9%
9	0,38	0,59	155,3%
10	0,14	0,363	259,3%

En la tabla anterior, se observa que los perfiles donde existe el mayor número promedio de parientes ascendientes son el 1 y el 2 con 1,8 parientes, es decir, aproximadamente 2 parientes, como estos perfiles están compuestos por empleados solteros que no tienen hijos y que viven con sus padres (perfil 1) o viven solos (perfil 2), tienden a amparar mediante la inclusión de aquellos familiares que dependen de estos en sus paquetes de beneficios, notándose en estos perfiles que existe menor dispersión relativa, es decir, los valores en estos perfiles son relativamente parecidos entre sí. A su



vez, los perfiles en general muestran una alta dispersión relativa en cuanto a esta variable destacando los perfiles 10 y 6.

C. Análisis de los paquetes de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles.

1. Análisis de los paquetes de beneficios (nueve) deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles.

1.1 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 1

De acuerdo a los que se presentan a continuación, se puede determinar que el paquete de beneficios deseado por los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en el perfil 1, está compuesto por: seguro HCM básico para empleado, planes de ahorro, seguro HCM básico para familiar directo, pago de estudios para empleados (post-grado), préstamo para la adquisición de vivienda, planes de jubilación/pensión, préstamo para la adquisición de vehículo, seguro de vida y programas de inglés.

En este sentido se puede concluir que los empleados que se encuentran en este perfil, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y en promedio dos (2) familiares ascendientes dependen de ellos, se interesan por beneficios que están dirigidos a cubrir sus *necesidades de seguridad* y la de sus familiares, debido a que permiten proteger la salud y bienestar de los mismos. Es importante resaltar que a pesar de que este perfil está caracterizado por personas jóvenes cuya edad promedio es de 26 años, la mayoría desean un plan de jubilación/ pensión en su paquete de beneficios que les permita contar con una estabilidad económica a largo plazo, es decir, recibir ingresos en el momento de su jubilación. Asimismo se observó una fuerte tendencia por los beneficios financieros, específicamente por aquellos que les facilitan la obtención de bienes inmuebles y vehículos, siendo el primero de vital importancia para *cubrir una necesidad básica*, como lo es la vivienda, así como también por un beneficio que promueve el ahorro. De igual manera se puede apreciar que están interesados por mejorar su formación profesional con programas de inglés y pago de estudios para empleados (post-grado)



Tabla 21. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 1

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	21	84
19. Planes de Ahorro	18	72
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	17	68
27. Pago de Estudios para empleados (Post-Grado)	17	68
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	15	60
15. Planes de Jubilación/Pensión	14	56
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	14	56
35. Programas de Inglés	13	52
4. Seguro de Vida	12	48
11. Chequeo Médico	9	36
3. Días de disfrute por vacaciones	8	32
1. Programas de Alimentación	7	28
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	6	24
14. Asistencia Odontológica	6	24
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	6	24
9. Seguro de Automóvil	5	20
22. Estacionamiento	5	20
12. Servicio Médico Ambulatorio	4	16
10. Seguro de Accidentes Personales	3	12
13. Asistencia Oftalmológica	3	12
23. Actividades Deportivas	3	12
24. Facilidades para las Vacaciones	3	12
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	3	12
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	8
18. Préstamos para Diversos Fines	2	8
25. Gimnasio	2	8
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	8
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	4
21. Transporte al Personal	1	4
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	4
30. Asignación de Teléfono Celular	1	4
32. Asignación por Matrimonio	1	4
42. Servicio para Automóviles	1	4
El resto de los beneficios de la lista	0	0

1.2 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 2

Tabla 22. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 2

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
17. Préstamo para la adquisición de Vivienda	13	86,7
3. Días de disfrute por vacaciones	12	80
5. Seguro HCM Básico para empleado	12	80
19. Planes de Ahorro	10	66,7



6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	8	53,3
16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	8	53,3
27. Pago de estudios para Empleados (Post-Grado)	8	53,3
11. Chequeo médico	7	46,7
1. Programas de alimentación	7	46,6
15. Planes de Jubilación/Pensión	6	40
35. Programas de Inglés	6	40
4. Seguro de Vida	5	33,3
22. Estacionamiento	5	33,3
9. Seguro de Automóvil	4	26,6
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	20
18. Préstamos para Diversos Fines	3	20
24. Facilidades para las Vacaciones	3	20
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	3	20
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	13,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	13,3
14. Asistencia Odontológica	2	13,3
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	13,3
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	6,7
25. Gimnasio	1	6,7
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	6,7
42. Servicio para Automóviles	1	6,7
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los nueve (9) beneficios mayormente señalados por los empleados de las empresas de la muestra que se encuentran en el perfil 2, fueron en orden de porcentaje: préstamo para la adquisición de vivienda, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, planes de ahorro, seguro HCM básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vehículo, pago de estudios para empleados (post-grado), programas de alimentación y chequeo médico, los cuales representan el paquete de beneficios deseado por dicho perfil.

De estos resultados, se puede desprender que los empleados de las áreas funcionales consideradas en las empresas participantes ubicados en el perfil 2, cuya composición familiar es *unipersonal* según la tipología de hogares y que en promedio dependen de ellos dos familiares ascendientes directos, están orientados a satisfacer *necesidades de seguridad* mediante los seguros HCM básico y el chequeo médico ya que le permiten la protección, preservación y mejoramiento de la salud de los mismos y de sus familiares. Asimismo se observó que tres (3) de los nueve (9) beneficios escogidos son de



carácter financieros, con lo cual desean tener un apoyo económico por parte de la empresa para la adquisición de bienes durables, tales como: vivienda y vehículos.

Por otro lado, se puede apreciar que en el paquete de beneficios deseado por este perfil, dos (2) de los nueve (9) beneficios están orientados a satisfacer *necesidades básicas* asociadas a la posibilidad de contar con más día de descanso y programas de alimentación; y uno (1) de los nueve beneficios (9) está orientado a obtener una mejor preparación profesional, a saber: pago de estudios para empleados (post-grado)

1.3 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 3

El paquete de beneficios deseado por los empleados de las áreas de sistemas, legal y recursos humanos de las empresas del estudio que se encuentran en el perfil 3, esta compuesto por: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de vida, guardería, planes de ahorro, asignación por nacimiento de hijos, chequeo médico, préstamo para diversos fines y programas de inglés.

Partiendo de lo anterior, se puede concluir que los empleados ubicados en este perfil, cuya composición familiar según la tipología de hogares es multipersonal nuclear y que dependen de ellos en promedio un familiar ascendiente y un hijo, desean en su mayoría beneficios dirigidos a satisfacer *necesidades de seguridad* a través de los seguros básicos de HCM y chequeo médico que les permitan contar con asistencia médica para la conservación de su salud y la de los suyos, así como también brindarle seguridad económica a su grupo familiar mediante el seguro de vida en caso de su fallecimiento.

También se aprecia que la tenencia de hijos implica para los empleados interesarse por beneficios que van dirigidos a sus familiares en este caso a sus hijos, ya que más de la mitad de los empleados ubicados en este perfil desea guardería en su paquete de beneficios orientado *a cubrir necesidades básicas* y una ayuda monetaria en el caso de alumbramiento mediante el beneficio de asignación por nacimiento de hijos. Por otro lado, dos (2) de los nueve beneficios deseados son de carácter financiero dirigidos a promover el ahorro y obtener facilidades para la adquisición de bienes y servicios diversos, tales como:



gastos médicos, educación, viajes, computadores, mobiliaria y equipos de línea blanca y uno (1) de los nueve (9) beneficios está orientado a mejorar su formación profesional y personal mediante programas de inglés.

Tabla 23. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 3

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	8	88,9
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	8	88,9
4. Seguro de vida	6	66,7
2. Guardería	5	55,6
19. Planes de ahorro	5	55,6
33. Asignación por nacimiento de Hijos	5	55,6
11. Chequeo médico	4	44,4
18. Préstamo para diversos Fines	4	44,4
35. Programas de inglés	4	44,4
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	33,3
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	3	33,3
24. Facilidades para las Vacaciones	3	33,3
1. Programas de Alimentación	2	22,2
3. Días de disfrute por vacaciones	2	22,2
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	22,2
9. Seguro de Automóvil	2	22,2
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	2	22,2
22. Estacionamiento	2	22,2
34. Plan Vacacional	2	22,2
8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	1	11,1
10. Seguro de Accidentes Personales	1	11,1
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	11,1
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	11,1
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	11,1
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	11,1
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	11,1
42. Servicio para Automóviles	1	11,1
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	11,1
El resto de los beneficios de la lista	0	0

1.4 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 4

Tabla 24. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 4

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	10	83,3
6. Seguro HCM Básico por familiar Directo	10	83,3
11. Chequeo médico	8	66,7
15. Planes de Jubilación/Pensión	8	66,7
19. Planes de ahorro	8	66,7
9. Seguro de automóvil	7	58,3
17. Préstamos para la adquisición de Vivienda	7	58,3



16.Préstamos para la adquisición de Vehículos	5	41,7
29.Pago de estudios para hijos (Secundaria)	5	41,7
1. Programas de alimentación	4	33,3
18.Préstamos para diversos Fines	4	33,3
3.Días de disfrute por vacaciones	3	25
22.Estacionamiento	3	25
28.Pago de estudios para Hijos (Primaria)	3	25
34.Plan Vacacional	3	25
4. Seguro de Vida	2	16,7
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	16,7
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	16,7
26.Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	16,7
27.Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	16,7
31.Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	16,7
2. Guardería	1	8,3
12.Servicio Médico Ambulatorio	1	8,3
13.Asistencia Oftalmológica	1	8,3
23.Actividades Deportivas	1	8,3
24. Facilidades para las Vacaciones	1	8,3
25. Gimnasio	1	8,3
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	8,3
41. Servicios de Peluquería	1	8,3
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los nueve (9) beneficios mayormente señalados por los empleados ubicados en las áreas de legal, sistemas y recursos humanos de la muestra de empresas del presente perfil 4, fueron en orden de porcentaje: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, seguro de automóvil, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para la adquisición de vehículo y pago de estudios para hijos (secundaria)

Dados los datos anteriores, se puede concluir que los empleados que se encuentran en el perfil 4, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y que en promedio dependen de ellos dos hijos, desean en su mayoría beneficios dirigidos a cubrir *necesidades de seguridad* orientados a la preservación y mejoramiento de su salud y sus familiares mediante seguros básicos de HCM y chequeo médico; a la protección contra eventos fortuitos relacionados con el vehículo mediante el seguro para automóviles y a la seguridad económica a largo plazo a través de los planes de jubilación/pensión pues les garantizan mantener de alguna manera el mismo nivel de ingresos una vez jubilados. Por otro lado, tres (3) de los nueve (9) beneficios deseados son de carácter financiero, que le permiten fomentar el ahorro así como también en obtener



facilidades para la adquisición de bienes durables tales como: vehículo y vivienda siendo éste importante para cubrir *una necesidad básica*.

Asimismo, cuatro (4) de cada diez (10) empleados en este perfil desean el pago de estudios de secundaria para sus hijos, con lo cual se evidencia nuevamente que los empleados al tener hijos desean beneficios que le brinden una ayuda o servicio a estos familiares directos que dependen de él, ya que no sólo están interesados en beneficios asociados a su seguridad sino aquellos que estén relacionados con su cuidado o educación mientras estén trabajando.

1.5 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 5

Tabla 25. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 5

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
15. Planes de jubilación/pensión	7	87,5
5. Seguro HCM Básico para empleado	7	80,5
16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	5	66,5
19. Planes de Ahorro	5	66,5



3. Días de disfrute por vacaciones	5	62,5
1. Programas de alimentación	4	50
4. Seguro de vida	4	50
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	4	50
7. Seguro HCM Exceso para el empleado	4	50
8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	3	37,5
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	3	37,5
18. Préstamo para Diversos Fines	3	37,5
24. Facilidades para las Vacaciones	3	37,5
25. Gimnasio	3	37,5
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	25
30. Asignación de Teléfono Celular	2	25
9. Seguro de Automóvil	1	12,5
11. Chequeo Médico	1	12,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	12,5
22. Estacionamiento	1	12,5
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	12,5
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	12,5
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	12,5
43. Lentes Correctivos	1	12,5
El resto de beneficios de la lista	0	0

Los empleados de las áreas funcionales de sistemas, legal y recursos humanos de las empresas participantes que se encuentran en el perfil 5, señalaron que el paquete de beneficios que desean está compuesto por los siguientes nueve (9) beneficios: planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para empleado, préstamo para la adquisición de vehículo, planes de ahorro, días de disfrute por vacaciones, programas de alimentación, seguro de vida, seguro HCM básico por familiar directo y seguro HCM exceso para el empleado.

De los datos anteriormente mostrados, se puede establecer que la mayoría de los beneficios que forman el paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 5, cuya composición familiar según la tipología de hogares es *multipersonal nuclear* y que en promedio un hijo depende de ellos, están dirigidos a satisfacer sus *necesidades de seguridad*, es decir, que le garanticen su seguridad financiera a largo plazo mediante los planes de pensión/jubilación, la protección de su salud y la de sus familiares mediante los seguros HCM básicos y la seguridad económica a sus familiares con su fallecimiento a través de un seguro de vida.



Es importante resaltar que en este perfil, la mitad de los empleados desean un seguro HCM exceso, lo cual podría deberse a dos razones: para protegerse ante las contingencias generadas por la vejez ya que en su mayoría las personas ubicadas en este perfil tienen un promedio de edad de cincuenta años o porque cuentan con más dinero ya que al menos un hijo abandonó el hogar. Es también relevante señalar la precariedad de la asistencia médica en el sector público, podría presionar a los mismos a tener cubiertos los costos de asistencia que brinda el sector privado de salud.

Por otro lado, se puede apreciar que dos (2) de los nueve (9) beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados están orientados a *cubrir necesidades básicas*, tales como: días de disfrute por vacaciones asociados con el descanso y los programas de alimentación relacionadas con la alimentación, los cuales son de vital importancia para un óptimo rendimiento laboral.

A su vez, los beneficios seleccionados de carácter financiero, fueron préstamo para la adquisición de vehículo que le reportan facilidades para la adquisición de este bien durable y planes que promueven el ahorro de los empleados.

1.6 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 6

Tabla 26. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 6

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	7	87,5



6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	7	87,5
7. Seguro HCM Exceso para el empleado	7	87,5
11. Chequeo médico	7	87,5
15. Planes de jubilación/pensión	7	87,5
19. Planes de Ahorro	7	87,5
3. Días de disfrute por vacaciones	4	50
17. Préstamo para la adquisición de Vivienda	4	50
36. Gastos funerarios para empleados y familiares	4	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	37,5
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	3	37,5
24. Facilidades para las Vacaciones	3	37,5
4. Seguro de Vida	2	25
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	25
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	25
1. Programas de Alimentación	1	12,5
18. Préstamo para Diversos Fines	1	12,5
42. Servicio para Automóviles	1	12,5
El resto de beneficios de la lista	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados ubicados en las áreas funcionales consideradas en el estudio que se encuentran ubicados en el perfil 6, está compuesto por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado, chequeo médico, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, días de disfrute por vacaciones, préstamo para la adquisición de vivienda y gastos funerarios para empleados y familiares

De la información anterior se puede desprender, que los empleados que se encuentran ubicados en este perfil, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogar, desean beneficios orientados a satisfacer sus *necesidades de seguridad* en busca de protección, conservación y mejoramiento de su salud y la de los suyos mediante chequeo médico, los seguros básicos de HCM y al igual que el perfil anterior pueden estar interesados en el seguro de HCM exceso para cubrir la contingencias generadas por la vejez ya que en este perfil los empleados tienen más de 54 años de edad.

Asimismo, se aprecia que los empleados ubicados en este perfil están interesados en *cubrir necesidades básicas*, como lo constituye la posibilidad de tener más días de disfrute por concepto de vacaciones para descansar. Por otro lado en este perfil, se puede notar nuevamente el interés por los beneficios financieros los cuales son de gran ayuda para la adquisición de bienes durables tales como vivienda, mediante un préstamo, así



como también mecanismos que incentiven el ahorro como los planes de ahorro. Es importante resaltar que los empleados que se encuentran en este perfil desean en su paquete, el beneficio gastos funerarios para él y sus familiares lo cual puede deberse a los rangos de edades que caracterizan a este perfil, es decir, más de 54 años.

1.7 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 7

Tabla 27. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 7

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
15. Planes de jubilación/pensión	16	84,2
19. Planes de ahorro	16	84,2
5. Seguro HCM Básico para empleado	13	68,4
27. Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	13	68,4
17. Préstamo para la adquisición de Vivienda	10	52,6
3. Días de disfrute por vacaciones	9	47,4
4. Seguro de vida	9	47,4
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	9	47,4
9. Seguro de automóvil	9	47,4
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	8	42,1
35. Programas de Inglés	8	42,1
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	5	26,3
11. Chequeo Médico	5	26,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	5	26,3
18. Préstamo para Diversos Fines	5	26,3
22. Estacionamiento	5	26,3
1. Programas de Alimentación	4	21,1
10. Seguro de Accidentes Personales	3	15,8
14. Asistencia Odontológica	3	15,8
25. Gimnasio	3	15,8
2. Guardería	2	10,5
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	10,5
30. Asignación de Teléfono Celular	2	10,5
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	10,5
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	10,5
13. Asistencia Oftalmológica	1	5,3
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	5,3
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	1	5,3
El resto de beneficios de la lista	0	0

Los nueve (9) beneficios mayormente señalados en el paquete deseado por los empleados que laboran en las áreas y empresas del estudio, que se encuentran en el perfil 7, fueron en orden de porcentaje: planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, seguro HCM básico para empleado, pago para estudios para empleados (post-grado), préstamo



para la adquisición de vivienda, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo y seguro de automóvil.

De los datos precedentes, se puede concluir que la mayoría de los beneficios que conforman el paquete de beneficios deseado por los empleados de este perfil, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y que en promedio dependen de ellos un familiar ascendiente, están orientados a satisfacer sus *necesidades de seguridad*, ya que desean atención médica para la protección y mejoramiento de su salud mediante los seguros básicos de HCM para él y sus familiares, seguridad económica a largo plazo mediante un plan de pensiones y jubilación, y la de sus familiares mediante un seguro de vida. Asimismo, tienen interés en amparar sus automóviles ante cualquier contingencia.

A su vez, estos empleados desean *cubrir sus necesidades básicas* de descanso a través del beneficio de vacaciones y de vivienda mediante el préstamo para la adquisición de éste bien de vital importancia. Por otra parte, uno (1) de los nueve (9) beneficios señalados por los empleados de este perfil representa un mecanismo que incentiva el ahorro y que siete (7) de cada diez (10) empleados incluyeron en su paquete deseado el beneficio: pago parcial de estudios de post-grado para continuar con su formación profesional.

1.8 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 8

Tabla 28. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 8



Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	23	95,8
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	20	83,3
17. Préstamo para la adquisición de Vivienda	19	79,2
15. Planes de jubilación/Pensión	17	70,8
2. Guardería	14	58,3
16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	13	54,2
19. Planes de ahorro	10	41,7
8. Seguro HCM exceso para familiar Directo Afiliado	8	33,3
18. Préstamo para diversos Fines	8	33,3
4. Seguro de Vida	7	29,2
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	7	29,2
11. Chequeo Médico	7	29,2
9. Seguro de Automóvil	6	25
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	6	25
1. Programas de Alimentación	5	20,8
3. Días de disfrute por vacaciones	5	20,8
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	5	20,8
34. Plan Vacacional	5	20,8
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	5	20,8
10. Seguro de Accidentes Personales	3	12,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	12,5
14. Asistencia Odontológica	3	12,5
22. Estacionamiento	3	12,5
24. Facilidades para las Vacaciones	3	12,5
35. Programas de Inglés	3	12,5
21. Transporte al Personal	2	8,3
42. Servicio para Automóviles	2	8,3
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	4,2
25. Gimnasio	1	4,2
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	1	4,2
38. Entradas para el Cine	1	4,2
El resto de beneficios de la lista	0	0

El paquete de beneficios deseado por los de empleados de las empresas participantes que se encuentran en el perfil 8, está compuesto por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vivienda, planes de jubilación/pensión, guardería, préstamo para la adquisición de vehículo, planes de ahorro, seguro HCM exceso por familiar directo afiliado y préstamo para diversos fines.

Se aprecia que cuatro (4) de los nueve (9) de los beneficios del paquete deseado por el perfil 8, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y que en promedio dependen de ellos un hijo y un familiar ascendiente, están



dirigidos a satisfacer las *necesidades de seguridad* y la misma proporción se repite para los beneficios financieros. En este sentido, se puede concluir que los empleados, de las empresas de la muestra, buscan la protección de su salud a través del seguro HCM básico y de sus familiares mediante un plan básico y exceso, notándose que en este perfil los empleados tienden amparar la salud de los suyos más que la propia. Por otro lado desean cierta seguridad financiera a largo plazo mediante los planes de jubilación para cubrir las contingencias relacionadas con la vejez.

Es importante resaltar que en este perfil los empleados desean obtener todas las ayudas financieras que le proporcionan los préstamos con el fin de adquirir bienes durables que les permitan cubrir con necesidades básicas entre otras, tales como: vivienda, automóvil y bienes y servicios diversos como computadoras, línea blanca, educación, viajes, gastos médicos e inmobiliaria. Esto puede deberse a que en los actuales momentos con la pérdida del poder adquisitivo estos beneficios, les permiten complementar sus paquetes en efectivo y en consecuencia adquirir esos bienes que de lo contrario no podrían hacerlo.

Por otra parte, tal como se comentó en el perfil 3, la tenencia de hijos es determinante en la elección de algunos beneficios que se relacionan con éstos ya que en el caso de este perfil los empleados al tener hijos menores de seis (6) años de edad están interesados en el beneficio de guardería ya que les permite satisfacer una *necesidad básica* que le ayuda con el cuidado de los hijos mientras éstos están trabajando

1.9 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 9

Los empleados que se ubican en el perfil 9, diseñaron su paquete deseado con los siguientes beneficios: planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para familiar directo, planes de ahorro, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro HCM básico para empleado, días de disfrute vacaciones, seguro de vida, préstamo para la adquisición de vehículo y programas de alimentación. Partiendo de los siguientes datos, se puede establecer que la mayoría de los beneficios que conforman el paquete de beneficios



deseado por los empleados de este perfil de las empresas participantes, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y que dependen de ellos en promedio dos hijos, buscan satisfacer *necesidades de seguridad*, es decir, la protección y conservación de su salud y de sus familiares, y brindarle seguridad económica a los suyos mediante un seguro de vida y propia mediante los planes de pensión/jubilación.

Asimismo tres (3) de los beneficios del paquete deseado son financieros, en donde dos (2) están orientados a obtener facilidades para la adquisición de vivienda a fin de satisfacer una *necesidad básica* y vehículo; y uno (1) busca incentivar el ahorro para que puedan contar con capital disponible cuando lo necesiten. Por otro lado, desean satisfacer otra necesidad básica relacionada con la alimentación mediante los programas de ayuda para tal fin.

Tabla 29. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 9

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
15. Planes de jubilación/Pensión	20	95,2



6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	17	81
19. Planes de ahorro	17	81
17. Préstamo para la adquisición de Vivienda	16	76,2
5. Seguro HCM Básico para empleado	12	57,1
3. Días de disfrute por vacaciones	11	52,4
4. Seguro de vida	10	47,6
16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	8	38,1
1. Programas de alimentación	7	33,3
18. Préstamos para Diversos Fines	6	28,6
22. Estacionamiento	6	28,6
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	6	28,6
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	5	23,8
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	5	23,8
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	5	23,8
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	19
10. Seguro de Accidentes Personales	3	14,3
11. Chequeo Médico	3	14,3
14. Asistencia Odontológica	3	14,3
23. Actividades Deportivas	3	14,3
24. Facilidades para las Vacaciones	3	14,3
25. Gimnasio	3	14,3
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	9,5
9. Seguro de Automóvil	2	9,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	9,5
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	9,5
35. Programas de Inglés	2	9,5
13. Asistencia Oftalmológica	1	4,8
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	4,8
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	4,8
34. Plan Vacacional	1	4,8
38. Entradas para el Cine	1	4,8
42. Servicio para Automóviles	1	4,8
El resto de beneficios de la lista	0	0

1.10 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del perfil 10

Tabla 30. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 10

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)



5. Seguro HCM Básico para empleado	14	100
15. Planes de jubilación/Pensión	12	85,7
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	11	78,6
11. Chequeo Médico	10	71,4
3. Días de disfrute por vacaciones	9	64,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	9	64,3
19. Planes de Ahorro	9	64,3
4. Seguro de Vida	8	57,1
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	6	42,9
36. Gastos Funerarios para empleados y familiares	5	37,5
8. Seguro HCM Exceso para familiar directo afiliado	5	35,7
9. Seguro de Automóvil	4	28,6
1. Programas de Alimentación	3	21,4
14. Asistencia Odontológica	3	21,4
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	3	21,4
22. Estacionamiento	3	21,4
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	14,3
18. Préstamos para Diversos Fines	2	14,3
25. Gimnasio	2	14,3
42. Servicio para Automóviles	2	14,3
43. Lentes Correctivos	2	14,3
24. Facilidades para las Vacaciones	1	7,1
38. Entradas para el Cine	1	7,1
El resto de beneficios de la lista	0	0

Los nueve (9) beneficios mayormente señalados por la muestra de empleados de las empresas que formaron parte del estudio ubicados en el perfil 10, fueron en orden de porcentaje: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso para el empleado, planes de ahorro, seguro de vida y préstamo para la adquisición de vivienda, los cuales constituyen el paquete de beneficios deseado por este perfil.

De lo anterior se puede desprender, que la mayoría de los beneficios que conforman el paquete deseado de este perfil, cuya composición familiar es *multipersonal nuclear* según la tipología de hogares y que en promedio dependen de ellos dos (2) hijos, buscan satisfacer *necesidades de seguridad*, en donde la totalidad de los empleados desean contar con la protección de su salud y bienestar que les brinda el seguro HCM básico para empleado y de éstos el 60% desea una póliza exceso. Asimismo, ocho (8) de cada diez están interesados en extender este beneficio a sus familiares mediante un plan básico de cobertura. En esta línea, más de la mitad de los empleados desea contar con una asistencia médica anual a través del chequeo médico



A su vez nueve (9) de cada diez empleados desean planes de jubilación/pensión a fin de tener seguridad económica en la vejez y seis (6) de cada diez quieren ofrecer seguridad financiera a los suyos a través de un seguro de vida.

También se puede apreciar que los empleados de la muestra de empresas ubicados en este perfil buscan satisfacer sus necesidades básicas de descanso con días adicionales de vacaciones y de vivienda mediante la obtención de préstamos para adquirir dicho bien. Por otro lado, seis (6) de cada diez empleados tienen interés en mecanismos que les permitan ahorrar.

2. Análisis de las diferencias de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar

Una vez mencionados los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar se puede establecer lo siguiente:

En los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles, se observó que los seguros HCM básico para empleado y HCM básico para familiar directo, forman elementos básicos en los mismos, es decir, son beneficios deseados por todos los empleados independientemente de sus características personales y composición familiar, cuyas preferencias podrían fundamentarse en la búsqueda de mecanismos que le permitan asegurar mediante un sistema privado, la protección y preservación de su salud y la de los suyos, ya que los sistemas de salud públicos no les garantizan esa seguridad.

De la misma manera, el beneficio planes de ahorro es deseado por todos los empleados independientemente del perfil que se encuentren lo cual puede deberse a un mecanismo que les permite ahorrar para facilitar a mediano y largo plazo la adquisición de bienes y servicios. En esta línea, los préstamos para la adquisición de vivienda y vehículos



son fuertemente deseados por todos los empleados ubicados en todos los perfiles, a excepción del perfil 3, ya que les brinda la posibilidad de adquirir bienes inmuebles y de transporte que dada las tasas de interés predominantes en el mercado y a la pérdida del poder adquisitivo serían difíciles adquirir.

Es importante señalar, que los empleados desean planes de pensión en su paquete de beneficios para cubrir sus necesidades de seguridad a largo plazo independientemente de sus características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar representada en los perfiles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10, a excepción de los empleados de los perfiles 2 y 3 que no desean el mismo en su programa de beneficios, posiblemente porque buscan satisfacer necesidades de seguridad a corto plazo, ya que el promedio de edad que caracteriza a los mismos es de 31 y 34 años respectivamente.

En los perfiles 1, 2 y 7 representados por empleados solteros que viven con sus padres, solteros que viven solos sin parejas y empleados casados o que viven con pareja, se observó que están fuertemente interesados por el beneficio pago de estudio para post-grado lo cual podría deberse a que disponen de más tiempo para continuar con su educación superior a fin mejorar su formación profesional ya que dichos perfiles se caracterizan por no tener hijos. A diferencia de los empleados que poseen hijos que dependen de ellos ubicados en los perfiles 3, 4, 5 y 8 que desean tener beneficios que le permitan velar por el cuidado, esparcimiento y educación de los mismos.

Se puede apreciar que en los perfiles 5, 6 y 10 caracterizados por empleados cuyos hijos o al menos uno de ellos han abandonado el hogar o que nunca tuvieron hijos ni los piensan tener, desean en sus paquetes de beneficios un seguro exceso de HCM para ellos lo cual puede deberse, a que, al tener más edad y contar con más dinero para ellos se preocupan por la protección y mejoramiento de su salud en un ente privado sobre todo ante la deficiencia del sistema de salud público venezolano. A diferencia de los demás perfiles que sólo desean una póliza básica de seguro de HCM.



En los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los perfiles 2, 5, 6, 7, 9 y 10, caracterizados por empleados solteros sin hijos y que no viven con pareja, empleados cuyo hijo mayor haya abandonado el hogar (o al menos un hijo) independientemente de su estado civil; por empleados casados o que viven con su pareja independientemente de su edad y por empleados casados cuyo hijo mayor tiene entre 7 a 25 años de edad, se encontró que están interesados en el beneficio que les permite disfrutar días adicionales por vacaciones a diferencia de los perfiles 3, 4 y 8 representados por empleados cuyos hijos mayores tienen menos de 6 años de edad y por empleados solteros, viudos y divorciados en donde los mismos tienen entre 7 y 25 años de edad, sobre lo cual se puede desprender que prefieren un beneficio dirigido al disfrute de sus hijos tales como guardería y pago de estudio para sus hijos, en vez de contar con un beneficio que les permita descansar más a través de días adicionales de vacaciones a los que le corresponden por la legislación laboral.

D. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentren en el mismo perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar

Para efectos de esta investigación, se considera que un paquete de beneficio es igual a otro si al menos tiene en común cinco (5) beneficios con otro paquete de beneficios deseado y se establece que hay similitud entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentren en un mismo perfil si al menos la mitad de los paquetes de beneficios deseados elaborados son iguales.

1. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 1

Como se puede apreciar en la tabla siguiente, cada uno de los empleados de la muestra de empresas ubicados en perfil 1, seleccionó un paquete de beneficios distinto, es decir, se obtuvo veinte y cinco (25) combinaciones diferentes de nueve (9) beneficios notándose que no existe similitud entre dichos paquetes. No obstante, de los veinte y cinco (25) paquetes de beneficios deseados elaborados por los empleados de este perfil, se encontró que cuatro beneficios se presentan en forma conjunta en nueve de ellos. Dichos



beneficios fueron: seguro HCM básico para empleado, préstamo para la adquisición de vivienda, planes de ahorro, planes de pensión y pago de estudio para post-grado, lo cual se corresponde con los beneficios que se señalaron con mayor frecuencia en el paquete de beneficios deseado por el perfil 1.

Tabla 31. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 1

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation				
			Perfil	Total
			1	
Paquete Seleccionado	010305061516171927	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010305091011121516	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010305111617192735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010405060708151719	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010410121719222731	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010506151617323536	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	010611151719202735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	030405060709132735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	030405061617192735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	030405141516192735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	030506151617252731	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	030915192225273642	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040506071011151936	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040506111617222427	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040506111823242635	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040506121314151936	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040506141516273035	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040511192123242635	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	040615161719273536	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	050607080912171927	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	050607091117192227	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	050607141617192336	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	050614151618192735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	051114151617192735	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
	051316171922273135	Count	1	1
		% within Perfil	4,0%	4,0%
Total		Count	25	25
		% within Perfil	100,0%	100,0%

2. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 2



Tal como se muestra en la siguiente tabla, cada uno de los empleados ubicados en las áreas funcionales estudiadas de las empresas participantes ubicados en el perfil 2, creó un paquete de beneficio distinto a los demás, es decir, resultaron quince (15) combinaciones diferentes de nueve (9) beneficios notándose que no existe similitud entre los mismos. A pesar de ello se encontró, que se repiten sistemáticamente cuatro beneficios en cuatro (4) paquetes, es decir, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro aparecen de forma conjunta en cuatro paquetes.

Tabla 32. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 2

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation				
			Perfil	
			2	Total
Paquete Seleccionado	010304050607081617	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010304050915161719	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010305061117192231	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010305091819243542	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010305111517202227	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010305111617192735	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	010506070816171927	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030405061216173536	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030406141517192735	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030506111516172426	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030506171922273536	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030508091116172736	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	030609111415171922	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	041215161718192427	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
	051118192225273135	Count	1	1
		% within Perfil	6,7%	6,7%
Total		Count	15	15
		% within Perfil	100,0%	100,0%

3. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 3



Como se puede apreciar en la tabla siguiente, todos los empleados que se encuentran en el perfil 2 diseñaron paquetes de beneficios distintos, notándose así la diferencia entre ellos. Sin embargo, se halló que en tres (3) de los nueve (9) paquetes de beneficios elaborados, se repiten sistemáticamente cinco (5) beneficios. Estos beneficios fueron: guardería, seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo y planes de ahorro, esto se relaciona con los beneficios que conforman el paquete de beneficio deseado por este perfil de empleados.

Tabla 33. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 3

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation				
			Perfil	Total
			3	
Paquete Seleccionado	010204050611151924	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	010405061117183536	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	020304050618193439	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	020305060916172636	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	020405060711161934	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	020506111215222434	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	040506070819273536	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	041015171820283436	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
	050609181922243442	Count	1	1
		% within Perfil	11,1%	11,1%
Total		Count	9	9
		% within Perfil	100,0%	100,0%

4. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 4



De los datos que se presentan a continuación, se puede desprender que los paquetes de beneficios deseados por los empleados de la muestra de empresas del perfil 4, resultaron distintos entre sí, en donde se presentaron doce (12) combinaciones diferentes de nueve (9) beneficios, con lo cual no existe similitud entre los mismos. Sin embargo, en cinco (5) paquetes de los doce (12) paquetes de beneficios diseñados por los empleados en este perfil, aparecen de forma conjunta cuatro (4) beneficios, es decir, que seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico y préstamo para la adquisición de vivienda se presentan repetidamente en cinco (5) paquetes.

Tabla 34. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 1

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation				
			Perfil	Total
			4	
Paquete Seleccionado	010205061117192228	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	010304050609192931	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	010506091518192729	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	010506151617192834	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	030506111516172729	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	031516172526293441	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	040506111617192934	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	050607080911151728	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	050607080911161922	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	050609111518192224	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	050609111518192336	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	091112131517182631	Count	1	1
		% within Perfil	8,3%	8,3%
Total		Count	12	12
		% within Perfil	100,0%	100,0%

5. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 5



Los datos que se presentan a continuación, permiten concluir que no existe similitud en los paquetes de beneficios deseados por cada uno de los ocho (8) empleados ubicados en las áreas de sistema, legal y recursos humanos de las empresas que formaron parte del estudio que se encuentran en el perfil 5, ya que los mismos son diferentes entre sí. No obstante, se encontró que tres (3) beneficios aparecen de forma conjunta en cinco (5) paquetes de los ocho (8) paquetes de beneficios elaborados por los empleados de este perfil, los cuales son: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión y planes de ahorro.

Tabla 35. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 5

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation			Perfil	
			5	Total
Paquete Seleccionado	010304050716253031	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	010315161718242526	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	010405060708111519	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	010506070815162526	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030405151719243643	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030506151819222430	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030509151617181927	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	040506070812151619	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
Total		Count	8	8
		% within Perfil	100,0%	100,0%

6. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 6

Tabla 36. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 6



Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation

			Perfil	Total
			6	
Paquete Seleccionado	010311121516181936	Count	1	
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030405060708111215	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030405060708111519	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	030506070819243642	Count	1	1
		% within Perfil	12,5%	12,5%
	050607111516171924	Count	2	2
		% within Perfil	25,0%	25,0%
	050607111517193136	Count	2	2
		% within Perfil	25,0%	25,0%
Total	Count	8	8	
	% within Perfil	100,0%	100,0%	

Los datos anteriores muestran que los ocho empleados que se encuentran en el perfil 6, diseñaron seis (6) paquetes de beneficios distintos, ya que dos empleados elaboraron el mismo paquete de beneficio. Esta situación se repite para otro paquete de beneficios, lo cual indica que existe una homogeneidad de intereses en cuanto a los beneficios escogidos.

Asimismo, se encontró que en tres (3) paquetes de los seis (6) paquetes de beneficios del perfil 6, aparecen de forma conjunta cinco (5) beneficios, a saber: días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM para empleado y seguro HCM básico para familiar directo, se repiten más de la mitad de los beneficios en la mitad de los paquetes elaborados para este perfil por lo tanto se puede concluir que existe similitud en los paquetes de beneficios elaborados por los empleados del perfil 6.

7. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 7

Tabla 37. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 7



Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation

			Perfil	Total
			7	
Paquete Seleccionado	010203061012151719	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	010405151617181927	Count	2	2
		% within Perfil	10,5%	10,5%
	010506111314151619	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	020306091215171927	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	030405060708111719	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	030405071115192735	Count	2	2
		% within Perfil	10,5%	10,5%
	030408111415172735	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	030506101216181927	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	030507091519222735	Count	2	2
		% within Perfil	10,5%	10,5%
	040506091014151722	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	040509151719223035	Count	2	2
		% within Perfil	10,5%	10,5%
	050612151618192027	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
	060915161925273136	Count	2	2
		% within Perfil	10,5%	10,5%
	091216171825272935	Count	1	1
		% within Perfil	5,3%	5,3%
Total		Count	19	19
		% within Perfil	100,0%	100,0%

Partiendo de los datos, se puede concluir que diez y nueve (19) empleados que se encuentran en el perfil 7, elaboraron catorce (14) paquetes de beneficios deseados distintos, ya que dos empleados elaboraron el mismo paquete de beneficio. Esta situación se repite para cuatro (4) paquetes de beneficios, lo cual indica que existe una homogeneidad de intereses en cuanto a los beneficios escogidos.

A su vez, se encontró que en cuatro (4) paquetes de los catorce (14) paquetes de beneficios deseados elaborados por los empleados del perfil 7, existen cuatro (4) beneficios que aparecen de forma conjunta, a saber: seguro HCM básico para familiar directo, planes de pensión/jubilación, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro, lo cual se corresponde con los beneficios que se señalaron con mayor frecuencia en el paquete de beneficios del perfil 7.



8. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 8

Como se puede apreciar en el perfil 8, los veinte cuatro (24) empleados que se encuentran en este perfil diseñaron veinte (20) paquetes de beneficios deseados distintos, ya que dos empleados elaboraron el mismo paquete de beneficios, repitiéndose esta situación con otros tres paquetes de beneficios, mostrando cierta uniformidad en las preferencias de los empleados en este perfil.

Asimismo, se encontró que en cinco (5) paquetes de los veinte (20) paquetes de beneficios elaborados por los empleados del perfil 8 existen cinco (5) beneficios que aparecen de forma conjunta, a saber: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para empleado, seguro HCM exceso para familiar directo y planes de pensión/jubilación, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro, lo cual se relaciona con la mayoría de los beneficios que se señalaron en el paquete de beneficios deseado de los empleados del perfil 8.

Tabla 38. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 8



Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation

			Perfil	Total
			8	
Paquete Seleccionado	010203050916171819	Count	2	2
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	010204050610111214	Count	2	2
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	010405061015161719	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020304050615172734	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020305060708151718	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020305061516171819	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020405061819222527	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020506070815161719	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020506111517273334	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	020506151617182142	Count	2	2
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	020511151617242836	Count	2	2
		% within Perfil	8,3%	8,3%
	040506070815161736	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	040506070815171928	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050607080915172734	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050607081115202835	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050607081519223436	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050608091517273438	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050609161718192228	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	050611141516172435	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
	060912161719273536	Count	1	1
		% within Perfil	4,2%	4,2%
Total			24	24
			100,0%	100,0%

9. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 9

Los datos que se presentan a continuación, permiten establecer que los veinte y un (21) empleados de la muestra de empresas que se encuentran en este perfil 9, crearon diez y siete (17) paquetes de beneficios deseados distintos, ya que tres (3) empleados elaboraron el mismo paquete de beneficio y dos (2) elaboraron uno de los paquetes de beneficios y nuevamente esto sucedió con otros dos paquetes de beneficios, en donde se observa una



clara semejanza entre los paquetes de beneficios elaborados por los empleados en este perfil.

Por otro lado, se puede observar que en ocho (8) paquetes de beneficios deseados los diez y siete (17) paquetes de beneficios elaborados por los empleados del perfil 8 existen cuatro (4) beneficios que aparecen de forma conjunta, a saber: seguro HCM básico para familiar directo, planes de pensión/jubilación, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro, lo cual se relaciona con la mayoría de los beneficios que se señalaron en el paquete de beneficios deseado de los empleados del perfil 9.

Tabla 39. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 9

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation			Perfil	Total
			9	
Paquete Seleccionado	010304050615171923	Count	3	3
		% within Perfil	14,3%	14,3%
	010304050615181936	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	010405060915171922	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	010610141519283136	Count	2	2
		% within Perfil	9,5%	9,5%
	030405060714151819	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	030405061516172629	Count	2	2
		% within Perfil	9,5%	9,5%
	030406070811161718	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	030506071517192225	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	030506111516171922	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	031315181922253842	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	040507151617181924	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	050609111516171929	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	061215161719222629	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	061215161719252629	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	061517192628343536	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	070810151724272835	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
	151718192022242829	Count	1	1
		% within Perfil	4,8%	4,8%
Total		Count	21	21
		% within Perfil	100,0%	100,0%



10. Análisis de las similitudes entre los paquete de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 10

Tabla 40. Similitudes entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 10

Paquete Seleccionado * Perfil Crosstabulation				
			Perfil	Total
			10	
Paquete Seleccionado	010305071519364243	Count	2	2
		% within Perfil	14,3%	14,3%
	010506111415161938	Count	1	1
		% within Perfil	7,1%	7,1%
	030405060709151624	Count	1	1
		% within Perfil	7,1%	7,1%
	030405061114151719	Count	2	2
		% within Perfil	14,3%	14,3%
	030405070911151619	Count	1	1
		% within Perfil	7,1%	7,1%
	030506070815192236	Count	1	1
		% within Perfil	7,1%	7,1%
	030506091112192536	Count	2	2
		% within Perfil	14,3%	14,3%
	040506070811151718	Count	2	2
		% within Perfil	14,3%	14,3%
	040506070811151722	Count	2	2
		% within Perfil	14,3%	14,3%
Total		Count	14	14
		% within Perfil	100,0%	100,0%

En los datos que parecen en la tabla anterior, se puede observar que de catorce empleados (14) que se encuentran en este perfil, seleccionaron combinaciones de beneficios, que resultaron en nueve (9) paquetes diferentes entre si, debido a que se presentó el caso en el que dos empleados elaboraron exactamente el mismo paquete, ocurriendo tal situación en otras cuatro (4) veces más, notándose así cierta similitud entre los paquetes elaborados por estos empleados.

Por otro lado, se encontró que en cuatro (4) paquetes de los nueve (9) paquetes de beneficios elaborados por los empleados del perfil 10, existen cuatro (4) beneficios que aparecen de forma conjunta, a saber: seguro HCM básico para empleados, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico y planes de pensión/jubilación, lo cual se asocia con los beneficios que conforman el paquete de beneficios deseado de los empleados del perfil 10.



E. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados ubicados en diferentes perfiles según el sector económico de la empresa

A continuación se presentan las frecuencias y porcentajes que indican el número de veces que fueron seleccionados los beneficios por los empleados de cada uno de los perfiles que se estudian. El paquete de beneficio deseado por cada uno de los perfiles está representado por el color gris, indicando en gris claro los nueve beneficios mayormente señalados y con gris oscuro aquellos beneficios que están entre los nueve beneficios mayormente señalados pero que tienen una misma frecuencia.

1. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 1

El paquete de beneficios de los empleados del sector Banca y que se encuentran en este perfil, es decir que son solteros, viven con sus padres y no tienen hijos, está constituido por los siguientes beneficios, los cuales se mencionarán de forma descendente según la frecuencia con la que fueron incluidos en los paquetes deseados por éstos empleados, a saber: Seguro HCM básico para empleado, Seguro HCM básico para familiar directo Planes de ahorro, Préstamo para la adquisición de vivienda, Pago de estudios para empleados (Post-Grado), Préstamo para la adquisición de vehículos, Seguro de vida, Planes de jubilación / pensión y Programas de inglés.

Por otra parte el paquete deseado para los empleados del sector Telecomunicaciones que se encuentran en este mismo perfil, está conformado por: Seguro HCM básico para empleado, Planes de ahorro, Pago de estudios para empleados (Post-Grado), Seguro HCM básico para familiar directo, Planes de jubilación / pensión, Préstamo para la adquisición de vivienda, Préstamo para la adquisición de vehículos, Programas de inglés y por alguno de los siguientes beneficios, los cuales presentaron la misma frecuencia en los paquetes de beneficios de cuatro (4) empleados: Seguro de vida, días de disfrute por vacaciones y Seguro de automóvil.

En virtud a las frecuencias reportadas por estos empleados se puede afirmar que no existen diferencias significativas en el paquete de los empleados del perfil 1 de los sectores banca y Telecomunicaciones, excepto por dos (2) beneficios que aunque se incluyeron en



algunos paquetes de beneficios de los empleados del sector banca, la frecuencia no fue suficientemente alta para incluirlos en el paquete de beneficios a diferencia de los empleados del sector Telecomunicaciones, los cuales podrían ser incluidos en el paquete de beneficios de estos empleados.

Tabla 41. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 1 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	5	33,3	2	22,2
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	25	4	44,4
4. Seguro de Vida	8	50	4	44,4
5. Seguro HCM Básico para Empleado	14	87,5	7	77,8
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	11	68,8	6	66,7
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	18,8	3	33,3
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	6,3	1	11,1
9. Seguro de Automóvil	1	6,3	4	44,4
10. Seguro de Accidentes Personales	2	12,5	1	11,1
11. Chequeo Médico	6	37,5	3	33,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	18,8	1	11,1
13. Asistencia Oftalmológica	2	12,5	1	11,1
14. Asistencia Odontológica	4	25	2	22,2
15. Planes de Jubilación/Pensión	8	50	6	66,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	9	56,3	5	55,6
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	10	62,5	5	55,6
18. Préstamos para Diversos Fines	1	6,3	1	1,1
19. Planes de Ahorro	11	68,8	7	77,8
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	6,3	0	0
21. Transporte al Personal	1	6,3	1	11,1
22. Estacionamiento	3	18,8	2	22,2
23. Actividades Deportivas	3	18,8	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	3	18,8	0	0
25. Gimnasio	1	6,3	1	11,1
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	12,5	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	10	62,5	7	77,8
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	1	1,63	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	3	18,8	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	6,3	0	0
32. Asignación por Matrimonio	1	6,3	0	0
35. Programas de Inglés	8	50	5	55,6
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	25	2	22,2
41. Servicios de Peluquería	0	0	1	11,1



2. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 2

El paquete de beneficios deseado por los empleados del sector Banca y que se encuentran en este perfil, es decir que son solteros, viven con sus padres y no tienen hijos, está constituido por los siguientes beneficios, los cuales se mencionarán de forma descendente según la frecuencia con la que fueron incluidos en los paquetes deseados, a saber: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo planes de ahorro, préstamo para la adquisición de vivienda, pago de estudios para empleados (post-grado), préstamo para la adquisición de vehículos, seguro de vida, planes de jubilación / pensión y programas de inglés.

Por otra parte el paquete deseado para los empleados del sector Telecomunicaciones que se encuentran en este mismo perfil, está conformado por: Seguro HCM básico para empleado, Planes de ahorro, Pago de estudios para empleados (Post-Grado), Seguro HCM básico para familiar directo, Planes de jubilación / pensión, Préstamo para la adquisición de vivienda, Préstamo para la adquisición de vehículos, Programas de inglés y por alguno de los siguientes beneficios, los cuales presentaron la misma frecuencia en los paquetes de beneficios de cuatro (4) empleados: Seguro de vida, días de disfrute por vacaciones y Seguro de automóvil.

En virtud a las frecuencias reportadas por estos empleados se puede afirmar que no existen diferencias en el paquete de los empleados del perfil 1 de los sectores banca y Telecomunicaciones, excepto por dos (2) beneficios, que aunque se incluyeron en algunos paquetes de beneficios deseados de los empleados del sector banca, la frecuencia no fue suficientemente alta para incluirlos en el paquete de beneficios a diferencia de los empleados del sector Telecomunicaciones, los cuales podrían ser incluidos en el paquete de beneficios de estos empleados.



Tabla 42. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 1 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	4	40	3	60
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	7	70	5	100
4. Seguro de Vida	4	40	1	20
5. Seguro HCM Básico para Empleado	8	80	4	80
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	60	2	40
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	20	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	30	0	0
9. Seguro de Automóvil	2	20	2	40
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	4	40	3	60
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	20	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	10	1	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	30	3	60
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	6	60	2	40
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	8	80	5	100
18. Préstamos para Diversos Fines	3	30	0	0
19. Planes de Ahorro	6	60	4	80
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	20
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	20	3	60
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	3	30	0	0
25. Gimnasio	1	10	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	10	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	5	50	3	60
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	20	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	4	40	2	40
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	20	1	20
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	10	0	0



43. Lentes Correctivos	0	0	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 2, en el sector banca está compuesto por los siguientes beneficios: seguro HCM básico por empleado, préstamo para la adquisición de vivienda, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vehículos, planes de ahorro, pago de estudios para empleados (post-grado), y por alguno de los siguientes cuatro (4) beneficios ya que éstos se incluyeron con la misma frecuencia en el paquete de cuatro (4) empleados programas de alimentación, seguro de vida, chequeo médico, programas de inglés.

Por otra parte el paquete de beneficios de los empleados de este mismo perfil pero que se encuentran en el sector telecomunicaciones poseen un paquete de beneficios compuesto por: días de disfrute por vacaciones, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro de HCM básico para empleado, planes de ahorro, chequeo médico, planes de jubilación pensión, estacionamiento, pago de estudios para empleados (post-grado), programas de alimentación y transporte al personal.

Por lo anteriormente señalado, se pudo determinar que son bastante homogéneas las preferencias de los empleados solteros que viven solos y que no tienen hijos que laboran en empresas que pertenecen a los económicos del estudio, en cuanto a los beneficios que conforman el paquete de beneficios deseado por ellos, en general prefieren beneficios que van dirigidos a proteger la seguridad física sin embargo se puede señalar entre las pocas diferencias, que los empleados del sector banca incluyen en un alto porcentaje a sus familiares en el seguro de HCM Básico, mientras que los empleados del sector telecomunicaciones, lo hacen en una menor proporción.



3. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 3

Tabla 43. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 3 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	2	50
2. Guardería	3	60	2	50
3. Días de disfrute por vacaciones	2	40	0	0
4. Seguro de Vida	2	40	4	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	4	80	4	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	4	80	4	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	2	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	1	25
9. Seguro de Automóvil	2	40	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	20	0	0
11. Chequeo Médico	1	20	3	75
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	20	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	40	1	25
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	20	1	25
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	40	1	25
18. Préstamos para Diversos Fines	3	60	1	25
19. Planes de Ahorro	2	40	3	75
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	20	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	40	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	40	1	25
25. Gimnasio	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	20	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	1	25
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	20	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	4	80	1	25
35. Programas de Inglés	0	0	2	50
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	40	2	50
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	20	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	20	0	0



El paquete deseado por los empleados que son solteros, divorciados o viudos y que cuyos hijos mayores tienen menos a seis (6) años de edad que pertenecen al sector banca, desean un paquete de beneficios compuesto por: seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, préstamo para diversos fines, plan vacacional y por alguno de estos beneficios: guardería, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro de automóvil, plan de jubilación / pensión, préstamo para la adquisición de vivienda, planes de ahorro, estacionamiento, facilidades para las vacaciones y gastos funerarios.

Asimismo los empleados que presentan estas mismas características pero que laboran en las empresas participantes en el estudio y que pertenecen al sector telecomunicaciones, desean un paquete de beneficio compuesto por: seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, seguro de vida, chequeo médico, planes de ahorro y por alguno de los siguientes beneficios: programas de alimentación, guardería, seguro hcm exceso para el empleado, programas de inglés y gastos funerarios.

Como se puede apreciar estos empleados desean beneficios que protegen la salud y seguridad económica de ellos y la de sus hijos así como por beneficios que pueden ser disfrutados por éstos últimos. En general no existen diferencias en los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en este perfil y que laboran en estos diferentes sectores económicos. Sin embargo, se puede mencionar como puntos resaltantes que los empleados del sector banca a diferencia de los empleados del sector telecomunicaciones no incluyeron con tanta frecuencia ninguno de los préstamos que se ofrecieron en la lista de beneficios, ni el beneficio plan vacacional para los hijos de los empleados y por tanto no se incluyeron en el paquete de éstos empleados. Asimismo, ninguno de los empleados del sector telecomunicaciones, incluyó en su paquete de beneficios el beneficio de HCM para empleados a diferencia del sector telecomunicaciones el cual fue incluido por dos empleados de este sector. En esta misma línea no se encontró frecuencias en el beneficio programas de inglés para los empleados del sector banca,



mientras que dos (2) empleados del sector telecomunicaciones si lo incluyeron, esto puede deberse a que éstas empresas pertenecen mayoritariamente a compañías trasnacionales de habla inglesa y por tanto las exigencias del conocimiento del idioma inglés para los empleados que laboran en ellas es mucho mayor que las del sector banca.

4. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 4

Tabla 44. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 4 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	4	36,4	0	0
2. Guardería	1	9,1	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	3	27,3	0	0
4. Seguro de Vida	2	18,2	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	9	81,8	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	9	81,8	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	9,1	1	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	9,1	1	100
9. Seguro de Automóvil	6	54,5	1	100
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	7	63,6	1	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	9,1	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	1	9,1	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	8	72,7	0	0
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	4	36,4	1	100
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	7	63,6	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	4	36,4	0	0
19. Planes de Ahorro	7	63,6	1	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	18,2	1	100
23. Actividades Deportivas	1	9,1	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	9,1	0	0
25. Gimnasio	1	9,1	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	18,2	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	18,2	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	3	27,3	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	5	45,5	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	18,2	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	3	27,3	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	9,1	0	0
41. Servicios de Peluquería	1	9,1	0	0



Los empleados solteros, divorciados o viudos, cuyos hijos mayor tienen edades comprendidas entre los siete (7) y veinte y cinco años (25) y que laboran en el sector banca, desean un paquete de beneficios compuesto por: seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, planes de jubilación / pensión, préstamo para la adquisición de vivienda, chequeo médico, planes de ahorro, seguro de automóvil, pago de estudios para hijos (secundaria) y por alguno de los siguientes beneficios: programas de alimentación, préstamo para diversos fines, préstamo para la adquisición de vehículos.

Asimismo los empleados que se encuentran en este perfil pero que prestan sus servicios en las empresas que participaron en este estudio del sector telecomunicaciones, desean un paquete de beneficios, formado por: seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, seguro de HCM exceso para empleado, seguro de HCM exceso para familiar directo, seguro de automóvil, chequeo médico, préstamo para la adquisición de vehículos, planes de ahorro y estacionamiento.

Este perfil a diferencia en relación a los tres beneficios anteriores presenta una mayor heterogeneidad en cuanto a las preferencias y necesidades de beneficios, esto puede deberse a la cantidad de personas respondientes en cada sector, ya que solamente una sola persona de este perfil se encuentra en la muestra de este sector. Sin embargo se puede señalar que existen preferencias homogéneas en cuanto a los beneficios dirigidos al cuidado de la salud de los empleados y de sus familiares directos.



5. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 5

Tabla 45. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 5 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	4	66,7	0	0
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	66,7	1	50
4. Seguro de Vida	3	50	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	5	83,3	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	50	1	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	50	1	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	33,3	1	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	16,7	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	83,3	2	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	50	2	100
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	33,3	1	50
18. Préstamos para Diversos Fines	2	33,3	1	50
19. Planes de Ahorro	3	50	2	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	16,7	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0
25. Gimnasio	3	50	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	3	50	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	33,3	1	50
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	33,3	0	0
32. Asignación por Matrimonio	1	16,7	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	1	16,7	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	1	16,7	0	0



Los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en este perfil, es decir aquellos que son casados, divorciados o viudos y que al menos uno (1) de sus hijos se haya ido de su hogar para formar uno propio, y que además trabajen en alguna de las dos empresas participantes en este estudio, pertenecientes al sector banca desean un paquete de beneficios compuesto por: seguro de HCM básico para empleado, planes de jubilación pensión, programas de alimentación, días de disfrute por vacaciones y por cuatro (4) de los siguientes beneficios: seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para empleado, préstamo para la adquisición de vehículos, planes de ahorro, gimnasio, pago de estudios para empleados (pre - grado).

Por otra parte, los beneficios que conforman el paquete de beneficios deseado por los empleados de este perfil que laboran en las empresas participantes del sector telecomunicaciones son: seguro de HCM básico para empleado planes de jubilación pensión, préstamo para la adquisición de vehículos, planes de ahorro, y por cinco (5) de los siguientes beneficios: días de disfrute por vacaciones , seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para empleado, seguro HCM exceso para familiar directo, seguro de automóvil, servicio médico ambulatorio, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines, pago de estudios para empleados (post- grado).

Como se puede apreciar existe cierta diferencia en cuanto a la preferencia de beneficios que se incluyen en estos dos (2) paquetes de beneficios deseados, referente a los beneficios de seguridad, específicamente a los seguro HCM exceso por familiar directo afiliado y seguro de automóvil, servicio médico ambulatorio y los beneficios financieros pago préstamos para la adquisición de vivienda y para diversos fines, así como el pago de estudios para empleados (post- grado) los cuales no fueron incluidos en el paquete de beneficios deseado por los empleados del sector banca o por ser seleccionados en menor proporción que por los empleados del sector telecomunicaciones.



6. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 6

Tabla 46. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 6 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	20
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	33,3	3	60
4. Seguro de Vida	0	0	2	40
5. Seguro HCM Básico para Empleado	3	100	4	80
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	100	4	80
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	100	4	80
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	33,3	2	40
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	2	66,7	5	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	2	40
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	66,7	5	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	3	60
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	66,7	2	40
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	1	20
19. Planes de Ahorro	3	100	4	80
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	33,3	2	40
25. Gimnasio	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	66,7	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	3	100	1	20
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	33,3	5	100
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0



Los empleados mayores de cincuenta (50) años, que están casados y no tienen ni tendrán hijos, que laboran en el sector banca, desean un paquete compuesto por los beneficios que se mencionan a continuación: seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, seguro de HCM exceso para empleado, gastos funerarios para empleados y familiares, planes de ahorro, chequeo médico, planes de jubilación/pensión, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines y pago de línea telefónica (teléfono celular).

Por otra parte el paquete de beneficios para los empleados de este mismo perfil que prestan sus servicios en las empresas participantes en este estudio y que pertenecen al sector Telecomunicaciones desean un paquete de beneficios que contenga: planes de jubilación / pensión, chequeo médico, servicios de automóvil, seguro de HCM básico para empleado, seguro de HCM básico para familiar directo, seguro de HCM exceso para empleado, planes de ahorro, días de disfrute por vacaciones y préstamos para la adquisición de vehículos.

Como se puede apreciar en los datos anteriormente señalados, se puede afirmar que no existe gran diferencia entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 6 del sector banca y el sector Telecomunicaciones, sin embargo es importante señalar como punto relevante que los empleados de las áreas de sistemas, legal y recursos humanos del sector banca seleccionan más frecuentemente el servicio de gastos funerarios que los empleados del sector telecomunicaciones. En la misma línea, los empleados del sector telecomunicaciones seleccionan con mayor frecuencia el beneficio de días de disfrute por vacaciones. Igualmente es importante resaltar que el pago de línea telefónica el cual está incluido en el paquete de beneficios deseado por los empleados del sector banca, no fue seleccionado por ningún empleado de este perfil en el sector Telecomunicaciones.



7. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 7

Tabla 47. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 7 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	22,2	2	20
2. Guardería	0	0	2	20
3. Días de disfrute por vacaciones	4	44,4	5	50
4. Seguro de Vida	6	66,7	3	30
5. Seguro HCM Básico para Empleado	8	88,9	5	50
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	33,3	6	60
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	33,3	2	20
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	2	20
9. Seguro de Automóvil	4	44,4	5	50
10. Seguro de Accidentes Personales	2	22,2	1	10
11. Chequeo Médico	2	22,2	3	30
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	11,1	4	40
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	10
14. Asistencia Odontológica	1	11,1	2	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	8	88,9	8	80
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	4	44,4	4	40
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	4	44,4	6	60
18. Préstamos para Diversos Fines	3	33,3	2	20
19. Planes de Ahorro	8	88,9	8	80
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	10
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	33,3	2	20
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0
25. Gimnasio	1	11,1	2	20
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	7	77,8	6	60
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	1	10
30. Asignación de Teléfono Celular	1	11,1	1	10
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	11,1	1	10
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	4	40
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	44,4	1	10
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	1	11,1	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0



El paquete de beneficios deseado por los empleados menores de cincuenta (50) años de edad, casados o que viven en pareja, no tienen hijos y los desean tener del sector Banca: seguro HCM básico para empleado, planes de ahorro, planes de jubilación / pensión, pago de estudios para empleados (post- grado), seguro de vida, como por cuatro (4) de los siguientes cinco (5) beneficios: días de disfrute por vacaciones, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamos para la adquisición de vehículos, gastos funerarios para empleados y familiares y seguro de automóvil.

Por otro lado, los empleados que representan estas mismas condiciones, que trabajan en las empresas que participaron en la presente investigación del sector Telecomunicaciones, desean un paquete de beneficios compuesto por: planes de jubilación /pensión, planes de ahorro, préstamo para la adquisición de vivienda, pago de estudios para empleados (post- grado), seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM básico para empleado, días de disfrute por vacaciones, seguro de automóvil y uno (1) de los siguientes beneficios: servicio médico ambulatorio, préstamos para la adquisición de vehículos y programas de inglés.

Con estos datos podría decirse que los empleados de este perfil de los sectores telecomunicaciones y banca que trabajan en las empresas que participaron en la investigación y que laboran en las áreas funcionales del estudio, desean un paquete bastante similar, el cual presenta muy pequeñas diferencias en relación a los beneficios de servicio médico ambulatorio, el cual tiene una mayor frecuencia en el sector telecomunicaciones que en el sector banca y el beneficio programa de inglés el cual se podría incluir en el paquete de beneficios deseados por los empleados de este perfil en el sector telecomunicaciones, a diferencia de los empleados del sector banca quienes no incluyeron este beneficio en ninguno de los paquetes elaborados, esto podría deberse, que las exigencias en cuanto al conocimiento del idioma inglés, es mayor en el sector telecomunicaciones que en el sector banca, por las razones que se mencionaron anteriormente en el análisis del perfil 3.



8. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 8

Tabla 48. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 8 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	23,1	2	18,2
2. Guardería	8	61,5	6	54,4
3. Días de disfrute por vacaciones	4	30,8	1	9,1
4. Seguro de Vida	4	30,8	3	27,3
5. Seguro HCM Básico para Empleado	13	100	10	90,9
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	10	76,9	10	90,9
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	23,1	4	36,4
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	4	30,8	4	36,4
9. Seguro de Automóvil	2	15,4	4	36,4
10. Seguro de Accidentes Personales	2	15,4	1	9,1
11. Chequeo Médico	5	38,5	2	18,2
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	7,7	2	18,2
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	2	15,4	1	9,1
15. Planes de Jubilación/Pensión	11	84,6	6	54,4
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	8	61,5	5	45,5
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	10	84,6	8	72,7
18. Préstamos para Diversos Fines	4	30,8	4	36,4
19. Planes de Ahorro	3	23,1	7	72,7
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	7,7	0	0
21. Transporte al Personal	1	7,7	1	9,1
22. Estacionamiento	0	0	3	27,3
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	3	23,1	0	0
25. Gimnasio	0	0	1	9,1
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	15,4	4	36,4
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	3	23,1	2	18,2
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	2	15,4	3	27,3
35. Programas de Inglés	2	15,4	1	9,1
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	3	23,1	2	18,2
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	1	7,7	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	7,7	1	9,1
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0



Los empleados que trabajan en las empresas participantes en el estudio pertenecientes al sector banca, casados o que viven en pareja y cuyo hijo mayor tiene menos o igual a seis (6) años de edad y que por tanto se encuentran en este perfil, desean un paquete compuesto por: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación pensión, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro hcm básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vehículos, guardería, chequeo médico y dos (2) de los siguientes cuatro (4) beneficio: días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro hcm exceso por familiar directo afiliado y préstamo para diversos fines.

Asimismo los empleados que presentan estas mismas características pero que se encuentran trabajando en las empresas participantes del sector Telecomunicaciones, desean un paquete de beneficios que contenga los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, planes de ahorro, préstamo para la adquisición de vivienda, guardería, planes de jubilación pensión, préstamo para la adquisición de vehículos y dos (2) de los siguientes cinco (5) beneficios: seguro HCM exceso para familiar, seguro HCM exceso para familiar directo, seguro de automóvil, préstamo para diversos fines y pago de estudios para empleado (post - grado).

Como se puede apreciar en los datos anteriores, se puede decir el paquete deseado por empleados de este perfil que trabajan en el sector banca y los que laboran en el sector telecomunicaciones, no presentan diferencias. No obstante se puede mencionar como punto resaltante que algunos beneficios que se podrían incluir en estos paquetes se mencionan en con mayor frecuencia en un sector más que en otro, por ejemplo: los empleados del sector Banca no incluyeron muy frecuentemente el beneficio de planes de ahorro a diferencia de los empleados que trabajan en el sector telecomunicaciones quienes coincidieron en un alto porcentaje al incluir este beneficio en los paquetes de beneficios deseados para cada uno de estos empleados.



9. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 9

Los empleados que se encuentran en este perfil (casados o que viven con pareja y tienen un hijo mayor entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años) y que trabajan en las empresas participantes de este estudio, pertenecientes al sector banca, desean un paquete de beneficios, con los siguientes conceptos incluidos: planes de jubilación / pensión, préstamos para la adquisición de vivienda, seguro HCM básico para familiar directo, planes de ahorro, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro HCM básico para empleados, pago de estudios para hijos (primaria) y por uno (1) de los siguientes cinco (5) beneficios, los cuales reportaron las mismas frecuencias, a saber: programas de alimentación, préstamo para la adquisición de vehículo, préstamo para diversos fines, estacionamiento y pago de estudios para hijos (secundaria).

Los empleados que presentan estas mismas características de carácter demográfico, laboral y composición familiar, desean un paquete conformado por: planes de jubilación/ pensión, seguro HCM básico para familiar directo, planes de ahorro, seguro HCM básico para empleados, préstamos para la adquisición de vivienda, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, préstamo para la adquisición de vehículo y programas de alimentación,

Los datos que se presentan en la tabla, demuestran que no existen notables diferencias entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en este perfil y que trabajan en diferentes sectores económicos, a saber: Telecomunicaciones y Banca.



Tabla 49. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 9 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	30	4	36,4
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	40	7	63,6
4. Seguro de Vida	4	40	6	54,5
5. Seguro HCM Básico para Empleado	4	40	8	72,7
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	7	70	10	90,9
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	20	3	27,3
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	20	0	0
9. Seguro de Automóvil	2	20	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	2	20	1	9,1
11. Chequeo Médico	2	20	1	9,1
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	2	18,2
13. Asistencia Oftalmológica	1	10	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	10	2	18,2
15. Planes de Jubilación/Pensión	9	90	11	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	30	5	45,5
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	8	80	8	72,7
18. Préstamos para Diversos Fines	3	30	3	27,3
19. Planes de Ahorro	7	70	10	90,9
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	10	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	30	3	27,3
23. Actividades Deportivas	1	10	2	18,2
24. Facilidades para las Vacaciones	2	20	1	9,1
25. Gimnasio	1	10	2	18,2
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	20	3	27,3
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	10	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	4	40	1	9,1
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	3	30	3	27,3
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	10	1	9,1
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	1	10	0	0
35. Programas de Inglés	2	20	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	20	2	18,2
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	1	10	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	10	0	0



10. Paquete de beneficios deseado por los empleados de los sectores Banca y Telecomunicaciones del perfil 10

Tabla 50. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados del perfil 10 de los sectores banca y telecomunicaciones

Beneficios	Banca		Telecomunicaciones	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	14,3	2	28,6
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	57,1	5	71,4
4. Seguro de Vida	5	71,4	3	42,9
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7	100	7	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	5	71,4	6	85,7
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	6	85,7	3	42,9
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	42,9	2	28,6
9. Seguro de Automóvil	3	42,9	1	14,3
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	5	71,4	5	71,4
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	14,3	1	14,3
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	3	42,9
15. Planes de Jubilación/Pensión	6	85,7	6	85,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	28,6	1	14,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	42,9	3	42,9
18. Préstamos para Diversos Fines	1	14,3	1	14,3
19. Planes de Ahorro	3	42,9	6	85,7
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	28,6	1	14,3
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	14,3	0	0
25. Gimnasio	1	14,3	1	14,3
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	28,6	3	42,9
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	1	14,3
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	14,3	1	14,3
43. Lentes Correctivos	1	14,3	1	14,3



Los empleados que se encuentran en este perfil que trabajan en las áreas funcionales consideradas en este estudio, dentro de las empresas participantes del sector Banca, desean un paquete de beneficios con los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM exceso para empleado, seguro HCM para familiar directo, seguro de vida, chequeo médico, días de disfrute por vacaciones y uno (1) de los beneficios que se mencionan a continuación: seguro HCM exceso para familiar directo, seguro de automóvil, préstamo para vivienda y planes de ahorro.

Asimismo los empleados del sector Telecomunicaciones desean un paquete de beneficios que contenga: seguro de HCM básico para empleado, planes de jubilación / pensión, planes de ahorro, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico, días de disfrute por vacaciones y uno (1) de estos beneficios: seguro de vida, seguro HCM exceso para empleado, asistencia odontológica, préstamo para la adquisición de vivienda y gastos funerarios para empleados y familiares.

Luego de conocer estos datos, la diferencia más resaltante entre estos dos (2) paquetes corresponde al beneficio asistencia odontológica, ya que el mismo, se podría incluir en el paquete de beneficios del sector telecomunicaciones y en cambio ninguno de los empleados de este perfil que trabaja en el sector Banca, lo incluyó en su paquete de beneficios deseado

F. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar según el área funcional en el que estén ubicados en las empresas de la muestra

1. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 1 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Los paquetes de beneficios deseados por los empleados ubicados en el perfil 1 de las áreas funcionales de sistemas, legal y recursos humanos se caracterizan por tener seis (6) beneficios en común: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de vida, planes de jubilación/pensión, préstamos para la



adquisición de vivienda y programas de inglés, en donde se observa que desean beneficios orientados a satisfacer necesidades de seguridad a corto y largo plazo, necesidades básicas y para mejorar su formación personal y profesional.

Sin embargo, la mayoría de los empleados ubicados en el área de sistemas desean préstamos para la adquisición de vehículos y planes de ahorro en su paquete de beneficios a diferencia de los empleados del área de legal que desean beneficios orientados cubrir necesidades de seguridad a saber; chequeo médico, seguro de accidentes personales y servicio médico ambulatorio; y estacionamiento. Por otro lado, los empleados de recursos humanos prefieren beneficios tales como: días de disfrute por vacaciones, chequeo médico, préstamos para la adquisición de vehículos y facilidades para vacaciones orientado a satisfacer las necesidades de recreación

Tabla 51. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 1.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	5	27,8	0	0	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	6	33,3	0	0	2	40
4. Seguro de Vida	8	44,4	1	50	3	60
5. Seguro HCM Básico para Empleado	16,0	88,9	2	100	5	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	11	61,1	1	50	5	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	5	27,8	0	0	1	20
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	11,1	1	0	0	0
9. Seguro de Automóvil	4	22,2	0	0	1	20
10. Seguro de Accidentes Personales	2	11,1	1	50	0	0
11. Chequeo Médico	6	33,3	1	50	2	40
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	16,7	1	50	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	2	11,1	0	0	1	20
14. Asistencia Odontológica	5	27,8	0	0	1	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	11	61,1	1	50	2	40
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	11	61,1	0	0	3	60
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	11	61,1	2	100	2	40
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	40
19. Planes de Ahorro	15	83,3	2	100	1	20
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	50	0	0
21. Transporte al Personal	1	5,6	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	16,7	1	50	1	20
23. Actividades Deportivas	2	11,1	0	0	1	20
24. Facilidades para las Vacaciones	1	5,6	0	0	2	40
25. Gimnasio	1	5,6	0	0	1	20
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	5,6	0	0	1	20
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	11	61,1	2	100	4	80
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	5,6	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	1	5,6	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	5,6	1	50	1	20
32. Asignación por Matrimonio	1	5,6	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	9	50	1	50	3	60
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	6	33,3	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	5,6	0	0	0	0



2. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 1 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Tabla 52. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 2.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	FREC.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	4	50	1	50	2	40
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	8	100	1	50	3	60
4. Seguro de Vida	3	37,5	2	100	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7,0	87,5	1	50	2	40
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	5	62,5	1	50	2	40
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	50	1	20
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	1	50	2	40
9. Seguro de Automóvil	2	25	0	0	2	40
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	3	37,5	0	0	4	80
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	12,5	1	50	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	12,5	0	0	1	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	37,5	1	50	2	40
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	4	50	2	100	2	40
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	7	87,5	2	100	4	80
18. Préstamos para Diversos Fines	1	12,5	1	50	1	20
19. Planes de Ahorro	6	75	1	50	3	60
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	1	20
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	25	0	0	3	60
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	25	1	50	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	1	20
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	12,5	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	3	37,5	1	50	4	80
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	12,5	0	0	1	20
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	5	62,5	0	0	1	20
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	25	0	0	1	20
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	12,5	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0

En este perfil, se puede apreciar que los empleados de las diferentes áreas funcionales sistemas, legal y recursos humanos desean en su paquete de beneficios los siguientes beneficios: programas de alimentación, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, planes de



jubilación/pensión, préstamos para la adquisición de vivienda, préstamos para la adquisición de vehículo, planes de ahorro y pago de estudios para empleados (post-grado), los cuales están orientados a satisfacer necesidades básicas, de seguridad, de transporte y en mejorar su formación profesional.

De igual manera, se puede desprender que los empleados del área de sistema respondieron que deseaban en igual frecuencia, seguro de vida, chequeo médico y programas de inglés, a diferencia de los empleados de legal que desean facilidades para vacaciones y seguro HCM exceso para el empleado y los de recursos humanos que desean chequeo médico y estacionamiento.

3. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 1 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Tabla 53. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 3.

Beneficios	Sistemas		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	14,3	1	50
2. Guardería	4	57,1	1	50
3. Días de disfrute por vacaciones	2	28,6	0	0
4. Seguro de Vida	4	57,1	2	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	6	85,7	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	85,7	2	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	14,3	1	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	1	50
9. Seguro de Automóvil	2	28,6	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	14,3	0	0
11. Chequeo Médico	3	42,9	1	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	14,3	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	28,6	1	50
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	26,8	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	42,9	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	4	57,1	0	0
19. Planes de Ahorro	3	42,9	2	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	14,3	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	28,6	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	28,6	1	50
25. Gimnasio	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	14,3	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	1	50
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	14,3	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	5	71,4	0	0
35. Programas de Inglés	1	14,3	1	50
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	3	42,9	1	50
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	14,3	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	14,3	0	0



Los beneficios comúnmente señalados por los empleados de las áreas de sistema y recursos humanos (no se encontraron en este perfil empleados del área de legal) en sus paquetes de beneficios deseados fueron: guardería, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de vida, chequeo médico, gastos funerarios para empleados y familiares y planes de ahorro, observando que el mismo está representado por beneficios dirigidos a cubrir necesidades de seguridad y básicas.

En menor proporción, los empleados de sistemas indicaron que desean en su paquete de beneficios, préstamos para la adquisición de vehículo, préstamos para la adquisición de vivienda y plan vacacional, demostrando nuevamente que la tenencia de hijos determina la selección en conceptos que le brindan la posibilidad de velar por el cuidado de los suyos mientras están trabajando. A diferencia de los empleados del área de recursos humanos que desean con igual frecuencia los siguientes beneficios: programas de alimentación, planes de jubilación/pensión, facilidades para vacaciones y programas de inglés, orientados a satisfacer necesidades básicas, de seguridad, recreación y de mejorar su formación profesional respectivamente.

4. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 4 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en el perfil 4 ubicados funcionalmente en las áreas de sistemas, recursos humanos y legal reportaron que los beneficios fundamentales en sus paquetes de beneficios deseados son: Seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico por familiar directo, planes de jubilación/pensión y préstamos para la adquisición de vivienda, encontrando las siguientes diferencias en sus respectivos paquetes de beneficios:

En el área de sistemas, seis (6) de siete (7) empleados desean planes de ahorro, cinco (5) de siete empleados desean chequeo médico y más de la mitad están interesados en el pago de estudio para hijos (secundaria) y seguro de automóviles; y por último, con la misma frecuencia de respuesta los beneficios señalaron préstamos para diversos fines y



programas de alimentación. Por otro lado, en el área de Legal sólo se encontró a un empleado con las características del perfil 3, indicando que desea en su paquete de beneficios, conceptos orientados a velar por el disfrute de los suyos y para cubrir necesidades básicas tales como: asignación por nacimiento de hijos, pago de estudio para hijos (primaria) y programas de alimentación. A su vez, tres (3) de cuatro (4) empleados del área de recursos humanos indicaron que desean beneficios dirigidos a satisfacer necesidades de seguridad mediante la protección y preservación de su salud y la de sus familiares, y de su patrimonio, a saber: chequeo médico y seguro de automóviles y con menor frecuencia seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso para familiar directo y préstamo para la adquisición de vehículo.

Tabla 54. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 4.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	42,9	1	100	0	0
2. Guardería	1	14,3	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	2	28,6	0	0	1	25
4. Seguro de Vida	2	28,6	0	0	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7,0	100,0	1	100	2	50
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	7	100	1	100	2	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	0	0	2	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	2	50
9. Seguro de Automóvil	4	57,1	0	0	3	75
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	5	71,4	0	0	3	75
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	1	25
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	1	25
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	4	57,1	1	100	3	75
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	26,8	1	100	2	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	42,9	1	100	3	75
18. Préstamos para Diversos Fines	3	42,9	0	0	1	25
19. Planes de Ahorro	6	85,7	1	100	1	25
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	28,6	0	0	1	25
23. Actividades Deportivas	1	14,3	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	14,3	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	1	25
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	2	50
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	28,6	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	14,3	1	100	1	25
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	4	57,1	0	0	1	25
30. Asignación de Teléfono Celular	2	33,3	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	14,3	0	0	1	25
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	1	14,3	1	100	1	25
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	14,3	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	1	25



5. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 5 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Tabla 55. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 5.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	50	1	100	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	66,7	1	100	0	0
4. Seguro de Vida	3	50	0	0	1	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	6,0	100,0	0	0	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	50	0	0	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	50	0	0	1	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	1	100
9. Seguro de Automóvil	1	16,7	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	16,7	0	0	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	1	100
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	83,3	1	100	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	50	1	100	1	100
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	33,3	1	100	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	2	33,3	1	100	0	0
19. Planes de Ahorro	4	66,7	0	0	1	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	16,7	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	33,3	1	100	0	0
25. Gimnasio	2	33,3	1	100	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	16,7	1	100	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	16,7	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	16,7	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	16,7	0	0	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	1	16,7	0	0	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados del área de sistemas está compuesto por los siguientes beneficios: programas de alimentación, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso para el empleado, planes de jubilación/pensión,



préstamos para la adquisición de vehículo y planes de ahorro, si embargo en el área de legal desean los dos primeros beneficios que el paquete anterior, planes de jubilación/pensión, los tres tipos de préstamos, pago de estudio para empleados pre-grado y beneficios dirigidos a satisfacer necesidades recreacionales, tales como: gimnasio y facilidades para vacaciones.

Por otra parte, los beneficios señalados por el empleado ubicado en el área de recursos humanos en su paquete de beneficios deseado fueron: seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso para familiar directo, servicio ambulatorio orientados a satisfacer necesidades de seguridad relacionados con la protección y mejoramiento de la salud, planes de ahorro, planes de pensión/jubilación y préstamos para la adquisición de vehículo.

De lo anterior se puede desprender que solamente en este perfil los empleados señalaron dos beneficios comunes a saber: planes de jubilación/pensión y préstamos para diversos fines.

6. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 6 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en el perfil 6 ubicados en las áreas funcionales de sistemas y recursos humanos se caracterizan por tener siete (7) beneficios en común: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para empleado, chequeo médico, planes de jubilación/pensión, préstamos para la adquisición de vivienda y planes de ahorro, siendo éstos tres últimos beneficios deseados de igual manera por los empleados ubicados en el área de legal.

A pesar de las similitudes mencionadas anteriormente los empleados de sistemas desean en su paquete de beneficios, días de disfrute por vacaciones y facilidades para vacaciones orientados a satisfacer las necesidades básicas de descanso y de recreación respectivamente; a diferencia del empleado del área de legal que desea programas de



alimentación, días de disfrute por vacaciones, servicio médico ambulatorio y préstamos para diversos fines y del empleado de recursos humanos que desea pago de línea telefónica y gastos funerarios para empleados y familiares

Tabla 56. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 6.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	100	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	3	50	1	100	0	0
4. Seguro de Vida	2	33,3	0	0	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	6	100	0	0	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	100	0	0	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	6	100	0	0	1	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	5	83,3	1	100	1	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	16,7	1	100	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	83,3	1	100	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	33,3	1	100	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	50	0	0	1	100
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	1	100	0	0
19. Planes de Ahorro	5	83,3	1	100	1	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	3	50	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	1	7,7	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	16,7	0	0	1	100
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	33,3	1	100	1	100
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	16,7	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0



7. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 7 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Los empleados ubicados funcionalmente en las áreas de sistemas, recursos humanos y legal que se encuentran en el perfil 7, indicaron que los beneficios deseados en sus paquetes de beneficios son: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro y préstamos para la adquisición de vivienda, encontrando las siguientes diferencias en sus respectivos paquetes de beneficios según las áreas:

La mayoría de los empleados de sistemas en este perfil desean días de disfrute por vacaciones, préstamos para la adquisición de vehículos, pago de estudios para empleado post-grado y programa de inglés, beneficios orientados a satisfacer necesidades básicas de descanso, de carácter financiero y que permiten continuar con la educación superior a fin de mejorar la formación. A diferencia de los empleados del área de legal, que desean los siguientes beneficios: programas de alimentación, seguro de vida y asistencia odontológica; y de los empleados de recursos humanos que desean días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso por empleado chequeo médico y programas de inglés, beneficios en su mayoría dirigidos a cubrir necesidades de seguridad.



Tabla 57. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil .

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	15,4	2	66,7	0	0
2. Guardería	2	15,4	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	7	53,8	0	0	2	66,7
4. Seguro de Vida	4	30,8	2	66,7	3	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7	53,8	3	100	3	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	46,2	2	66,7	1	33,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	23,1	0	0	2	66,7
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	1	33,3
9. Seguro de Automóvil	7	53,8	1	33,3	1	33,3
10. Seguro de Accidentes Personales	2	15,4	1	33,3	0	0
11. Chequeo Médico	2	15,4	1	33,3	2	66,7
12. Servicio Médico Ambulatorio	5	38,5	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	33,3	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	7	2	66,7	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	11	84,6	3	100	2	66,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	6	46,2	2	66,7	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	6	46,2	2	66,7	2	66,7
18. Préstamos para Diversos Fines	4	30,8	1	33,3	0	0
19. Planes de Ahorro	11	84,6	2	66,7	3	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	7,7	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	23,1	1	33	1	33,3
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	0	0
25. Gimnasio	3	23,1	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	11	84,6	1	33,3	1	33,3
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	1	7,7	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	1	33,3
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	15,4	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	6	46,2	0	0	2	66,7
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	5	15,4	0	0	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0



8. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 8 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Tabla 58. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 8.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	4	26,7	1	100	0	0
2. Guardería	13	86,7	0	0	1	12,5
3. Días de disfrute por vacaciones	5	33,3	0	0	0	0
4. Seguro de Vida	4	26,7	1	100	2	25
5. Seguro HCM Básico para Empleado	15,0	100,0	1	100	7	88
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	11	73,3	1	100	8	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	20	0	0	4	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	4	50
9. Seguro de Automóvil	3	20	0	0	3	37,5
10. Seguro de Accidentes Personales	2	13,3	1	100	0	0
11. Chequeo Médico	4	26,7	0	0	3	37,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	13,3	0	0	1	12,5
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	2	13,3	0	0	1	12,5
15. Planes de Jubilación/Pensión	10	66,7	1	100	6	75
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	7	46,7	1	100	4	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	11	73,3	1	100	7	87,5
18. Préstamos para Diversos Fines	7	46,7	0	0	1	12,5
19. Planes de Ahorro	6	40	1	100	3	37,5
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	1	12,5
21. Transporte al Personal	2	13,3	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	13,3	0	0	1	12,5
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	13,3	0	0	1	12,5
25. Gimnasio	1	6,7	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	3	20	0	0	3	37,9
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	2	13,3	0	0	3	37,5
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	1	12,5
34. Plan Vacacional	3	20	0	0	2	25
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	3	37,5
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	3	20	0	0	2	25
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	1	6,7	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	2	13,3	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 8, ubicados en las áreas de sistemas, legal y recursos humanos tienen en común los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para



familiar directo, préstamos para la adquisición de vivienda y de vehículo y planes de ahorro. Sin embargo se evidenciaron ciertas diferencias en el resto de beneficios deseados por los empleados según el área donde laboran, tales como:

Los empleados de sistemas desean en su paquete beneficios orientados a velar por el cuidado de sus hijos y para cubrir sus necesidades básicas de descanso tales como: guardería y días de disfrute por vacaciones, sin embargo el empleado de este perfil ubicado en el área de legal desea beneficios que le permiten cubrir sus necesidades de seguridad y básicas mediante los seguros de vida y de accidentes personales y programas de alimentación respectivamente y por último los empleados de recursos humanos desean beneficios orientados a satisfacer sus necesidades de seguridad mediante seguro HCM exceso para el empleado y para familiar directo y los beneficios pago de estudios para empleados (post-grado), pago de estudios para hijos (primaria) y programas de inglés con la misma frecuencia de respuesta, orientados a mejorar su educación y la de los suyos.

9. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 9 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

De los datos que se presentan a continuación, se puede desprender que los paquetes de beneficios deseados por los empleados del perfil 9 ubicados en las áreas funcionales consideradas en el presente estudio se caracterizan por tener los siguientes beneficios en común: seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro y préstamos para la adquisición de vivienda, sin embargo se encontraron las siguientes diferencias:

El paquete de beneficios de los empleados del área de sistemas, a su vez, está conformado por los siguientes beneficios mencionados en orden de porcentaje: seguro HCM básico para familiar directo, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso para familiar directo afiliado y programas de alimentación.

Por otra parte, el resto de beneficios deseados por los empleados ubicados en el área de legal son: seguro HCM exceso para el empleado, préstamo para diversos fines,



facilidades para vacaciones y programas de inglés, los cuales son beneficios orientados a satisfacer necesidades de seguridad, de carácter financiero, necesidades recreacionales y que permiten mejorar la formación profesional de los mismos, respectivamente. A diferencia de los empleados de recursos humanos que desean días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, pago de estudio para hijos (secundaria), estacionamiento y asistencia odontológica.

Tabla 59. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 9.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	7	43,8	0	0	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	9	56,3	0	0	2	66,7
4. Seguro de Vida	8	50	2	100	2	66,7
5. Seguro HCM Básico para Empleado	9,0	56,3	2	100	2	67
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	14	87,5	0	0	3	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	6,3	2	100	2	66,7
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	8	50	1	50	0	0
9. Seguro de Automóvil	2	12,5	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	2	12,5	1	50	0	0
11. Chequeo Médico	3	18,8	0	0	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	6,3	0	0	1	33,3
13. Asistencia Oftalmológica	1	6,3	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	2	12,5	0	0	1	33,3
15. Planes de Jubilación/Pensión	15	93,8	2	100	3	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	4	25	1	50	1	33,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	12	75	2	100	2	66,7
18. Préstamos para Diversos Fines	4	25	1	50	1	33,3
19. Planes de Ahorro	13	81,3	1	50	3	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	6,3	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	5	31,3	0	0	1	33,3
23. Actividades Deportivas	3	18,8	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	6,3	2	100	0	0
25. Gimnasio	1	6,3	0	0	2	66,7
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	4	25	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	4	25	1	50	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	5	31,3	0	0	1	33,3
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	12,5	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	1	6,3	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	1	6,3	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	25	0	0	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	1	6,3	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	6,3	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0



10. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 10 según su ubicación funcional en las empresas de la muestra.

Tabla 60. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados de las áreas funcionales del perfil 10.

Beneficios	Sistemas		Legal		RRHH	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	11,1	1	100	1	25
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	6	66,7	1	100	2	50
4. Seguro de Vida	5	55,6	0	0	3	75
5. Seguro HCM Básico para Empleado	9,0	100,0	1	100	4	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	8	88,9	0	0	3	75
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	5	55,6	1	100	3	75
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	1	25
9. Seguro de Automóvil	2	22,2	0	0	2	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	7	77,8	0	0	3	75
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	22,2	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	2	22,2	0	0	1	25
15. Planes de Jubilación/Pensión	7	77,8	1	100	4	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	11,1	0	0	3	75
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	5	55,6	0	0	1	25
18. Préstamos para Diversos Fines	1	11,1	0	0	1	25
19. Planes de Ahorro	6	66,7	1	100	2	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	33,3	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	25
25. Gimnasio	2	22,2	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	44,4	1	100	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	1	25
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	11,1	1	100	0	0
43. Lentes Correctivos	1	11,1	1	100	0	0



Los paquetes de beneficios deseados por los empleados ubicados en las áreas sistemas, legal y recursos humanos del perfil 10 se caracterizan por presentar los siguientes beneficios: días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM exceso para el empleado, planes de jubilación/pensión y planes de ahorro.

A su vez, el resto de beneficios deseados por los empleados ubicados en las áreas de sistema y recursos humanos son: chequeo médico, seguro de vida y seguro HCM exceso para familiar directo, los cuales están dirigidos a satisfacer necesidades de seguridad relacionadas con la protección de su salud y la de sus familiares, diferenciándose en los beneficios de carácter financiero, ya que los empleados de sistemas desean préstamos para la adquisición de vivienda y recursos humanos préstamos para adquisición de vehículos.

Por otro lado, los empleados del área legal ubicados en este perfil reportaron que deseaban en su paquete de beneficios: servicio para automóviles y lentes correctivos.

Una vez observado los beneficios que conforman el paquete de beneficios deseados por los empleados en el perfil 1 se puede concluir que los beneficios mayormente seleccionados como lo más deseados en todas las áreas funcionales y perfiles fueron: seguro de vida, HCM básico empleado, HCM básico familiar directo, planes de pensión y préstamo para la adquisición de vivienda.

G. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentren en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar según su nivel de reporte en las empresas de la muestra

A continuación se presentan las frecuencias y porcentajes que indican el número de veces que fueron seleccionados los beneficios por los empleados de cada uno de los perfiles que se estudian. El paquete de beneficio deseado por cada uno de los perfiles está representado por el color gris, indicando en gris claro los nueve beneficios mayormente señalados y con gris oscuro aquellos beneficios que están entre los nueve (9) beneficios mayormente señalados pero que tienen una misma frecuencia.



1. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 1 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Tabla 61. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 1.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	7	33,3	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones		0	7	33,3	1	100
4. Seguro de Vida	2	66,7	9	42,9	1	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	2	66,7	18	85,7	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	100	13	61,9	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	33,3	4	19	1	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	2	9,5	0	0
9. Seguro de Automóvil	1	33,3	3	14,3	1	100
10. Seguro de Accidentes Personales	1	33,3	3	14,3	0	0
11. Chequeo Médico	2	66,7	7	33,3	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	4	19	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	2	9,5	1	100
14. Asistencia Odontológica	0	0	6	28,6	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	66,7	13	61,9	0	0
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	33,3	1	33,3	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	66,7	13	61,9	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	1	33,3	1	4,8	0	0
19. Planes de Ahorro	2	66,7	16	72,2	0	0
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	4,8	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	1	4,8	0	0
22. Estacionamiento	1	33,3	4	19	0	0
23. Actividades Deportivas	1	33,3	2	9,5	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	33,3	2	9,5	0	0
25. Gimnasio	0	0	2	9,5	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	4,8	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	66,7	14	66,7	1	100
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	1	4,8	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	1	4,8	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	3	14,3	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	1	4,8	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	2	66,7	10	47,6	1	100
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	33,3	5	23,8	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	1	4,8	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0



Dado los datos anteriores, se puede establecer que existen empleados con las características de este perfil en los diferentes niveles de reporte, en donde sus paquetes de beneficios deseados se caracterizan por tener beneficios comunes tales como: seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, pago de estudios para empleados de post-grado y programas de inglés.

El personal auxiliar y profesional coinciden con el resto de los beneficios deseados, a saber: chequeo médico, planes de jubilación/pensión, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro, en donde en los últimos los beneficios programas de alimentación y días de disfrute por vacaciones fueron seleccionados con la misma frecuencia; a diferencia del nivel gerencia media que desea seguro HCM exceso para empleado, seguro de automóvil y asistencia oftalmológica

2. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 2 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

En primer lugar, se puede apreciar en los datos que se presentan a continuación que no se encontraron empleados en el *nivel de reporte personal auxiliar*. En segundo lugar, los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los dos niveles de reporte tienen en común los siguientes beneficios: días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, préstamos para la adquisición de vivienda, planes de ahorro y pago de estudios para empleados (post-grado).

Por último el resto de beneficios deseados en el paquete de beneficios de los empleados del nivel profesional son: programas de alimentación, seguro HCM exceso para el empleado y programas de inglés. A diferencia de los empleados del nivel gerencia media que desean beneficios orientados a satisfacer necesidades de seguridad seguro de automóvil, chequeo médico, planes de pensión y de carácter financiero, específicamente, el préstamo para la adquisición de vehículo,



Tabla 62. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 2.

Beneficios	Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	5	66,6	2	33,3
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	7	77,8	5	83,3
4. Seguro de Vida	4	44,4	1	16,7
5. Seguro HCM Básico para Empleado	18	85,7	5	83,3
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	66,7	2	33,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	22,2	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	22,2	1	16,7
9. Seguro de Automóvil	1	11,1	3	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	2	22,2	5	83,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	22,2	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	11,1	1	16,7
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	22,2	4	66,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	3	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	8	88,9	5	83,3
18. Préstamos para Diversos Fines	2	22,2	1	16,7
19. Planes de Ahorro	7	77,7	3	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	16,7
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	22,2	3	50
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	22,2	1	16,7
25. Gimnasio	0	0	1	16,7
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	16,7
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	5	55,6	3	50
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	11,1	1	16,7
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	5	55,6	1	16,7
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	22,2	1	16,7
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	11,1	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0



3. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 3 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Tabla 63. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 3.

Beneficios	Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	25	0	0
2. Guardería	0	0	1	100
3. Días de disfrute por vacaciones	2	50	0	0
4. Seguro de Vida	7	77,8	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7	77,8	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	7	87,5	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	25	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	12,5	0	0
9. Seguro de Automóvil	2	25	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	12,5	0	0
11. Chequeo Médico	3	37,5	1	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	100
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	25	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	37,5	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	4	50	0	0
19. Planes de Ahorro	5	62,5	0	0
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	12,5	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	12,5	1	100
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	25	1	100
25. Gimnasio	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	12,5	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	12,5	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	12,5	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	1	100	1	100
35. Programas de Inglés	2	25	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	50	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	1	12,5	0	0



De la misma manera que el perfil anterior, no se encontraron en las áreas funcionales de sistemas, legal y recursos humanos en las empresas de la muestra, personas de nivel de reporte personal auxiliar con las características del perfil 3, es decir, solteros, divorciados o viudos cuya edad del hijo mayor es menos de seis (6) años.

En este sentido, el paquete de beneficios de los empleados del perfil 3 de los niveles de reporte personal profesional y gerencia media tienen en común los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico, planes de jubilación/pensión y facilidades para vacaciones, los cuales permiten cubrir necesidades de seguridad y recreación.

Sin embargo el resto de los beneficios deseados por el personal profesional son diferentes a los empleados de la gerencia media, a saber: los primeros desean beneficios asociados satisfacer necesidades de seguridad mediante un seguro de vida, seguro HCM exceso para el empleado y seguro de automóvil; beneficios que le permitan cubrir las contingencias a través de gastos funerarios para empleados y familiares y de carácter financiero con los tres tipos de préstamos. Los segundos desean un servicio médico ambulatorio, estacionamiento y plan vacacional.

4. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 4 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

En este perfil, el paquete de beneficios de los empleados del nivel personal auxiliar tiene en común con los paquetes de beneficios de los empleados del nivel de reporte personal profesional y gerencia media, los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de automóvil, chequeo médico y planes de ahorro.

Los otros beneficios señalados por los empleados del personal auxiliar para formar su paquete de beneficios deseado son: seguro HCM exceso para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado dirigidos a tener una mayor protección y conservación de la



salud de los suyos, estacionamiento y préstamos para la adquisición de vivienda. Sin embargo el personal profesional desea adicionalmente a los beneficios comunes: programas de alimentación, planes de jubilación/pensión y pago de estudios para hijos (secundaria) para velar por la educación de los suyos; y los empleados de la gerencia media desean: seguro HCM exceso para el empleado, planes de jubilación/pensión, préstamos para diversos fines y para adquisición de vivienda.

Tabla 64. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 4.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	4	57,1	0	0
2. Guardería	0	0	1	14,3	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	0	0	2	28,6	1	25
4. Seguro de Vida	0	0	2	28,6	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	6	85,6	3	75
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	6	85,7	3	75
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	0	0	2	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	100	0	0	1	25
9. Seguro de Automóvil	1	100	3	42,9	3	75
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	100	3	42,9	4	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	1	25
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	4	57,1	4	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	1	100	1	25
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	4	57,1	3	75
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	2	28,6	2	50
19. Planes de Ahorro	1	100	6	85,7	2	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	100	1	14,3	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	1	14,3	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	25
25. Gimnasio	0	0	1	14,3	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	14,3	1	25
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	1	14,3	1	25
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	2	28,6	1	25
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	4	57,1	1	25
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	1	14,3	1	25
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	1	14,3	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	1	12,5	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	1	14,3	0	0



5. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 5 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Tabla 65. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 5.

Beneficios	Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	50	2	50
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	100	1	25
4. Seguro de Vida	2	50	2	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	3	75	4	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	4	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	25	3	75
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	3	75
9. Seguro de Automóvil	1	25	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	1	25
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	25
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	75	4	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	2	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	75	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	2	50	1	25
19. Planes de Ahorro	2	50	3	75
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	1	25
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	50	1	25
25. Gimnasio	2	50	1	25
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	25	1	25
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	25	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	1	25	1	25
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	25	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	25	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	1	25	0	0



Los paquetes de beneficios deseados de los empleados de los niveles de reporte personal profesional y gerencia media se caracterizan por tener los siguientes beneficios: programas de alimentación, seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión y planes de ahorro.

De los datos anteriores se puede desprender que el resto de los beneficios que componen el paquete de beneficios deseado por el personal profesional, son: días de disfrute por vacaciones, préstamos para la adquisición de vivienda y diversos fines, facilidades por vacaciones y gimnasio, los cuales están orientados a satisfacer sus necesidades básicas de descanso y de vivienda mediante la búsqueda de mecanismos que le permitan adquirir la misma y recreacionales a través de gimnasio.

A diferencia del nivel de reporte *gerencia media*, cuyos beneficios están dirigidos a satisfacer las necesidades de seguridad de salud y bienestar de los suyos tales como: seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado y seguro HCM exceso para familiar directo y de carácter financiero, a saber: préstamo para la adquisición de vehículo.

6. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 6 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en los niveles de reporte considerados en este estudio, tienen en común los siguientes beneficios: chequeo médico, planes de jubilación/pensión, préstamos para diversos fines y planes de ahorro.

Sin embargo, se puede apreciar que el personal auxiliar en su paquete de beneficios deseado seleccionó beneficios dirigidos a satisfacer necesidades básicas de alimentación descanso mediante: programas de alimentación y días de disfrute por vacaciones y gastos funerarios para empleados y familiares. A diferencia del nivel de reporte personal profesional, cuyos beneficios son predominantemente orientados a cubrir necesidades de seguridad mediante: seguro de vida, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM



básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso para familiar directo y facilidades para vacaciones

Por otro lado, el paquete de beneficios deseado del nivel *gerencia media* es parecido al nivel anterior, diferenciándose en los siguientes beneficios: seguro de vida y pago de línea telefónica y gastos funerarios para empleados y familiares

Tabla 66. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 6.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	100	0	0	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	2	50	1	33,3
4. Seguro de Vida	0	0	2	50	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	0	0	4	100	3	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	4	100	3	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	4	100	3	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	2	50	1	33,3
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	100	4	100	2	66,7
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	25	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	4	100	2	66,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	1	100	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	2	50	2	66,7
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	0	0	0	0
19. Planes de Ahorro	1	100	3	75	3	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	2	50	1	33,3
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	2	66,7
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	100	0	0	3	100
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	1	33,3



7. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 7 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Tabla 67. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 7.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	4	28,6	0	0
2. Guardería	0	0	2	14,3	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	8	57,1	0	0
4. Seguro de Vida	0	0	8	57,1	1	25
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	11	78,6	1	25
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	7	50	2	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	4	28,6	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	2	14,3	0	0
9. Seguro de Automóvil	1	100	4	28,6	4	100
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	3	21,4	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	5	35,7	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	100	4	28,6	1	25
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	7,1	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	3	21,4	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	12	85,7	3	75
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	0	0	3	75
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	8	57,1	2	50
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	4	28,6	1	25
19. Planes de Ahorro	1	100	12	85,7	3	75
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	7,1	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	100	3	21,4	1	25
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	3	75
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	9	64,3	3	75
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	1	25
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	1	7,1	1	25
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	2	50
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	5	37,5	2	50
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	2	50
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0



Los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los niveles de reporte personal auxiliar, profesional y gerencia media de las empresas de la muestra se caracterizan por tener los siguientes beneficios en común: planes de jubilación/pensión, y planes de ahorro.

Sin embargo la mayoría de los beneficios que conforman los paquetes de beneficios deseados por los *niveles personal auxiliar y el nivel profesional* están orientados a cubrir necesidades básicas de descanso con días de disfrute por vacaciones; de seguridad, asociadas al mejoramiento y protección de la salud a través del seguro HCM exceso para el empleado y para familiar directo, servicio médico ambulatorio; a amparar sus vehículos ante diversas contingencias mediante el seguro de automóviles y el estacionamiento y la seguridad económica de los suyos con un seguro de vida. A diferencia de la mayoría de los beneficios deseados por el *nivel de reporte gerencia media* ya que son de carácter financiero tales como: préstamo para vivienda, para vehículo y planes de ahorro, dirigidos a satisfacer necesidades recreacionales a través del gimnasio y a mejorar su formación profesional con beneficios tales como: programas de inglés y pago de estudio para empleados (post-grado)

8. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 8 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

En el perfil 8, el paquete de beneficios deseado por los empleados del *nivel de reporte personal auxiliar* de las empresas de la muestra está compuesto por los siguientes beneficios: programas de alimentación, guardería, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, préstamos para la adquisición de vehículo, de vivienda y diversos fines que le faciliten adquirir los mismos y planes de ahorro.

A diferencia de los paquetes de beneficios deseados por los *niveles de reporte personal profesional y gerencia media* caracterizados en su mayoría por beneficios orientados a satisfacer las necesidades de seguridad asociadas para conservar y cubrir las contingencias de la salud a través de seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso



para familiar directo, chequeo médico y garantizar su seguridad económica y la de los suyos mediante los planes de jubilación//pensión y beneficios tales como: pago de estudios para empleados (post-grado) y gastos funerarios para empleados y familiares. Es importante señalar que los paquetes de beneficios deseados mencionados anteriormente tienen en común los siguientes beneficios: préstamo para la adquisición de vivienda, planes de ahorro y guardería.

Tabla 68. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 8.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	100	2	14,3	0	0
2. Guardería	2	66,7	8	57,1	4	57,4
3. Días de disfrute por vacaciones	2	66,7	1	7,1	2	28,6
4. Seguro de Vida	1	33,3	2	14,3	4	57,1
5. Seguro HCM Básico para Empleado	3	100	13	92,2	7	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	33,3	12	85,7	7	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	3	21,4	4	57,1
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	4	28,6	4	57,1
9. Seguro de Automóvil	2	66,7	4	28,6	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	33,3	2	14,3	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	5	35,7	2	28,6
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	3	21,4	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	3	21,4	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	33,3	10	71,4	6	85,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	100	3	100	1	14,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	100	11	78,6	5	71,4
18. Préstamos para Diversos Fines	2	66,7	4	28,6	2	28,6
19. Planes de Ahorro	3	100	5	35,7	2	28,6
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	1	14,3
21. Transporte al Personal	0	0	2	14,3	0	0
22. Estacionamiento	0	0	2	14,3	1	14,3
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	3	21,4	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	1	14,3
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	100	3	21,4	3	42,9
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	3	21,4	2	28,6
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	1	14,3
34. Plan Vacacional	0	0	2	28,6	2	28,6
35. Programas de Inglés	1	100	2	14,3	1	14,3
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	4	28,6	1	14,3
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	1	7,1	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	2	14,3	0	0



9. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 9 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

Tabla 69. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 9.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	6	37,5	1	25
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	8	50	2	50
4. Seguro de Vida	0	0	7	43,8	3	75
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	9	56,3	2	50
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	14	87,5	2	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	1	6,3	3	75
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	2	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	2	12,5	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	2	12,5	1	25
11. Chequeo Médico	0	0	2	12,5	1	25
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	2	12,5	2	28,6
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	6,3	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	3	18,8	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	16	100	3	75
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	0	0	2	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	100	12	75	3	75
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	3	18,8	3	75
19. Planes de Ahorro	1	100	14	87,5	2	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	6,3	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	100	5	31,3	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	3	18,8	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	1	6,3	2	50
25. Gimnasio	1	100	1	12,5	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	5	31,3	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	1	25
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	4	25	1	25
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	6	57,5	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	2	12,5	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	1	6,3	1	25
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	3	18,8	1	25
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	1	6,3	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	1	6,3	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0



En la tabla anterior se puede observar que los beneficios: días de disfrute por vacaciones, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, planes de jubilación/pensión, préstamos para la adquisición de vivienda y planes de ahorro fueron seleccionados por todos los empleados pertenecientes a los niveles de reporte considerados en este estudio de las empresas participantes en sus respectivos paquetes de beneficios.

El resto de beneficios que conforman en el paquete de beneficios de los empleados del *nivel de reporte personal auxiliar* son: estacionamiento y gimnasio; por el personal profesional son programas de alimentación, seguro de vida, pago de estudio para hijos secundaria y por el nivel gerencia media son: seguro de vida, préstamo para la adquisición de vivienda y diversos fines y facilidades para vacaciones.

10. Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 10 según su nivel de reporte en las empresas de la muestra.

En el presente perfil, los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los niveles de reporte auxiliar, profesional y gerencia media de las empresas que formaron parte de la investigación, se caracterizan por tener los siguientes beneficios en común: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro HCM exceso para empleado, planes de jubilación/pensión y planes de ahorro.

Por otro lado, los paquetes de beneficios del *nivel de reporte personal auxiliar* desean días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso para familiar directo, estacionamiento y gastos funerarios para empleados y familiares. A diferencia del *personal profesional* y *gerencia media* en donde el resto de los beneficios deseados están asociados con las necesidades de seguridad tales como: seguro de vida, seguro de accidentes personales, seguro de automóviles y necesidades básicas de descanso mediante días de disfrute por vacaciones.



Tabla 70. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel de reporte del perfil 10.

Beneficios	Personal Auxiliar		Personal Profesional		Gerencia Media	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	16,7	2	28,6
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	1	50	5	71,4
4. Seguro de Vida	0	0	5	83,3	3	42,9
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	6	100	7	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	6	100	4	57,1
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	3	50	5	71,4
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	100	2	33,3	2	28,5
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	16,7	3	42,9
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	5	83,3	5	71,4
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	6	14,6
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	3	50	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	6	100	5	71,4
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	0	0	1	14,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	4	66,7	2	28,6
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	28,6
19. Planes de Ahorro	1	100	3	50	5	71,4
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	100	2	33,3	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	1	16,1	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	2	28,6
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0		0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	100	0	0	4	57,1
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	1	16,7	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	2	28,6
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	2	28,6



H. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por perfil según el Nivel académico de los empleados.

1. Paquete de beneficios deseado por el perfil 1 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 71: Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el Nivel académico del perfil 1

Beneficios	TSU Completo		Univ Incompleto		Univ Completo		Post Grado Incompleto		Post-grado completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	100	4	28,6	2	40	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	25	1	100	3	21,4	2	40	1	100
4. Seguro de Vida	4	100	0	0	7	50	0	0	1	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	4	100	1	100	11	78,6	4	80	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	75	0	0	11	78,6	3	60	0	0
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	25	0	0	4	28,6	1	20	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	2	14,3	0	0	0	0
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	100	3	21,4	1	20	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	25	1	100	1	7,1	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	3	75	1	100	2	14,3	3	60	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	100	3	21,4	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	2	14,3	1	20	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	5	35,7	0	0	1	100
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	25	1	100	9	64,3	2	40	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	25	1	100	8	57,1	3	60	1	100
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	25	0	0	9	64,3	5	100	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	1	25	0	0	1	7,1	0	0	0	0
19. Planes de Ahorro	3	75	0	0	10	71,4	4	80	1	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	1	20	0	0
21. Transporte al Personal	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	3	21,4	2	40	0	0
23. Actividades Deportivas	2	50	0	0	1	7,1	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	50	0	0	1	7,1	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	1	7,1	1	20	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	25	0	0	10	71,4	5	100	1	100
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	1	7,1	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	1	7,1	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	1	7,1	2	40	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	1	7,1	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	3	75	0	0	6	42,9	3	60	1	100
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	25	0	0	5	35,7	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	1	7,1	0	0	0	0



En la tabla anterior se puede apreciar, en primer lugar, que en la muestra de empleados no existen individuos que se encuentren en este perfil y que tengan un nivel académico o de instrucción igual a Bachiller o TSU incompleto. Por otra parte es evidente que los trabajadores de este perfil y que laboran en las empresas participantes en el estudio, que se encuentran dentro de las áreas funcionales consideradas en la investigación, generalmente desean un paquete de beneficios similar, compuesto por conceptos referentes en su mayoría a la protección de la seguridad física y económica.

En lo particular es apreciable que, independiente del nivel académico que tengan estos empleados incluyen frecuentemente en sus paquetes de beneficios deseados, el correspondiente a seguro HCM para empleado. Asimismo se puede observar que todos los empleados que tienen niveles académicos, Universitario incompleto, Universitario Completo, Post-Grado Incompleto y Post-Grado Completo, desean contar con un Plan que les permita contar con seguridad económica en la vejez a través de un Plan de pensión y Jubilación, así como un beneficio que les permita adquirir un bien durable y altamente valorado como lo es el vehículo, a diferencia del nivel académico TSU completo el cual fue incluido sólo por el empleado que tenía este nivel académico, quien incluyó este beneficio dentro de su paquete deseado.

Por otra parte en lo que se refiere al mejoramiento de las habilidades, los niveles académicos TSU completo, Universitario Completo, Post-Grado Incompleto y Post-Grado Completo representados en este perfil, desean contar con el apoyo de la empresa mediante el ofrecimiento del pago parcial del programa de inglés, de manera que pueda contar con nuevas habilidades en el desempeño de sus funciones. En esta misma línea, los empleados que tienen un nivel académico igual a Universitario Completo, Post-Grado incompleto y Post-Grado Completo, es decir aquellos empleados con un alto nivel de instrucción, tienen interés en contar con el beneficio que le permita su mejoramiento profesional, a través del pago de estudio para empleado a nivel de Post-grado.



2. Paquete de beneficios deseado por el perfil 2 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 72. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 2

Beneficios	TSU Completo		Univ. Incompleto		Univ Completo		Post-Grado incompleto		Post-Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	100	4	44,4	1	50	1	100
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.Días de disfrute por vacaciones	2	100	0	0	8	88,9	1	50	0	0
4. Seguro de Vida	0	0	0	0	5	55,6	0	0	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	2	100	1	100	6	66,7	2	100	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	50	1	100	5	55,6	0	0	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	100	1	11,1	0	0	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	50	1	100	1	11,1	0	0	0	0
9. Seguro de Automóvil	1	50	0	0	3	33,3	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	2	100	0	0	2	22,2	2	100	1	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	2	22,2	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	2	22,2	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	50	0	0	4	44,4	1	50	0	0
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	100	1	100	5	55,6	0	0	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	100	1	100	8	88,9	1	50	1	100
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	22,2	1	50	0	0
19. Planes de Ahorro	0	0	1	100	7	77,8	1	50	1	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	2	22,2	2	100	1	100
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	50	0	0	2	22,2	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	50	1	100	4	44,4	2	100	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0	1	50	1	100
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	5	55,6	1	50	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	50	0	0	2	22,2	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



En los datos que se muestran para el perfil 2, se puede apreciar que tampoco en este perfil se encuentran individuos que tengan un nivel académico o de instrucción igual a Bachiller o TSU incompleto.

A manera general, los trabajadores solteros que viven solos y que no tienen hijos, de las empresas participantes en el estudio y que se encuentran dentro de las áreas funcionales consideradas en la investigación, en general, desean un paquete de beneficios similar, compuesto por conceptos referentes a la cobertura de necesidades básicas de descanso y alimentación, y a la protección de la seguridad física y económica.

En otro orden de ideas se aprecia que independiente del nivel académico que tengan los empleados de este perfil, incluyen frecuentemente en sus paquetes de beneficios deseados, los correspondientes a Seguro HCM para empleado y préstamo para la adquisición de vivienda. De igual forma se puede observar que los empleados que tienen niveles académicos de universitario incompleto, universitario completo, post-grado incompleto y post-grado completo desean un plan que les permita ahorrar para poder contar con recursos monetarios suficientes al momento de necesitarlo, ya que fue altamente frecuente que éstos incluyeran en sus paquetes el beneficio plan de ahorro. Es importante señalar que los empleados que tienen los niveles académicos representados en este perfil, a excepción del nivel Post-Grado, desean continuar su formación profesional y les interesaría que la empresa ofreciera el pago parcial de sus estudios de Post-grado.



3. Paquete de beneficios deseado por el perfil 3 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 73. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 3

Beneficios	TSU Completo		Univ. Incompleto		Univ. Completo		Post-Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	1	50	0	0	1	50
2. Guardería	1	50	1	50	1	33,3	2	100
3. Días de disfrute por vacaciones	1	50	0	0	1	33,3	0	0
4. Seguro de Vida	1	50	2	100	2	66,7	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	50	2	100	3	100	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	50	2	100	3	100	2	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	50	1	33,3	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	1	33,3	0	0
9. Seguro de Automóvil	1	50	0	0	1	33,3	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	50	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	2	100	0	0	2	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	50	0	0	0	0	2	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	50	1	50	0	0	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	100	1	50	0	0	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	1	50	1	50	2	66,7	0	0
19. Planes de Ahorro	0	0	1	50	3	100	1	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	50	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	1	33,3	1	50
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	33,3	2	100
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	50	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	1	33,3	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	50	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	1	50	1	50	2	66,7	1	50
35. Programas de Inglés	0	0	1	50	1	33,3	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	100	1	50	1	33,3	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	1	33,3	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	1	33,3	0	0



En la tabla correspondiente al perfil 3, los niveles académicos que no están representados en este perfil Bachiller, TSU Incompleto y Post-Grado Incompleto. Los empleados que viven solos (solteros, divorciados o viudos) cuyo hijo mayor tiene menos de seis (6) años de edad, independientemente del nivel educativo que posean desean beneficios que estén orientados al disfrute de sus hijos, tal es el caso del beneficio Plan Vacacional, el cual fue solicitado por empleados de los niveles académicos señalados. Igualmente, desean incluir en su paquete de beneficios, aquellos que les permitan proteger su salud y la de sus hijos a través de la inclusión del beneficio Seguro de HCM de cobertura básica para empleado y familiar directo. También estuvo presente en el paquete de beneficios de estos empleados, sin importar el nivel académico el seguro de vida, en virtud a que desearían brindarles seguridad económica a sus hijos en caso de su fallecimiento.



4. Paquete de beneficios deseado por el perfil 4 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 74. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 4

Beneficios	TSU Completo		Univ. Incompleto		Univ. Completo		Post - Grado Incompleto		Post - Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	50	0	0	3	75	0	0	0	0
2. Guardería	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	0	0	2	100	1	25	0	0	1	50
4. Seguro de Vida	0	0	0	0	1	25	1	50	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	2	100	1	50	4	100	3	100	1	50
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	2	100	1	50	4	100	2	100	1	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	50	0	0	0	0	1	50	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	50	0	0	0	0	1	50	1	50
9. Seguro de Automóvil	1	50	0	0	3	75	1	50	2	100
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	2	100	1	50	1	25	2	100	2	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	2	100	3	75	1	50	2	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	50	2	100	1	25	1	50	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	50	2	100	1	25	2	100	1	50
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	50	0	0	2	100
19. Planes de Ahorro	2	100	0	0	4	100	1	50	1	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	2	100	0	0	0	0	0	0	1	50
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	1	25	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50
25. Gimnasio	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	50	0	0	0	0	1	50
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	1	50	1	25	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	1	25	1	50	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	2	100	2	50	1	50	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	1	25	0	0	1	50
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	1	50	1	25	1	50	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	1	25	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0



Entre los puntos más resaltantes a mencionar en relación al perfil 4, es decir, aquellos empleados solteros, divorciados o viudos que viven solos y cuyo hijo mayor tiene entre siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad, no se encontró individuos que tuvieran un nivel académico igual a Bachiller o TSU Incompleto. Por otro lado, se observa, que independientemente del nivel educativo que posean estos empleados, desean beneficios que estén orientados a la protección de su salud y la de sus hijos, a través de la inclusión del beneficio seguro de HCM de cobertura básica para empleado y familiar directo, así como el interés porque se le brinde la facilidad evaluar anualmente el estado de su salud física a través de un chequeo médico. De igual manera, independientemente del nivel académico que tuviesen los empleados, solicitan el beneficio de otorgamiento de préstamo para la adquisición de vivienda.

Por otra parte es importante señalar tres aspectos importantes en relación a este perfil: el préstamo para la adquisición de vehículos, el cual fue solicitado en el paquete de casi todos los niveles señalados, menos en el nivel post-grado completo; el plan de jubilación cuya inclusión fue manifiesta en los paquetes de beneficios de los empleados que tienen estos niveles académicos, menos por TSU Completo. De manera similar ocurrió con el beneficio planes de ahorro, el cual fue escogido frecuentemente por los empleados de casi todos los niveles menos por el nivel universitario completo.



5. Paquete de beneficios deseado por el perfil 5 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 75. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 5

Beneficios	TSU Incompleto		Univ. Incompleto		Post - Grado incompleto		Post - Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	100	1	50	2	66,7	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	2	100	1	33,3	1	50
4. Seguro de Vida	0	0	1	50	2	66,7	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	0	0	2	100	2	66,7	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	0	0	2	66,7	2	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	50	2	66,7	1	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	2	66,7	1	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	50	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	0	0	1	33,3	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	1	50	3	100	2	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	2	100	1	33,3	1	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	100	1	50	1	33,3	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	1	50	0	0	1	50
19. Planes de Ahorro	0	0	1	50	2	66,7	2	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	0	0	1	50
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	100	0	0	1	33,3	1	50
25. Gimnasio	1	100	1	50	1	33,3	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	100	0	0	1	33,3	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	1	50	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	1	50	0	0	1	50
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	1	50	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	1	33,3	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	1	33,3	0	0



En el grupo de empleados que pertenecen al perfil 5, es decir los empleados solteros, divorciados o viudos y que el hijo mayor o al menos uno de sus hijos se haya ido del hogar, no se encontró empleados con niveles académicos de Bachiller, TSU Completo, y Universitario Completo.

Estos empleados escogieron en un gran porcentaje los beneficios Días de disfrute por vacaciones, Plan de jubilación / pensión y Préstamos para la adquisición de vehículos. En referencia al beneficio de seguro HCM básico para empleado, tan solo el TSU incompleto no seleccionó este beneficio como tampoco el referido a planes de ahorro, que si fueron seleccionados por el resto de los empleados de este perfil. De resto no se observó una preferencia marcada en los beneficios seleccionados.

Es importante señalar en cuanto a los beneficios que permiten elevar el nivel de instrucción de estos empleados, se observó poco interés; tan solo los que no han culminado sus niveles académicos básicos mostraron interés en completar sus estudios y uno de los que no terminaron su formación de post-grado.



6. Paquete de beneficios deseado por el perfil 6 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 76. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 6

Beneficios	TSU Incompleto		Univ. Completo		Post - Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	100	0	0	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	0	0	3	60
4. Seguro de Vida	0	0	0	0	2	40
5. Seguro HCM Básico para Empleado	0	0	2	100	5	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	2	100	5	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	2	100	5	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	3	60
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	100	2	100	4	80
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	100	0	0	1	20
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	2	100	4	80
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	0	0	2	40
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	2	100	2	40
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	0	0	0	0
19. Planes de Ahorro	1	100	2	100	4	80
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	3	60
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	2	100	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	100	2	100	1	20
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	1	20

Como se muestra en la tabla correspondiente, al grupo que representa al perfil 6, es decir, empleados con pareja, mayores de cincuenta (50) años de edad, no tienen hijos y no los van a tener), están compuesto por empleados con nivel académico de TSU incompleto, universitario completo y post-grado completo. Los beneficios incluidos en todos los



paquetes de beneficios deseados por los integrantes de este perfil, sin importar el nivel académico que tengan, son: chequeo médico, planes de jubilación/pensión y planes de ahorro.

En segundo lugar, a pesar de que los beneficios de Seguro de HCM básico para empleado y familiar directo y Seguro de HCM exceso para empleado fueron seleccionados por la totalidad de los empleados que tienen un nivel académico Universitario Completo y Post-Grado Completo, no fueron seleccionados por el empleado con nivel académico TSU incompleto en este perfil. Otros beneficios con menor frecuencia en este perfil fueron: Préstamo para la adquisición de viviendas y para la adquisición de vehículo

7. Paquete de beneficios deseado por el perfil 7 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Los empleados pertenecientes al perfil 7 es decir, empleados con menos de cincuenta (50) años de edad con pareja, no tienen hijos pero los desean tener, no tienen integrantes con niveles académicos de bachiller y TSU incompleto. Por otra parte, se observa que ningún beneficio fue seleccionado por los empleados en los diferentes niveles académicos representados en este perfil. Sin embargo se puede mencionar que los beneficios planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, programas de alimentación son los beneficios que se incluyen con mayor frecuencia en los paquetes de beneficios de los empleados que tienen un nivel académico universitario incompleto, universitario completo y post-grado incompleto y con menor frecuencia en el paquete de aquellos que tienen un nivel académico de post-grado completo. Asimismo el beneficio planes de ahorro, a pesar de que lo incluyen con la mayor frecuencia los niveles TSU Completo, universitario incompleto, universitario completo y post-grado incompleto no fue incluido en los paquetes elaborados por los dos (2) empleados con nivel académico post-grado completo, en este perfil.

También es de señalar que los beneficios de pago de estudios de post-grado y programas de inglés, fueron incluidos frecuentemente en los paquetes de beneficios de los empleados con niveles académicos: universitario completo, post-grado incompleto y post-



grado completo, pero no lo incluyeron aquellos empleados que tenían un nivel académico de TSU completo y universitario incompleto en este perfil. los beneficios de seguro de HCM para empleado y familiar directo mostraron una significativa demanda, menos para los empleados de este perfil con post-grado completo. finalmente el beneficio chequeo médico, tuvo demanda por todos los miembros de este perfil menos por los que tenían el nivel académico universitario completo.

Tabla 77. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 7

Beneficios	TSU Completo		Univ. Incompleto		Univ. Completo		Post - Grado Incompleto		Post - Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	2	100	2	16,7	0	0	0	0
2. Guardería	0	0	1	50	1	8,3	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	1	50	4	33,3	2	100	0	0
4. Seguro de Vida	1	100	0	0	5	41,7	2	100	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	1	50	9	75	2	100	0	0
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	2	100	6	50	0	0	0	0
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	0	0	2	16,7	2	100	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	100	0	0	0	0	0	0	4	66,7
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	8	66,7	0	0	1	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	1	50	2	16,7	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	1	100	1	50	0	0	2	100	1	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	1	50	3	25	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	1	50	1	8,3	0	0	1	50
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	2	100	11	91,7	2	100	1	50
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	1	50	6	50	0	0	1	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	100	1	50	6	50	0	0	2	100
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	4	33,3	0	0	1	50
19. Planes de Ahorro	1	100	2	100	11	91,7	2	100	0	0
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	5	41,7	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	2	16,7	0	0	1	50
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	9	75	2	100	2	100
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	2	16,7	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	2	16,7	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	4	33,3	2	100	2	100
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	2	16,7	0	0	0	0
El resto de los beneficios de la lista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



8. Paquete de beneficios deseado por el perfil 8 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 78. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 8

Beneficios	Bachiller		TSU Incom.		TSU Comp.		Univ. Incomp.		Univ. Comp.		Post - Grado Incomp.		Post - Grado Completo	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
1. Programas de Alimentación	1	100	2	67	0	0	0	0	2	40	0	0	0	0
2. Guardería	1	100	1	33	3	100	3	100	3	60	2	67	1	17
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	1	33	1	33	1	33	0	0	1	33	0	0
4. Seguro de Vida	0	0	1	33	2	67	1	33	3	60	1	33	1	17
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	3	33	3	100	3	100	5	100	3	100	5	83
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	2	67	3	100	1	33	5	100	3	100	6	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	0	0	0	0	0	0	3	60	1	33	3	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0	0	0	3	60	1	33	0	0
9. Seguro de Automóvil	1	100	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0	3	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	1	33	0	0	0	0	2	40	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	0	0	0	0	2	67	2	40	1	33	2	33
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	0	0	2	40	0	0	1	17
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0	2	40	1	33	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	1	33	3	100	3	100	3	60	2	67	5	83
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	3	100	3	100	1	33	2	40	1	33	1	17
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	100	3	100	3	100	3	100	2	40	2	67	5	83
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	2	67	3	100	0	0	0	0	2	67	0	0
19. Planes de Ahorro	1	100	3	100	1	33	0	0	2	40	1	33	2	33
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	1	33	0	0	0	0	1	20	1	33	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	0	0	2	67	0	0	1	33	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0	1	33	0	0	1	33	4	67
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	1	33	0	0	2	67	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	1	33	1	20	0	0	3	50
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33	2	33
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	0	0	2	67	2	40	0	0	1	17
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	17
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Como se puede apreciar, en este perfil se encontró representación de todos los niveles académicos considerados en el estudio, a saber: bachiller, TSU incompleto, TSU completo, universitario incompleto, universitario completo, post-grado incompleto y post-grado completo. para los empleados de este perfil, empleados casados o que viven en parejas y cuyo hijos mayor tiene menores a seis (6) años, el seguro de HCM para el empleado y préstamo para vivienda y vehículos, son los más demandados, sin importar el nivel académico que tengan. asimismo se puede notar que el nivel académico bachiller, no incluye dentro de su paquete de beneficios al beneficio seguro HCM para familiar directo ni el beneficio planes de jubilación, a diferencia de los otros niveles, quienes incluyeron estos beneficios en un alto porcentaje. Otro punto importante de señalar es el referente al beneficio préstamo para diversos fines, el cual fue incluido en alto porcentaje por empleados de los niveles bachiller, TSU incompleto, TSU completo, post-grado completo y post-grado incompleto, mientras que los empleados con niveles universitario incompleto y completo no lo seleccionaron como componente de su paquete deseado de beneficios.

En este perfil los niveles que desean incluir en su paquete el beneficio pago de estudios de post-grado para empleados es el nivel post-grado completo, universitario incompleto y post-grado incompleto, aun cuando estos dos últimos en una menor proporción.

Finalmente cabe señalar que el beneficio plan de ahorro fue seleccionado por todos los niveles académicos de este perfil con la excepción de universitario incompleto.



9. Paquete de beneficios deseado por el perfil 9 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 79. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 9

Beneficios	Bachiller		TSU Completo		Univ. Incompleto		Univ. Completo		Post- Grado Incompleto		Post- Grado Completo	
	Frec.	%	FREC.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	0	0	0	0	6	46,2	0	0	1	100
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	3	100	0	0	6	46,2	0	0	1	100
4. Seguro de Vida	1	100	0	0	1	50	5	38,5	0	0	1	100
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	0	0	2	100	6	46,2	0	0	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	3	100	1	50	11	84,6	0	0	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	1	33,3	1	50	1	7,7	1	100	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	3	100	0	0	1	7,7	1	100	0	0
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	0	0	2	15,4	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	2	15,4	1	100	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	0	0	0	0	3	23,1	0	0	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	2	15,4	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	1	7,7	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	100	0	0	0	0	2	15,4	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	3	100	2	100	12	92,3	1	100	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	2	66,7	1	50	5	38,5	0	0	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	3	100	2	100	10	76,9	1	100	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	0	0	1	50	3	23,1	0	0	1	100
19. Planes de Ahorro	1	100	1	33,3	2	100	12	93,2	0	0	1	100
22. Estacionamiento	0	0	1	33,3	0	0	5	38,5	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	3	23,1	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	50	1	7,7	1	100	0	0
25. Gimnasio	0	0	1	33,3	0	0	2	15,4	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	2	66,7	1	50	2	15,4	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	1	50	3	23,1	1	100	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	2	66,7	0	0	4	30,8	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0	2	15,4	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	1	50	0	0	1	100	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	1	50	2	15,4	0	0	1	100
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	1	7,7	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0	1	7,7	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



El único nivel académico que no está representado en el perfil 9 es TSU incompleto. Asimismo, se observa que aquellos empleados que son casados o que viven en pareja y cuyos hijos mayores tienen edades comprendidas entre los siete (7) y veinte y cinco (25) años de edad, integrante de este perfil, desean un plan de jubilación / pensión sin importar el nivel académico que tengan, al igual que el de hcm, beneficio que fue solicitado por todos los niveles académicos de diferentes maneras; con exceso para empleado por todos excepto el nivel de post-grado completo o básico para familiar directo por todos, menos por el nivel de post-grado incompleto, quien exige este beneficio de hcm pero con exceso para empleado y familiar directo. Por otra parte, otros beneficios que tienen un alto porcentaje de frecuencia son: plan de ahorro, días de disfrute por vacaciones, el cual no fue incluido en los paquetes de los empleados de nivel académico universitario incompleto y post – grado incompleto. El Préstamo para la adquisición de vivienda no fue incluido en el paquete de los empleados del Bachiller y Post-grado Completo.

Es pertinente mencionar que los empleados que se encuentran en este perfil el único que incluyó el beneficio de pago de estudios para empleados (Post-Grado), fue el empleado que representó al nivel académico Post-Grado incompleto, el cual desearía contar con el apoyo de la empresa para completar sus estudios.



10. Paquete de beneficios deseado por el perfil 10 de acuerdo al Nivel académico de los empleados.

Tabla 80. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados según el nivel académico del perfil 2

Beneficios	Univ. Incompleto		Post-Grado Incompleto		Post-Grado Completo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	2	66,7	1	16,7
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	3	60	3	100	3	50
4. Seguro de Vida	4	80	1	33,3	3	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	5	100	3	100	6	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	5	100	0	0	6	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	60	3	100	3	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	60	0	0	11	39,3
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	33,3	3	50
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	4	80	1	33,3	5	83,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	2	33,3
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	2	40	0	0	1	16,7
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	100	3	100	4	66,7
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	1	33,3	2	33,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	4	80	0	0	2	33,3
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	33,3
19. Planes de Ahorro	3	60	3	100	3	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	3	60	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	16,7
25. Gimnasio	0	0	0	0	2	33,3
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	20	2	66,7	2	33,3
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	1	16,7
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	2	66,7	0	0



Los niveles académicos que tienen los empleados de los sectores telecomunicaciones y banca que trabajan en las empresas participantes en este estudio y que se encuentran ubicados en las áreas funcionales de: sistemas, legal y recursos humanos, que son casados o que viven en pareja y tienen hijos, en donde al menos uno de ellos ha abandonado el hogar para formar uno propio, presentan los siguientes niveles académicos: universitario incompleto, post-grado incompleto y post-grado completo. Los beneficios que se presentan independientemente del nivel académico son: seguro de HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, seguro de vida, chequeo médico y días de disfrute por vacaciones. Otros beneficios que fueron señalados en gran porcentaje de frecuencia pero que no fueron incluidos en el paquete de beneficios de los empleados de todos los niveles académicos, fueron: gastos funerarios y lentes correctivos, este último escogido sólo por los empleados con nivel académico post-grado incompleto, préstamo para la adquisición de vivienda y el seguro HCM para familiar directo afiliado no fueron incluidos en el paquete de beneficios de los empleados universitarios incompletos y por ninguno de los de nivel post-grado incompleto.

Finalmente, hay que resaltar que ninguno de estos empleados manifestaron deseos de continuar con su mejoramiento profesional ni el mejoramiento de habilidades, ya que no incluyeron los beneficios de ayuda al empleado para el Pago de estudios o de programas de inglés.



I. Análisis del paquete de beneficios deseados por los empleados según nivel Salarial

1. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 1 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 81.Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.209-367		MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1133-1922		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	0	0	3	33,3	1	20	3	60
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.Días de disfrute por vacaciones	0	0	2	50	4	44,4	1	20	1	20
4. Seguro de Vida	2	100	3	75	3	33,3	3	60	1	20
5. Seguro HCM Básico para Empleado	2	100	3	75	9	100	4	80	3	60
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	50	4	100	5	55,6	4	80	3	60
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	25	1	11,1	3	60	1	20
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0	1	20	1	20
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	25	1	11,1	2	40	1	20
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	1	11,1	1	20	1	20
11. Chequeo Médico	2	100	0	0	4	44,4	2	40	1	20
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	1	11,1	1	20	2	40
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	1	25	0	0	1	20	1	20
14. Asistencia Odontológica	0	0	1	25	4	44,4	1	20	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	2	50	6	66,7	4	80	2	40
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	3	75	9	100	0	0	2	40
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	2	50	6	66,7	2	40	5	100
18. Préstamos para Diversos Fines	1	50	1	25	0	0	0	0	0	0
19. Planes de Ahorro	1	50	3	75	4	44,4	5	100	5	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0	1	20
21. Transporte al Personal	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	1	11,1	2	40	2	40
23. Actividades Deportivas	2	100	0	0	1	11,1	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	100	0	0	1	11,1	0	0	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	1	11,1	1	20	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	4	100	6	66,7	2	40	5	100
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	1	11,1	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	1	11,1	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	1	11,1	0	0	2	40
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	1	11,1	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	2	100	4	100	5	55,6	0	0	2	40
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	1	25	2	22,2	3	60	0	0



Como se puede observar, en este perfil ningún empleado reportó devengar un salario básico mensual mayor a Bs. 3.500.000,00. Asimismo se observa que los beneficios Seguro HCM para empleados, Seguro HCM para familiar directo y Planes de ahorro, aparecen con la mayor frecuencia en casi todos los paquetes de beneficios de los empleados de este perfil que devengan salarios comprendidos entre estos rangos salariales.

Entre las diferencias que se encontraron que se podrían relacionar con el nivel salarial de los empleados, se puede mencionar que aquellos que ganan un salario comprendido entre Bs. 209.088,00 y Bs.367.350,00 no incluyen dentro de su paquete de beneficios deseado el beneficio préstamo para la adquisición de vivienda, lo cual puede deberse a la poca capacidad de pago que tienen los empleados para pagar las cuotas de estos préstamos. Los mismos empleados tampoco incluyen dentro de sus paquetes, el préstamo para adquisición de vehículos, el cual en cambio, es frecuentemente seleccionado por los rangos salariales Bs.367.351,00-Bs.645.395,00 y Bs.645.396,00 -Bs.1.133.895,00 aunque no por aquellos que devengan un salario mensual promedio entre Bs.1.133.896,00-Bs.1.922.146,00

De igual forma, los empleados que tienen un salario dentro del rango salarial Bs. 209.088,00 y Bs.367.350,00, no desean el beneficio Pago de estudios para empleados (Post-Grado), siendo éste de interés para el resto de los empleados de los otros rangos salariales. También es importante señalar que el beneficio Programa de inglés no es incluido en el paquete de aquellos que tienen un nivel salarial entre Bs.1.133.896,00-Bs.1.922.146,00

Por otra parte llama la atención, los resultados respecto a los beneficios Programa de alimentación y Pago de línea telefónica, ya que éstos fueron seleccionados en el paquete de beneficios de aquellos quienes se encuentran en el rango salarial más alto y no por aquellos que tienen salarios promedios bajos.



Otro punto resaltante es el correspondiente al beneficio Transporte al personal, el cual fue incluido en el paquete de beneficios de aquellos que devengan el rango salarial menor que es representado por este perfil a saber, Bs. 209.088,00 y Bs.367.350,00

2. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 2 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 82.Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 2 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1133-1922		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	100	0	0	3	75	2	40
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0
3.Días de disfrute por vacaciones	2	100	2	50	3	75	5	100
4. Seguro de Vida	0	0	3	75	1	25	1	20
5. Seguro HCM Básico para Empleado	2	100	2	50	4	100	4	80
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	2	50	3	75	3	60
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	0	0	2	50	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	2	50	1	20
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0	1	25	3	60
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	2	100	1	25	0	0	4	80
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	2	50	0	0	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	1	25	0	0	1	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	50	2	50	0	0	3	60
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	50	2	50	2	50	3	60
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	100	3	75	3	75	5	100
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	2	50	1	25	0	0
19. Planes de Ahorro	1	50	3	75	3	75	3	60
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	50	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	1	50	1	25	1	25	2	40
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	1	25	1	25	1	20
25. Gimnasio	0	0	1	25	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0	1	20
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	100	3	75	2	50	1	20
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	1	25	0	0	1	20
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	1	50	3	75	2	50	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	1	25	1	25	1	20
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	1	25	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0	0	0



Los empleados que se encuentran en este perfil devengan sueldos comprendidos entre Bs. 209.088,00 y Bs.367.350,00. Como dato relevantes se pueden mencionar los beneficios Días de disfrute por vacaciones, Seguro HCM para empleado, Préstamo para la adquisición de vivienda, Préstamo para la adquisición de vehículo y Planes de Ahorro son seleccionados para formar parte del paquete de beneficios en un alto porcentaje de frecuencias, sin importar el nivel salarial que tenga el empleado.

En lo particular, se señala que los empleados de este perfil que devengan un salario comprendido entre Bs. 367.351,00 y Bs. 645.395,00 no incluyen dentro de su paquete al beneficio Seguro de HCM para familiar directo lo cual puede deberse a las características de composición familiar de este perfil (solteros que viven solos y no tienen hijos). Asimismo el beneficio Plan de Jubilación, no es incluido en el paquete de beneficios de aquellos quienes devengan un salario mensual promedio comprendido entre Bs. 1.133.896,00 y Bs.1.922.145,00. De esta misma forma se menciona que el beneficio Pago de estudios para empleado (Post-Grado) no es incluido en el paquete de beneficios deseado por los empleados que devengan un salario entre Bs. 1.922.146,00 y Bs.3.500.000,00, aunque es necesario mencionar que fue incluido por uno de los empleados respondientes en este perfil y rango salarial. Este mismo rango salarial tampoco incluye dentro de su paquete al beneficio Programas de inglés, el cual es incluido en el resto de los paquetes o en el caso del rango salarial Bs. 367.351,00 y Bs.645.395,00 podría ser incluido, ya que comparte la misma frecuencia con otros cinco (5) beneficios más.



3. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 3 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 83.Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 3 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.645-1133		MBs.1133-1922		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	50	0	0	0	0
2. Guardería	3	75	1	33,3	1	50
3.Días de disfrute por vacaciones	1	25	1	33,3	0	0
4. Seguro de Vida	4	100	1	33,3	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	4	100	2	66,7	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	4	100	2	66,7	2	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	25	0	0	1	50
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	1	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	2	66,7	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	1	33,3	0	0
11. Chequeo Médico	3	75	0	0	1	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	1	50
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	25	1	33,3	1	50
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	25	1	33,3	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	25	2	66,7	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	2	50	2	66,7	0	0
19. Planes de Ahorro	3	75	1	33,3	1	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	1	33,3	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	1	33,3	1	50
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	25	1	33,3	1	50
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	33,3	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	1	50
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	1	33,3	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	2	50	2	66,7	1	50
35. Programas de Inglés	1	25	0	0	1	50
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	25	2	62,7	1	50
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	25	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	1	33,3	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	0	0

En este perfil se puede observar que existe bastante homogeneidad en cuanto a los beneficios que forman parte de los paquetes deseados por los empleados de este perfil en relación al nivel salarial de los mismos, sobre esta base se puede mencionar que los beneficios: Guardería, Seguro de Vida, Seguro HCM básico para empleados, Seguro HCM



básico para familiar directo, Planes de Ahorro y Plan Vacacional, se incluyen indistintamente del nivel salarial que tengan los empleados de este perfil.

En cuanto a las diferencias se observa que el beneficio Programa de alimentación es incluido únicamente por aquellos empleados que devengan un salario mensual entre Bs. 645.396,00 y Bs. 1.133.895,00, el cual se corresponde con los salarios más bajos devengado por los empleados de este perfil. De igual forma se puede observar que el beneficio préstamo para diversos fines, a pesar de ser incluido por los empleados que devengan un salario comprendido en los rangos entre Bs. 645.396,00 y Bs. 1.922. 145,00, no es seleccionado por ninguno de los empleados del rango salarial Bs. 1.922.146,00 -Bs. 3.500.000,00.

4. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 4 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Como se observa en la tabla anterior, únicamente se encontraron empleados que devengaban salarios comprendidos entre Bs. 645.396,00 y más de Bs. 3.500.000,00, los mismos, desean incluir en su paquete de beneficios Seguro de automóvil, Chequeo médico y Préstamo para la adquisición de vivienda, sin importar el nivel salarial con el que cuentan.

Se observa también que aquellos empleados que devengan más de Bs. 1.922.146,00 no desean beneficios que estén orientados a ayudar al empleado con su alimentación (programas de alimentación), ni están interesados en beneficios que le permitan la compra de un vehículo como lo es el préstamo para la adquisición del mismo.

Por otra parte se observó que el empleado que representó a los empleados que reciben salarios superiores a Bs. 3.500.00,00, en este perfil, no desea incluir los beneficios Seguro HCM básico para el empleado ni planes de ahorro en sus paquetes a diferencia de los empleados que devengan salarios comprendidos en el resto de los rangos salariales encontrados en este perfil, quienes si los incluyen con gran frecuencia.



Además es importante resaltar que este mismo empleado al contrario de los demás rangos salariales, desearía contar con los beneficios Servicio médico Ambulatorio y asistencia oftalmológica dentro de su paquete de beneficios.

Tabla 84. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 4 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.645-1133		MBs.1133-1922		MBs..1922-3500		Más de MBs.3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	3	50	1	33	0	0	0	0
2. Guardería	1	16,7	0	0	0	0	0	0
3.Días de disfrute por vacaciones	2	33,3	1	33	0	0	0	0
4. Seguro de Vida	2	33,3	0	0	0	0	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	6	100	2	67	2	100	0	0
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6	100	2	67	2	100	0	0
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	16,7	0	0	1	50	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	16,7	0	0	1	50	0	0
9. Seguro de Automóvil	3	50	1	33	2	100	1	100
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	4	66,7	1	33	2	100	1	100
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	1	100
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	1	100
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	33,3	3	100	2	100	1	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	50	2	67	0	0	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	3	50	2	67	1	50	1	100
18. Préstamos para Diversos Fines	1	16,7	1	33	1	50	1	100
19. Planes de Ahorro	5	83,3	2	67	1	50	0	0
22. Estacionamiento	2	33,3	0	0	1	50	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	1	33	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	1	50	0	0
25. Gimnasio	0	0	1	33	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	1	33	0	0	1	100
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	2	33,3	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	16,7	1	33	1	50	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	4	66,7	1	33	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	16,7	0	0	0	0	1	100
34. Plan Vacacional	1	16,7	2	67	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	1	33	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	1	33	0	0	0	0



5. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 5 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 85. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 5 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1133-1922		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	50	1	50	0	0	2	66,7
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	2	100	2	100	1	100	0	0
4. Seguro de Vida	0	0	2	100	0	0	2	66,7
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	50	2	100	1	100	3	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	0	0	1	100	3	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	1	50	0	0	3	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0	3	100
9. Seguro de Automóvil	1	50	0	0	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	0	0	0	0	1	33,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	0	0	1	33,3
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	2	100	1	50	1	100	3	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	2	100	1	50	0	0	2	66,7
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	100	1	50	0	0	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	2	100	0	0	1	100	0	0
19. Planes de Ahorro	1	50	1	50	1	100	2	66,7
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	1	100	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	1	50	1	50	1	100	0	0
25. Gimnasio	1	50	1	50	0	0	1	33,3
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	50	0	0	0	0	1	33,3
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	50	0	0	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	1	50	1	100	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	1	50	0	0	0	0
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	1	50	0	0	0	0
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	0	0	0	0
43. Lentes Correctivos	0	0	1	50	0	0	0	0



En la tabla anterior se indica que los empleados de este perfil que trabajan en las empresas que participaron en este estudio y que se encuentran ubicados en las áreas funcionales consideradas en este estudio, devengan salarios comprendidos entre Bs. 367.351,00 y Bs. 3.500.000,00. Estos empleados incluyen en sus paquetes de beneficios deseados a tres (3) beneficios sin importar el nivel salarial que presenten, a saber: Seguro HCM básico para empleado, Planes de jubilación / pensión y Planes de ahorro.

Entre otros aspectos resaltantes que se pueden mencionar en relación al nivel salarial y beneficios seleccionados por los empleados de este perfil, se encontró que aquellos empleados que devengan salarios entre Bs. 1.922.146,00 y Bs. 3.500.000,00 no desean beneficios destinados a satisfacer las necesidades de descanso ya que no incluyeron en sus paquetes los beneficios días de disfrute por vacaciones ni facilidades para las vacaciones, en comparación con los empleados que se encuentran en los otros niveles salariales quienes, si incluyeron frecuentemente a los mismos en sus respectivos paquetes.

Por otro lado se aprecia que Seguro HCM básico para familiar directo, es incluido en el paquete de beneficios de aquellos quienes devengan un salario comprendido entre Bs. 1.133.896,00 y 3.500.000,00, mientras que no lo es por aquellos empleados que devengan salarios inferiores. En relación al beneficio Seguro HCM exceso para empleado llama la atención el hecho de que es seleccionado por la mitad de los empleados respondientes que reportaron un nivel salarial comprendido entre Bs. 645.396,00 – Bs. 1.133.895,00 y por la totalidad de empleados que tienen un salario entre Bs. 1.922.146,00 y Bs. 3.500.000,00, estos últimos son los únicos en este perfil que desean contar con el beneficio Seguro HCM exceso para familiar directo.

En cuanto a los beneficios financieros deseados por estos empleados, cabe resaltar que el beneficio Préstamo para la adquisición de vivienda únicamente es deseado por aquellos quienes se encuentran en niveles salariales más bajos de este perfil y el beneficio Préstamo para la adquisición de vehículos únicamente no es de interés para el empleado que reportó ganar un salario comprendido entre Bs. 1.133.896,00 y Bs. 1.922.145,00.



6. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 6 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 86. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 6 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.645-1133		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	20	0	0
2. Guardería	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	3	60	1	50
4. Seguro de Vida	2	40	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	4	80	2	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	4	80	2	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	4	80	2	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	40	1	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	5	100	1	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	40	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	100	1	50
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	3	60	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	40	1	50
18. Préstamos para Diversos Fines	1	20	0	0
19. Planes de Ahorro	4	80	2	100
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	2	40	1	50
25. Gimnasio	0	0	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	1	50
32. Asignación por Matrimonio	0	0	0	0
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	1	20	2	100
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	1	50
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0

Debido a la poca representación de este perfil en la muestra de empleados, solamente se encontraron en el perfil 6 a empleados que devengan salarios entre Bs. 645.369,00 y Bs. 1.133.895,00 y Bs. 1922.146,00 y Bs. 3.500.000,00. Como se puede apreciar en la tabla anterior, existe una notable homogeneidad en cuanto a los beneficios



incluidos en los paquetes de acuerdo al nivel salarial que tengan los empleados, así se incluyen con un alto porcentaje de frecuencias: Días de disfrute por vacaciones, Seguro HCM básico para empleado, Seguro HCM básico para familiar directo, Seguro HCM exceso para el empleado, Chequeo médico, Plan de jubilación y Planes de ahorro en los dos niveles salariales indicados anteriormente y por tanto se puede decir que independientemente del nivel salarial de estos empleados se interesarán por estos beneficios. Las diferencias más resaltantes en relación a esta variable y la inclusión de beneficios en estos paquetes, es en referencia al beneficio financiero Préstamo para la adquisición de vehículos el cual fue seleccionado por la totalidad de empleados de este perfil que devengan un nivel salarial de Bs. 645.396,00 y Bs. 1.133.895,00 mientras que no es de interés para aquellos con el nivel salarial superior (Bs. 1.922.146,00 – Bs. 3.500.000,00).

7. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 7 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 87. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 7 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1922-3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	2	40	1	20	0	0
2. Guardería	2	40	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	4	80	1	20	1	100
4. Seguro de Vida	0	0	4	80	0	0
5. Seguro HCM Básico para Empleado	3	60	4	80	1	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	60	2	40	1	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	2	40	1	20	0	0
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	1	20	0	0
9. Seguro de Automóvil	3	60	3	60	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	1	20	1	20	1	100
11. Chequeo Médico	1	20	1	20	0	0
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	40	1	20	1	100
13. Asistencia Oftalmológica	1	20	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	20	1	20	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	5	100	3	60	0	0
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	20	2	40	1	100
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	40	5	100	0	0
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	2	40	1	100
19. Planes de Ahorro	5	100	3	60	1	100
22. Estacionamiento	2	40	2	40	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	0	0	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	3	60	2	40	1	100
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	1	20	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	1	20	0	0
35. Programas de Inglés	2	40	2	40	0	0



Se encontró que el nivel salarial de los empleados de este perfil estaba comprendido entre Bs. 367.351,00- 1.133.895,00 y Bs. 1.922.146,00 a Bs. 3.500.000,00. y que incluían e sus perfiles independientemente de estos salarios, a los beneficios, Seguro HCM básico para empleado, Seguro HCM básico para familiar directo, Planes de ahorro y Pago de estudios para empleados (Post-Grado).

Por otro lado las diferencias más destacadas en cuanto a la elección de beneficios en relación al nivel salarial, se halló que un gran porcentaje de los empleados que devengan salarios entre Bs. 645.396,00 y Bs. 1.133.896,00 desean tener entre su paquete de beneficios el Seguro de vida, el cual permite al empleado contar con la certeza de la seguridad económica de sus familiares en caso de que éste fallezca. Asimismo se puede apreciar en la tabla anterior que los empleados de este perfil que devengan salarios comprendidos entre Bs. 1.922.146,00 y Bs. 3.500.000,00 no desean los beneficios Seguro de automóvil y Planes de jubilación. En comparación a aquellos que devengan los salarios inferiores que se encuentran reflejados en este perfil.



8. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 8 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 88. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 8 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.209-367		MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1922-3500		Más de MBs.3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	100	2	100	2	66,7	0	0	0	0
2. Guardería	1	100	1	50	3	100	3	50	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	1	100	1	50	1	33,3	1	16,7	0	0
4. Seguro de Vida	0	0	1	50	2	66,7	1	16,7	2	66,7
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	2	100	3	100	5	83,3	3	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	0	0	1	50	3	100	6	100	3	100
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	0	0	0	0	2	33,3	3	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0	3	50	3	100
9. Seguro de Automóvil	1	100	1	50	0	0	3	50	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	1	50	2	66,7	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	0	0	0	0	2	66,7	1	16,7	1	33,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	2	66,7	1	16,7	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	0	0	0	0	2	66,7	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	0	0	1	50	1	33,3	4	66,7	3	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	100	2	100	1	33,3	1	16,7	1	33,3
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	1	100	2	100	1	33,3	5	83,3	2	66,7
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	1	50	1	33,3	2	33,3	0	0
19. Planes de Ahorro	1	100	2	100	1	33,3	2	33,3	1	33,3
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33,3
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	0	0	0	0	1	16,7	0	0
25. Gimnasio	0	0	0	0	0	0	1	16,7	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0	5	83,3	0	0
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	66,7
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	0	0	0	0	0	0	1	16,7	0	0
34. Plan Vacacional	0	0	0	0	0	0	3	50	0	0
35. Programas de Inglés	0	0	0	0	0	0	1	16,7	1	33,3
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	0	0	0	0	1	16,7	1	33,3
38. Entradas para el Cine	0	0	0	0	0	0	1	16,7	0	0

Los empleados que se encuentran en este perfil reportaron cinco (5) niveles salariales, por lo que se puede afirmar que es el perfil que presenta mayor heterogeneidad en cuanto al salario de los empleados.

Asimismo se encontró que el beneficio más demandado es el Seguro HCM básico para empleado, ya que es el único concepto que se incluye en los paquetes de casi la totalidad de los empleados de este perfil. Otro de los beneficios que tuvo mayor demanda



por los empleados del perfil 8 fue el Seguro HCM para familiar directo, no obstante el trabajador de este perfil que reportó un nivel salarial comprendido entre Bs. 209.088,00 y Bs. 367.350,00 no lo seleccionó como componente de su paquete de beneficios.

Se observa también que los empleados que tienen un salario de Bs. 209.088,00 a Bs. 1.133.895,00, se interesan por el beneficio Programa de Alimentación, mientras que los que devengan un monto superior a los Bs. 1.922.146,00 no desean contar con este concepto, a cambio preferirían un Seguro de HCM exceso para familiar directo afiliado.

Los empleados de este perfil con ingresos mensuales entre Bs. 209.088,00 y Bs. 3.500.000,00, desean contar con el apoyo de la empresa en el cuidado de sus hijos mientras éstos están trabajando, a través del ofrecimiento del beneficio Guardería, sin embargo se puede apreciar que los empleados que cuentan con un salario superior a Bs. 3.500.000,00 no desean contar con apoyo en este aspecto sino que les gustaría incluir en sus paquetes de beneficio el pago de estudios para hijos de nivel primaria, contar con un programa de compra o adquisición de acciones a fin de capitalizar sus ingresos mensuales, contar con un subsidio mediante el pago parcial de un curso de inglés (Programas de inglés) o Gastos funerarios para él y sus familiares.

Por otra parte, en lo referente a los beneficios de carácter financiero, se puede apreciar que el beneficio préstamo para adquisición de vivienda es frecuentemente solicitado por los empleados que presentan niveles salariales entre Bs. 209.088,00 - Bs. 367.350,00, Bs. 367.351,00 – Bs. 645.396,00, Bs. 1.922.146,00 a más de Bs. 3.500.000,00. Los empleados de los dos primeros niveles salariales, también están interesados en los beneficios planes de ahorro y préstamo para la adquisición de vehículo. Con lo que se puede concluir, que éstos empleados están altamente interesados en beneficios de carácter financiero.

Finalmente se señalan dos aspectos importantes: en primer lugar, los empleados que tienen un salario incluido en el nivel Bs. 1.922.146,00 y Bs. 3.500.000,00, demandan



frecuentemente el beneficio pago de estudios para empleado a diferencia de los que reportaron otros niveles salariales quienes no incluyeron este beneficio en sus paquetes. En segundo lugar, estos empleados fueron los únicos que manifestaron el deseo de contar con el beneficio Plan Vacacional, a través del cual sus hijos puedan disfrutar de paseos recreativos en la época de vacaciones escolares.

9. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 9 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 89. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.367-645		MBs.645-1133		MBs.1922-3500		Más de MBs. 3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	0	0	2	28,6	5	55,6	0	0
2. Guardería	0	0	0	0	0	0	0	0
3.Días de disfrute por vacaciones	1	100	4	57,1	4	44,4	1	50
4. Seguro de Vida	1	100	2	28,6	6	66,7	1	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	1	100	5	71,4	6	66,7	0	0
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	1	100	7	100	7	77,8	1	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	100	1	14,3	1	11,1	2	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	0	0	0	0	2	100
9. Seguro de Automóvil	0	0	1	14,3	1	11,1	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	2	28,6	0	0	1	50
11. Chequeo Médico	0	0	2	28,6	0	0	1	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	0	0	2	22,2	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	1	100	2	28,6	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	1	100	7	100	9	100	1	50
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	0	0	4	57,1	3	33,3	1	50
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	0	0	5	71,4	8	88,9	2	100
18. Préstamos para Diversos Fines	1	100	0	0	3	33,3	1	50
19. Planes de Ahorro	1	100	5	71,4	9	100	0	0
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	1	11,1	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	2	28,6	3	33,3	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	3	33,3	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	0	0	2	22,2	1	50
25. Gimnasio	0	0	1	14,3	1	11,1	0	0
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	0	0	2	28,6	2	22,2	0	0
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	0	0	0	0	0	0	1	50
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	0	0	2	28,6	1	11,1	1	50
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	0	0	3	42,9	3	33,3	0	0
30. Asignación de Teléfono Celular	0	0	0	0	0	0	0	0
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	0	0	2	28,6	0	0	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	2	28,6	1	11,1	0	0



Como se evidencia en la tabla anterior, los empleados que componen la muestra de empleados del perfil 9, presentan cuatro (4) niveles salariales. Los beneficios más demandados por todos los empleados de todos los niveles salariales reportados por los empleados de este perfil, son; seguro de HCM para familiar directo, Plan de pensión/jubilación, días de disfrute por vacaciones y seguro de vida. Seguidamente se encuentra el beneficio Seguro HCM básico para empleados y el plan de ahorro, los cuales no fueron seleccionados por ninguno de los empleados que reportaron un nivel salarial superior a Bs. 3.500.000,00 mensuales. Estos empleados, a cambio de estos beneficios les gustaría contar con el apoyo de la empresa en relación a las facilidades suministradas para que ellos disfrutar de sus vacaciones, pago de estudios de nivel de Post-grado o el pago de los programas de inglés a fin de mejorar sus habilidades personales y mejoramiento profesional y personal.

Por otro lado los empleados que tienen salarios, entre Bs. 367.351,00 y Bs.645.395,00 no se interesan por el beneficio de préstamo para vivienda o vehículo, a cambio, desearían un préstamo mediante el cual puedan adquirir bienes o servicios representado por el préstamo para la adquisición de diversos fines, el cual también es demandado por los empleados de nivel salarial Bs. 1.922.146,00 y más de Bs. 3.500.000,00.



10. Análisis Paquete de beneficios deseados por el perfil 10 de acuerdo al Nivel Salarial de los empleados.

Tabla 90. Frecuencia de los beneficios del paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 10 de acuerdo al nivel salarial

Beneficios	MBs.645-1133		MBs.1922-3500		Más de MBs.3500	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1. Programas de Alimentación	1	33,3	0	0	2	50
2. Guardería	0	0	0	0	0	0
3. Días de disfrute por vacaciones	2	66,7	4	66,7	2	50
4. Seguro de Vida	2	66,7	4	66,7	2	50
5. Seguro HCM Básico para Empleado	3	100	6	100	4	100
6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	3	100	5	83,3	2	50
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	0	0	4	66,7	4	100
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	0	0	2	33,3	2	50
9. Seguro de Automóvil	0	0	4	66,7	0	0
10. Seguro de Accidentes Personales	0	0	0	0	0	0
11. Chequeo Médico	3	100	5	83,3	2	50
12. Servicio Médico Ambulatorio	0	0	2	33,3	0	0
13. Asistencia Oftalmológica	0	0	0	0	0	0
14. Asistencia Odontológica	3	100	0	0	0	0
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	100	4	66,7	4	100
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	1	33,3	2	33,3	0	0
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	2	66,7	2	33,3	2	50
18. Préstamos para Diversos Fines	0	0	0	0	2	50
19. Planes de Ahorro	3	100	3	50	2	50
20. Adquisición o Compra de Acciones	0	0	0	0	0	0
21. Transporte al Personal	0	0	0	0	0	0
22. Estacionamiento	0	0	2	33,3	0	0
23. Actividades Deportivas	0	0	0	0	0	0
24. Facilidades para las Vacaciones	0	0	1	16,7	0	0
25. Gimnasio	0	0	2	33,3	0	0
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	0	0	2	33,3	2	50
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	0	0	0	0	0	0
38. Entradas para el Cine	1	33,3	0	0	0	0
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	0	0	0	0	0	0
40. Revelado Fotográfico	0	0	0	0	0	0
41. Servicios de Peluquería	0	0	0	0	0	0
42. Servicio para Automóviles	0	0	0	0	2	50
43. Lentes Correctivos	0	0	0	0	2	50

Como se puede apreciar en la tabla de arriba, en este perfil se obtuvieron salarios devengados por los empleados en los rangos salariales: Bs. Bs. 645.396,00 – Bs. 1.133.895,00; Bs. 1.922.146,00 - Bs. 3.500.000,00 y más de 3.500.000,00. Entre las semejanzas que arrojaron los resultados, se pueden mencionar que se incluyen los beneficios: Días de disfrute por vacaciones, Seguro de Vida Seguro HCM Básico para Empleado, Seguro HCM Básico por Familiar Directo, Chequeo Médico, Planes de Ahorro y Planes de Jubilación/Pensión independiente de los niveles salariales que tengan los empleados de este perfil.



Entre las diferencias vale la pena mencionar las encontradas en la selección del Seguro HCM exceso para el empleado, el cual fue consecuentemente seleccionado por todos los empleados que reportaron un salario mayor a Bs. 3.500.000,00 y por un gran porcentaje de aquellos que ganan un salario comprendido entre Bs. 1.922.146,00 y Bs. 3.500.000,00 en comparación con aquellos que tenían un rango salarial de Bs. 645.396,00 a Bs. 1.133.895,00. En cambio estos últimos empleados fueron en su totalidad, los únicos que incluyeron la asistencia odontológica como componente de su paquete de beneficios deseados.



J. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles. (1000 puntos)

1. Número de familiares directos afiliados al seguro de HCM Básico para familiar directo por perfil

Tabla 91. Número de familiares directos afiliados a la póliza básica por perfil

	1 familiar afiliado		2 familiares afiliados		3 familiares afiliados	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1	10	58,82	7	32,29	1	5,88
2	6	75	2	25	0	0
3	6	75	1	12,5	1	12,5
4	6	66,6	1	11,11	2	22,22
5	4	80	1	20	0	0
6	4	66,6	2	33,3	0	0
7	5	55,5	2	33,3	1	33,3
8	12	66,6	2	11,1	4	22,2
9	12	80	3	20	2	13,3
10	8	80	0	0	2	20

2. Número de familiares directos afiliados al seguro de HCM exceso para familiar directo por perfil

Tabla 92. Número de familiares directos afiliados a la póliza exceso por perfil

	1 familiar afiliado		2 familiares afiliados		3 familiares afiliados	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1	9	100	0	0	0	0
2	7	87,5	1	12,5	0	0
3	2	100	0	0	0	0
4	1	100	0	0	0	0
5	1	50	1	50	0	0
6	2	66,6	1	33,3	0	0
7	3	100	0	0	0	0
8	4	66,6	2	33,3	0	0
9	1	50	1	50	0	0
10	0	0	0	0	0	0



3. Análisis del paquete de beneficios deseado por los diferentes perfiles de empleados considerando los mil puntos sobre los cuales debían realizar su selección.

En este apartado, se muestran los paquetes de beneficios deseados por los empleados, de las empresas participantes, que se encuentran en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

En las tablas se presentan la frecuencia y porcentaje, con los cuales los beneficios fueron seleccionados por los empleados, en donde el área sombreada indica el paquete de beneficios deseado por perfil que representa *aproximadamente* mil puntos.

Es importante señalar que el puntaje que le corresponde a los beneficios: seguro HCM básico y exceso para familiares directos en cada uno de los perfiles depende del número promedio de familiares directos que afiliaron los empleados ubicados en los diferentes perfiles.



3.1 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 1

Tabla 93. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 1

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para empleado	22	88
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	17	68
19. planes de ahorro	16	64
36. Gastos funerarios para empleados y familiares	12	48
35. Programas de inglés	10	40
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	9	36
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	9	36
16. Préstamo para la adquisición de vehículos	8	32
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	8	32
11. Chequeo Médico	8	32
3. Días de disfrute por vacaciones	7	28
4. Seguro de vida	7	28
15. Planes de Jubilación/Pensión	7	28
14. Asistencia Odontológica	6	24
12. Servicio Médico Ambulatorio	5	20
10. Seguro de Accidentes Personales	5	20
13. Asistencia Oftalmológica	5	20
18. Préstamos para Diversos Fines	5	20
23. Actividades Deportivas	5	20
25. Gimnasio	3	12
40. Revelado Fotográfico	3	12
1. Programas de Alimentación	2	8
9. Seguro de Automóvil	2	8
21. Transporte al Personal	2	8
24. Facilidades para las Vacaciones	2	8
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	2	8
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	8
32. Asignación por Matrimonio	2	8
22. Estacionamiento	1	4
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	4
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	1	4
38. Entradas para el Cine	1	4
41. Servicios de Peluquería	1	4
42. Servicio para Automóviles	1	4
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los beneficios mayormente señalados por la muestra de empleados, que se encuentran en el perfil 1 de las empresas que formaron parte de la investigación, al



considerar los mil puntos para realizar su elección, fueron en orden de porcentaje: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, gastos funerarios para empleados y familiares, programas de inglés, seguro HCM exceso para empleado y préstamo para la adquisición de vivienda, los cuales representan el paquete de beneficios deseados por dicho perfil.

De lo anterior, se puede desprender que los empleados de este perfil al colocarle un límite de 1000 puntos para elaborar su paquete de beneficios deseado seleccionaron en su mayoría beneficios asociados con las *necesidades de seguridad* para la conservación y protección de su salud a través de una póliza básica y exceso de HCM y la de sus familiares mediante una póliza básica de HCM, seguido por un beneficio de carácter financiero, a saber: préstamo para adquirir vivienda y para mejorar su formación profesional y personal como son los programas de inglés.

Al comparar el paquete de beneficios deseado de nueve (9) beneficios con el paquete de beneficios que controla los costos, se encontró que los empleados eliminaron del primero los planes de ahorro, pago de estudio para empleado (post-grado), planes de jubilación, préstamo para la adquisición de vehículo y seguro de vida.



3. 2Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 2

Tabla 94. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 2

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
3.Días de disfrute por vacaciones	11	73,3
5. Seguro HCM Básico para Empleado	11	73,3
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	8	53,3
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	7	46,7
19. Planes de Ahorro	7	46,7
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	6	40
1. Programas de Alimentación	4	26,7
4. Seguro de Vida	4	26,7
11. Chequeo Médico	4	26,7
18. Préstamos para Diversos Fines	4	26,7
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	4	26,7
35. Programas de Inglés	4	26,7
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	4	26,7
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	3	20
13. Asistencia Oftalmológica	3	20
14. Asistencia Odontológica	3	20
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	20
9. Seguro de Automóvil	2	13,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	13,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	6,7
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	6,7
21. Transporte al Personal	1	6,7
22. Estacionamiento	1	6,7
24. Facilidades para las Vacaciones	1	6,7
25. Gimnasio	1	6,7
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	6,7
El resto de los beneficios de la lista	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados que se encuentran en el perfil 2, de las empresas que participaron en la investigación, fue: días de disfrute por vacaciones seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vivienda, planes de ahorro, seguro de vida y chequeo médico.



Partiendo de lo anterior, se puede establecer que el paquete de beneficios deseado por los empleados de este perfil, está conformado en su mayoría por beneficios dirigidos a satisfacer *necesidades de seguridad* mediante las pólizas básicas y chequeo médico para la protección de su salud y la de los suyos, un seguro de vida a fin de ofrecerle a los suyos cierta seguridad económica una vez que haya fallecido. A su vez, está compuesto por beneficios dirigidos a satisfacer necesidades básicas de descanso con días de disfrute por vacaciones y de vivienda a través de un préstamo que le reporte facilidades para la adquisición de la misma.

Al comparar el paquete de beneficios deseado de nueve beneficios por este perfil con el paquete de beneficios deseado que controla los costos, se puede establecer que los empleados decidieron prescindir de los siguientes beneficios: préstamo para la adquisición de vehículos, programas de alimentación y pago de estudios para empleados (post-grado) e incluyeron el seguro de vida.



3. 3Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 3

Tabla 95. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 3

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado	8	88,9
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	8	88,9
4. Seguro de Vida	6	66,7
2. Guardería	5	55,6
19. Planes de Ahorro	4	44,4
34. Plan Vacacional	4	44,4
18. Préstamo para Diversos Fines	4	44,4
3. Días de disfrute por vacaciones	3	33,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	33,3
11. Chequeo Médico	3	33,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	33,3
14. Asistencia Odontológica	3	33,3
15. Planes de Jubilación/Pensión	3	33,3
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	3	33,3
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	22,2
8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	2	22,2
10. Seguro de Accidentes Personales	2	22,2
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	2	22,2
24. Facilidades para las Vacaciones	2	22,2
35. Programas de Inglés	2	22,2
38. Entradas para el Cine	2	22,2
1. Programas de Alimentación	1	11,1
9. Seguro de Automóvil	1	11,1
13. Asistencia Oftalmológica	1	11,1
22. Estacionamiento	1	11,1
25. Gimnasio	1	11,1
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	11,1
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	11,1
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	1	11,1
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	11,1
42. Servicio para Automóviles	1	11,1
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en el perfil 3, señalaron que el paquete de beneficios que desean tomando en cuenta los mil puntos está



compuesto por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de vida, guardería, planes de ahorro, préstamo para diversos fines, plan vacacional, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso para el empleado, chequeo médico, servicio médico ambulatorio y asistencia oftalmológica.

En este sentido, se puede establecer que los empleados del perfil 3 de la muestra de empresas desean un paquete de beneficios orientado a satisfacer necesidades de seguridad de salud, que le permita velar por el cuidado y educación de sus hijos mientras estén trabajando mediante la guardería y el plan vacacional y por beneficios de carácter financieros como los planes de ahorro que le permitan ahorrar para la adquisición de bienes y préstamo para diversos fines.

Al comparar este paquete con el paquete de beneficios deseado (nueve beneficios) se puede establecer que los empleados no consideraron la asignación por nacimiento de hijos y programas de inglés para tomar en cuenta plan vacacional, días de disfrute por vacaciones, seguro HCM exceso para el empleado, chequeo médico, servicio médico ambulatorio y asistencia oftalmológica.



3. 4 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados del Perfil 4

Tabla 96. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 4

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado	10	83,3
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	9	75
15. Planes de Jubilación/Pensión	6	50
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	6	50
19. Planes de Ahorro	5	41,7
9. Seguro de Automóvil	4	33,3
11. Chequeo Médico	4	33,3
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	4	33,3
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	25
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	3	25
18. Préstamo para Diversos Fines	3	25
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	3	25
3. Días de disfrute por vacaciones	2	16,7
10. Seguro de Accidentes Personales	2	16,7
13. Asistencia Oftalmológica	2	16,7
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	2	16,7
35. Programas de Inglés	2	16,7
2. Guardería	1	8,3
4. Seguro de Vida	1	8,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	1	8,3
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	1	8,3
22. Estacionamiento	1	8,3
23. Actividades Deportivas	1	8,3
24. Facilidades para las Vacaciones	1	8,3
26. Pago de Estudios para Empleados (Pre-Grado)	1	8,3
40. Revelado Fotográfico	1	8,3
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los empleados del perfil 4 que trabajan en las empresas que participaron en el estudio, indicaron que su paquete de beneficios deseado está constituido por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico para familiar directo, planes de jubilación/pensión y préstamos para la adquisición de vivienda, es decir, beneficios orientados a satisfacer *necesidades de seguridad* de protección de salud y que le garantizan cierta estabilidad económica a largo plazo a los empleados y a satisfacer una *necesidad básica* de vivienda respectivamente.



En este sentido, se puede establecer que los empleados de este perfil al tener como límite mil puntos para elaborar su paquete de beneficio deseado decidieron prescindir de los beneficios chequeo médico, planes de ahorro, préstamo para adquisición de vehículo y pago de estudio para hijos secundaria, los cuales formaron parte del paquete de beneficios deseado sobre el cual el límite era escoger nueve beneficios.

3. 5 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 5

Tabla 97. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 3

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
15. Planes de Jubilación/Pensión	7	87,5
5. Seguro HCM Básico para Empleado	7	83,3
3.Días de disfrute por vacaciones	5	62,5
4. Seguro de Vida	5	62,5
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	5	62,5
19. Planes de Ahorro	5	62,5
18. Préstamo para Diversos Fines	4	50
1. Programas de Alimentación	3	37,5
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	37,5
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	3	37,5
8. Seguro HCM Exceso por Familiar Directo Afiliado	2	25
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	2	25
23. Actividades Deportivas	2	25
24. Facilidades para las Vacaciones	2	25
25. Gimnasio	2	25
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	25
12. Servicio Médico Ambulatorio	1	12,5
14. Asistencia Odontológica	1	12,5
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	12,5
21. Transporte al Personal	1	12,5
22. Estacionamiento	1	12,5
30. Asignación de Teléfono Celular	1	12,5
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	1	12,5
38. Entradas para el Cine	1	12,5
42. Servicio para Automóviles	1	12,5
43. Lentes Correctivos	1	12,5
El resto de los beneficios de la lista	0	0



El paquete de beneficios deseado por los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en el perfil 5, se caracteriza por los siguientes beneficios: planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para empleado, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo, planes de ahorro, préstamo para diversos fines y seguro HCM exceso para el empleado. Por lo tanto, dicho paquete está enfocado a satisfacer las necesidades de seguridad y básicas de los empleados.

Este paquete es muy parecido al paquete de beneficios deseado por este perfil en donde el criterio para elaborarlo estaba basado en un límite de nueve beneficios, ya que los empleados excluyeron del segundo programas de alimentación y préstamo para la adquisición de vehículo.

3. 6 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) el Perfil 6

Tabla 98. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 6

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
15. Planes de Jubilación/Pensión	7	87,5
5. Seguro HCM Básico para Empleado	6	75
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6	75
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	6	75
11. Chequeo Médico	6	75
19. Planes de Ahorro	5	62,5
8. Seguro HCM Exceso para familiar directo afiliado	3	37,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	3	37,5
16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	3	37,5
24. Facilidades para las Vacaciones	3	37,5
4. Seguro de Vida	2	25
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	2	25
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	25
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	2	25
1. Programas de Alimentación	1	12,5
3. Días de disfrute por vacaciones	1	12,5
9. Seguro de Automóvil	1	12,5
18. Préstamo para Diversos Fines	1	12,5
40. Revelado Fotográfico	1	12,5
42. Servicio para Automóviles	1	12,5
El resto de los beneficios de la lista	0	0



Los empleados del perfil 6 de las empresas que formaron parte de la muestra, en su elaboración del paquete de beneficios deseado, tomando en cuenta sus respectivos puntajes, señalaron que los beneficios que constituyen dicho paquete son (en orden de porcentaje): planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para empleado, seguro HCM exceso para el empleado, chequeo médico, planes de ahorro, seguro HCM exceso para familiar directo, servicio médico ambulatorio y facilidades para vacaciones.

En esta línea, se puede establecer que el paquete de beneficios deseado por los empleados de dicho perfil está representado por beneficios orientados a satisfacer necesidades de seguridad de salud mediante las pólizas de seguro básicas y exceso, servicio médico ambulatorio y chequeo médico: y económicas a largo plazo para cubrir las contingencias de la vejez a través de un plan de jubilación/pensión. A su vez, permite satisfacer necesidades recreacionales con facilidades para vacaciones.

Al comparar este paquete con el paquete de beneficio deseado por este perfil que consta de nueve beneficios, se puede establecer que los empleados decidieron no considerar en el primero días de disfrute por vacaciones, préstamo para adquisición de vivienda y gastos funerarios para empleados y familiares.



3. 7Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 7

Tabla 99. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 7

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado	14	73,7
15. Planes de Jubilación/Pensión	12	63,2
16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	10	52,63
6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	9	47,4
19. Planes de Ahorro	9	47,4
3.Días de disfrute por vacaciones	8	42,1
4. Seguro de Vida	7	36,8
12. Servicio Médico Ambulatorio	7	36,8
35. Programas de Inglés	7	36,8
9. Seguro de Automóvil	6	31,6
14. Asistencia Odontológica	5	26,3
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	5	26,3
18. Préstamo para Diversos Fines	5	26,3
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	5	26,3
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	5	26,3
10. Seguro de Accidentes Personales	4	21,1
11. Chequeo Médico	4	21,1
1. Programas de Alimentación	3	15,8
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3	15,8
13. Asistencia Oftalmológica	3	15,8
22. Estacionamiento	2	10,5
23. Actividades Deportivas	2	10,5
25. Gimnasio	2	10,5
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	2	10,5
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	2	10,5
37. Servicio de Tintorería y Lavandería	2	10,5
38. Entradas para el Cine	2	10,5
40. Revelado Fotográfico	2	10,5
2. Guardería	1	5,3
21. Transporte al Personal	1	5,3
24. Facilidades para las Vacaciones	1	5,3
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	5,3
34. Plan Vacacional	1	5,3
El resto de los beneficios de la lista	0	0

Los beneficios mayormente señalados por los empleados ubicados en el perfil 7 con un límite de mil puntos, en orden de porcentaje fueron: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación/pensión y préstamo para la adquisición de vehículo, los cuales



conforman el paquete de beneficios deseado por los mismos de las empresas que formaron parte del estudio.

De lo anterior se puede desprender que el paquete de beneficio elaborado por los empleados de este perfil está orientado a cubrir sus necesidades de seguridad asociadas con la protección de la salud y de carácter financiero que le permitan facilidades para adquirir un automóvil, sobre lo cual se puede concluir que en comparación con el paquete de beneficios deseado compuesto por nueve beneficios es considerable el número de beneficios que no incluyeron los empleados en el paquete donde se controlan los costos, a saber: planes de ahorro, pago para estudios para empleados (post-grado), préstamo para la adquisición de vivienda, días de disfrute por vacaciones, seguro de vida, seguro HCM básico para familiar directo y seguro de automóvil



3. 8 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 8

Tabla 100. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 8

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado	23	95,8
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	18	75
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	12	50
15. Planes de Jubilación/Pensión	10	41,7
2. Guardería	9	37,5
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	9	37,5
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	7	29,2
11. Chequeo Médico	7	29,2
8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	6	25
14. Asistencia Odontológica	6	25
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	6	25
19. Planes de Ahorro	6	25
1. Programas de Alimentación	5	20,8
3. Días de disfrute por vacaciones	5	20,8
4. Seguro de Vida	5	20,8
10. Seguro de Accidentes Personales	5	20,8
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	5	20,8
9. Seguro de Automóvil	4	16,7
12. Servicio Médico Ambulatorio	4	16,7
18. Préstamos para Diversos Fines	3	12,5
24. Facilidades para las Vacaciones	3	12,5
35. Programas de Inglés	3	12,5
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	3	12,5
13. Asistencia Oftalmológica	2	8,3
21. Transporte al Personal	2	8,3
42. Servicio para Automóviles	2	8,3
22. Estacionamiento	1	4,2
27. Pago de Estudios para Empleados (Post-Grado)	1	4,2
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	1	4,2
34. Plan Vacacional	1	4,2
43. Lentes Correctivos	1	4,2
El resto de beneficios de la lista	0	0

El paquete de beneficios deseado por los empleados de la muestra de empresas que se encuentran en el perfil 8, se caracteriza por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para empleado, seguro HCM básico por familiar directo, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de jubilación/pensión, orientado a satisfacer necesidades de seguridad y básicas de vivienda.



Es importante señalar, que en este paquete de beneficios los beneficios mayormente señalados por los empleados coinciden con los beneficios que fueron seleccionados con mayor frecuencia en el paquete de beneficios deseado que contempla los nueve beneficios, sin embargo dejaron de considerar los siguientes beneficios: guardería, préstamo para la adquisición de vehículo, planes de ahorro, seguro HCM exceso para familiar directo afiliado y préstamos para diversos fines.

3. 9Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 9

Tabla 101. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 9

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	15	71,4
15. Planes de Jubilación/Pensión	15	71,4
5. Seguro HCM Básico para Empleado	13	61,9
17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	10	47,6
3.Días de disfrute por vacaciones	9	42,9
4. Seguro de Vida	9	42,9
19. Planes de Ahorro	9	42,9
14. Asistencia Odontológica	7	33,3
1. Programas de Alimentación	6	28,6
18. Préstamo para Diversos Fines	6	28,6
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	6	28,6
10. Seguro de Accidentes Personales	5	23,8
16. Préstamos para la Adquisición de Vehículos	5	23,8
31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)	5	23,8
28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria)	4	19
29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	4	19
13. Asistencia Oftalmológica	3	14,3
23. Actividades Deportivas	3	14,3
24. Facilidades para las Vacaciones	3	14,3
7. Seguro HCM Exceso para el empleado	2	9,5
8. Seguro HCM Exceso por familiar Directo Afiliado	2	9,5
11. Chequeo Médico	2	9,5
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	9,5
22. Estacionamiento	2	9,5
42. Servicio para Automóviles	2	9,5
21. Transporte al Personal	1	4,8
25. Gimnasio	1	4,8
33. Asignación por Nacimiento de Hijos	1	4,8
34. Plan Vacacional	1	4,8
35. Programas de Inglés	1	4,8
38. Entradas para el Cine	1	4,8
39. Regalo Navideño para los Hijos de los Empleados	1	4,8
El resto de beneficios de la lista	0	0



Los empleados del perfil 9 de las empresas de la muestra señalaron que el paquete de beneficios que desean, tomando en cuenta los mil puntos, está compuesto por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para el empleado, planes de jubilación/pensión, seguro HCM básico para familiar directo y préstamo para la adquisición de vivienda, sobre lo cual se puede establecer lo siguiente:

En primer lugar, los beneficios seleccionados se corresponden con los beneficios mayormente señalados por los empleados en el paquete compuesto por los nueve beneficios, excluyendo a: planes de ahorro, días de disfrute vacaciones, seguro de vida, préstamos para la adquisición de vehículo y programas de alimentación. En segundo lugar, el paquete de beneficio deseado de los empleados del perfil 9 es igual al paquete de beneficio deseado por los empleados del perfil 8.

3. 10 Análisis del paquete de beneficios deseado por los empleados (1000 puntos) del Perfil 10

Tabla 102. Frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los empleados (1000 puntos) del perfil 10

Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
5. Seguro HCM Básico para Empleado	14	100
6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	10	71,4
3. Días de disfrute por vacaciones	9	64,3
15. Planes de Jubilación/Pensión	9	64,3
19. Planes de Ahorro	9	64,3
7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	8	57,1
36. Gastos Funerarios para Empleados y Familiares	7	50
4. Seguro de Vida	5	35,7
9. Seguro de Automóvil	5	35,7
11. Chequeo Médico	4	28,6
13. Asistencia Oftalmológica	4	28,6
14. Asistencia Odontológica	4	28,6
17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	4	28,6
1. Programas de Alimentación	3	21,4
10. Seguro de Accidentes Personales	3	21,4
12. Servicio Médico Ambulatorio	2	14,3
18. Préstamos para Diversos Fines	2	14,3
22. Estacionamiento	2	14,3
23. Actividades Deportivas	2	14,3
25. Gimnasio	2	14,3
42. Servicio para Automóviles	2	14,3
20. Adquisición o Compra de Acciones	1	7,1
38. Entradas para el Cine	1	7,1
El resto de los beneficios de la lista	0	0



En los datos anteriores se observa que el paquete de beneficios deseado por los empleados ubicados en el perfil 10 de las empresas de la muestra, está conformado por los siguientes beneficios: seguro HCM básico para el empleado, seguro HCM básico para familiar directo, días de disfrute por vacaciones, planes de jubilación/pensión, planes de ahorro, seguro HCM exceso para el empleado, gastos funerarios para familiares y empleados, seguro de vida, seguro de automóviles, asistencia oftalmológica y asistencia odontológica, orientados en su mayoría a satisfacer necesidades de seguridad y básicas.

Al compara este paquete de beneficios deseado con el paquete de beneficio deseado compuesto por nueve beneficios elaborados por mismos empleados, se puede encontrar que sólo dejaron de considerar dos conceptos, a saber: préstamo para la adquisición de vivienda y chequeo médico.



K. Análisis de los beneficios adicionales por perfil

Tabla 103: Frecuencia de los beneficios adicionales por perfil

Beneficios	Perfil 1		Perfil 2		Perfil 3		Perfil 4		Perfil 5		Perfil 6		Perfil 7		Perfil 8		Perfil 9		Perfil 10	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
44. Seguro de HCM Cobertura en Dólares	2	8	0	0	1	11	0	0	1	13	0	0	0	0	2	8,3	0	0	1	7,1
45. Paquete de Viajes para Empleados	0	0	0	0	1	11	2	16,7	1	12,5	0	0	1	5,3	0	0	0	0	2	14
46. Bonificación por Culminación de Estudios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,3	0	0	0	0	0	0
47. Financiamiento de Acción de Club Privado	0	0	0	0	0	0	1	8,3	0	0	0	0	0	0	1	4,2	0	0	0	0
48. Asignación acción de Club Privado	0	0	1	6,7	0	0	0	0	1	12,5	0	0	0	0	1	4,2	0	0	0	0



La tabla anterior muestra los beneficios que desearían tener los empleados de cada perfil y que no se encontraban en la gama de beneficios ofrecidos para su posterior selección. En este se puede observar que el beneficio adicional que se presenta con mayor frecuencia es el Seguro de HCM con cobertura o póliza en dólares, el cual fue seleccionado por siete personas, distribuidas entre los 10 perfiles de características personales, de carácter demográfica y laboral y composición familiar en donde la mayor frecuencia estuvo en los perfiles 1 y 2, siendo seleccionado por dos empleados en cada uno de dichos perfiles.

Asimismo es importante mencionar que la mayoría de los beneficios adicionales señalados por los empleados de los perfiles 1, 2, 3,4,5, 7, 8 y 10 que laboran en las áreas funcionales de sistemas, legal y recursos humanos de las empresas participantes en la presente investigación, son de carácter recreacional, a saber: paquetes de viajes para empleados, financiamiento de acción de club y asignación de acción de club privado.

En lo particular se puede señalar que al 8% de los empleados del perfil 5 únicamente les interesaría como beneficio adicional, un seguro de HCM con cobertura en dólares, mientras que a los empleados del perfil 2 la asignación de club privado y a los empleados del perfil 7 un paquete de viajes para empleados y bonificación por culminación de estudios, cabe resaltar que éste último beneficio fue solicitado por únicamente por este último grupo de empleados.

L. Análisis del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por los empleados de los diferentes perfiles.

En los siguientes apartados se analizan brevemente los resultados obtenidos de las jerarquías solicitadas de acuerdo al orden de importancia que representa para cada uno de los empleados de los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

El primer análisis corresponde al orden de importancia que cada perfil de empleados le atribuye a cada uno de los nueve (9) beneficios que componen su paquete deseado. El segundo, presenta la jerarquización de los cinco (5) primeros lugares, lograda por cada



perfil sobre la selección de beneficios realizada tomando en cuenta un presupuesto de 1.000 puntos.

Cabe señalar que para obtener esta jerarquización por perfil se tomaron las mayores frecuencias con las que se señalaron los beneficios según el orden de importancia correspondiente en los primeros cinco lugares en cada caso. Se debe resaltar, para una mejor comprensión del lector, que las frecuencias a pesar de que reflejan altos porcentajes de la muestra de empleados de cada perfil, representan a las más altas dentro de los beneficios seleccionados en cada posición de la jerarquía según el orden de importancia para cada perfil.

1. Análisis de los cinco (5) primeros lugares del paquete deseado de nueve (9) beneficios por los empleados de los diferentes perfiles

En el siguiente cuadro se pueden observar, las **mayores frecuencias** con las que se señalaron los beneficios según el orden de importancia correspondiente a los primeros cinco lugares de la lista de nueve (9) beneficios seleccionados por los empleados de la muestra. A manera de ejemplo, de los 25 empleados del perfil 1 a los que se le aplicó el cuestionario, nueve, indicaron que el beneficio que ocupa el primer lugar de importancia es el beneficio seguro HCM para el empleado, a pesar de que éstos representan un 36% de la muestra, fue el porcentaje de frecuencias más alto entre los que señalaron los diez y seis (16) empleados restantes.

De esta manera se puede observar que para la totalidad de los perfiles representados por los empleados de las empresas participantes en esta investigación, los beneficios que ocupan los tres (3) primeros lugares de importancia están relacionados con beneficios dirigidos a la protección de necesidades de seguridad y de carácter financiero, tales como: seguro de HCM básico para empleados, seguro HCM básico para familiar directo, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de ahorro. No obstante se puede observar cierta variación en los conceptos que fueron posicionados en los últimos lugares de esta jerarquía, como los beneficios de cobertura de necesidades básicas, es el caso de los empleados del perfil 2 los cuales seleccionaron el beneficio días de disfrute por vacaciones como el beneficio que ocupa el quinto lugar de importancia junto con planes de ahorro (beneficio financiero) a diferencia de los empleados del perfil 4 quienes ubicaron en esta



misma posición al beneficio de tipo recreacional facilidades para las vacaciones junto al Plan de Jubilación / pensión (beneficio financiero). Asimismo los beneficios pago de estudios de secundaria, seguro de automóvil y chequeo médico (beneficios de seguridad) ocupan el quinto 5° lugar de importancia para los empleados del perfil 5. A continuación se presenta el cuadro resumen de los primeros cinco (5) beneficios más importantes para los empleados de cada perfil:



Tabla 104: Frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil

			Lugar de importancia								
			1°	2°	3°	4°	5°				
Perfiles	Perfil 1	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	16. Préstamo para la adquisición de Vehículos	19. Planes de Ahorro				
		F	9	8	6	4	8				
		%	36	32	24	16	32				
	Perfil 2	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	5. Seguro HCM Básico para Empleado	3. Días de disfrute por vacaciones				
					17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	19. Planes de Ahorro				
		F	6	4	3	3	3				
		%	40	26,7	20	20	20				
	Perfil 3	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	4. Seguro de Vida	2. Guardería				
					7. Seguro HCM Exceso para el Empleado		19. Planes de Ahorro				
					17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda						
		F	5	5	2	3	2				
		%	55,6	55,6	22,2	33,3	22,2				
	Perfil 4	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	19. Planes de Ahorro	9. Seguro de Automóvil				
							11. Chequeo Médico				
							29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)				
	F	6	4	4	3	2					
	%	50	33,3	33,3	25	16,7					
	Perfil 5	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	15. Planes de Jubilación/Pensión				
							24. Facilidades para las Vacaciones				
							F	7	4	3	3
	%	87,5	50	37,5	37,5	25					
Perfil 6	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	15. Planes de Jubilación/Pensión	17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda					
						F	6	6	6	5	4
						%	75	75	75	62,5	50

B: Beneficio; F: Frecuencia; %: Porcentaje



		Lugar de importancia				
		1°	2°	3°	4°	5°
Perfil 7	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	15. Planes de Jubilación/Pensión	4. Seguro de Vida	5. Seguro HCM Básico para Empleado
			7. Seguro HCM Exceso para el Empleado		15. Planes de Jubilación/Pensión	19. Planes de Ahorro
	F	8	4	4	4	3
	%	42,1	21,1	21,1	21,1	15,8
	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	5. Seguro HCM Básico para Empleado	8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	15. Planes de Jubilación/Pensión
					17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	
	F	8	8	7	5	4
	%	33,3	33,3	29,2	20,8	16,7
	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	4. Seguro de Vida	6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo
		15. Planes de Jubilación/Pensión		17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda 19. Planes de Ahorro	15. Planes de Jubilación/Pensión	
	F	6	6	3	4	5
	%	28,6	28,6	14,3	19	23,8
Perfil 10	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	11. Chequeo Médico
	F	7	7	5	3	4
	%	50	50	35,7	21,4	28,6

B: Beneficio; F: Frecuencia; %: Porcentaje

2. Análisis de los primeros cinco (5) lugares del Paquete de beneficios deseado con un presupuesto de 1.000 puntos:

Los cinco (5) beneficios que ocupan los primeros lugares del orden de importancia para cada perfil, son en su mayoría, beneficios orientados a la protección de la salud de los



empleados y sus familiares y a cubrir necesidades de carácter financiero, como se puede apreciar en el cuadro que se presenta a continuación.

Con estos datos se puede afirmar que se mantiene, en la mayoría de los casos el orden de importancia que representan estos beneficios para los empleados de cada perfil.

Sin embargo, se puede apreciar, que existen diferencias en algunos beneficios que fueron ubicados, comparativamente, en diferentes posiciones, o que fueron incluidos en la segunda jerarquización, tal es el caso del beneficio planes de ahorro el cual se encuentra en quinto lugar en la jerarquía de importancia del perfil 1, al momento de evaluar los nueve (9) beneficios seleccionados en su paquete, en contraste con el quinto lugar considerado por éstos en la jerarquía elaborada al tomar en cuenta los beneficios que podían adquirir con un presupuesto de 1.000 puntos. Estas diferencias pueden deberse a los puntajes correspondientes a estos beneficios en donde el beneficio planes de ahorro tenía un mayor puntaje que el préstamo para la adquisición de vehículo.



Tabla 105: Frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil (1.000 puntos)

		Lugar de importancia				
		1°	2°	3°	4°	5°
Perfil 1	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	16. Préstamo para la Adquisición de Vehículo	16. Préstamo para la Adquisición de Vehículo
	F	8	9	7	5	5
	%	12	36	29,2	20,8	20,8
Perfil 2	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo 16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos	14. Asistencia Odontológica
	F	6	5	2	4	3
	%	40	33,3	13,3	36,7	21,4
Perfil 3	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo 17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	2. Guardería 4. Seguro de Vida	11. Chequeo Médico 19. Planes de Ahorro
	F	5	5	2	2	2
	%	55,6	55,6	22,2	22,2	22,2
Perfil 4	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	6. Seguro HCM Básico para familiar Directo	11. Chequeo Médico 19. Planes de Ahorro 29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos
	F	7	4	3	2	2
	%	58,3	33,3	25	16,7	16,7
Perfil 5	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	3. Días de disfrute por vacaciones 8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado	15. Planes de Jubilación/Pensión
	F	6	4	2	2	3
	%	75	50	25	25	37,5
Perfil 6	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	15. Planes de Jubilación/Pensión	16. Préstamo para la Adquisición de Vehículos 17. Préstamo para la Adquisición de Vivienda	8. Seguro HCM Exceso para Familiar Directo Afiliado 24. Facilidades para las Vacaciones 31. Pago de Línea Telefónica (Teléfono Celular)
	F	5	5	4	2	2
	%	62,5	62,5	50	25	25

B: Beneficio; **F:** Frecuencia; **%:** Porcentaje



		Lugar de importancia				
		1°	2°	3°	4°	5°
Perfil 7	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico por Familiar Directo	15. Planes de Jubilación/Pensión	11. Chequeo Médico	19. Planes de Ahorro
	F	8	5	6	3	3
	%	42,1	26,3	33,3	17,6	18,8
Perfil 8	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	5. Seguro HCM Básico para Empleado	5. Seguro HCM Básico para Empleado	11. Chequeo Médico	15. Planes de Jubilación/Pensión
	F	8	8	5	5	4
	%	33,3	33,3	20,8	20,8	17,4
Perfil 9	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo 28. Pago de Estudios para Hijos (Primaria) 29. Pago de Estudios para Hijos (Secundaria)	3. Días de disfrute por vacaciones 4. Seguro de Vida
	F	6	8	6	4	3
	%	28,6	38,1	28,6	19	16,7
Perfil 10	B	5. Seguro HCM Básico para Empleado	6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo	7. Seguro HCM Exceso para el Empleado	5. Seguro HCM Básico para Empleado 6. Seguro HCM Básico para Familiar Directo 11. Chequeo Médico 12. Servicio Médico Ambulatorio 15. Planes de Jubilación/Pensión	3. Días de disfrute por vacaciones 4. Seguro de Vida 7. Seguro HCM Exceso para el Empleado 11. Chequeo Médico 14. Asistencia Odontológica 17. Préstamos para la Adquisición de Vivienda
	F	7	6	3	2	2
	%	50	42,9	21,4	14,3	14,3

B: Beneficio; F: Frecuencia; %: Porcentaje



CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Los paquetes de beneficios deseados por los empleados ubicados en las áreas funcionales de Sistemas, Legal y Recursos humanos de la muestra de empresas de todos los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar, se caracterizan por presentar en su estructura, cinco (5) beneficios comunes que independientemente de las características personales y composición familiar de los empleados constituyen elementos básicos en los mismos, a saber:

- Seguro HCM básico para empleado y seguro HCM básico para familiar directo, los cuales están orientados *a satisfacer necesidades de seguridad* en los empleados ya que ofrecen coberturas para la protección de su salud y de sus familiares, ya que los sistemas de salud públicos no ofrecen las condiciones aptas para ello.
- Planes de ahorro, préstamos para la adquisición de vivienda y vehículo, beneficios de carácter financiero que facilitan el ahorro a mediano y largo plazo, ya que les brinda la posibilidad de adquirir bienes inmuebles y de transporte que dada las tasas de interés predominantes en el mercado y a la pérdida del poder adquisitivo serían difíciles adquirir.

En este sentido, otro beneficio señalado por la mayoría de los empleados de las empresas que participaron en la presente investigación, fue el plan de jubilación/pensión, el cual es deseado por éstos independientemente de sus características, lo cual podría fundamentarse en la búsqueda de mecanismos que le permitan en un futuro, contar con un



nivel de ingresos a fin de cubrir las contingencias generadas por la vejez, a excepción de los empleados de los perfiles 2 y 3.

Por otra parte, se puede concluir que los empleados ubicados en diferentes perfiles tienden a seleccionar sistemáticamente ciertos beneficios relacionados con las características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar que los definen.

Partiendo de lo anterior, la tenencia de hijos podría determinar la selección de beneficios dirigidos a los mismos, ya que se encontró que los perfiles 3, 4, 5 y 8 que poseen hijos que dependen de ellos desean beneficios que le permitan velar por el cuidado, esparcimiento y educación de ellos, a diferencia de los empleados menores de cincuenta (50) años que no tienen hijos, representados en los perfiles 1, 2 y 7 es decir, solteros que viven con sus padres, solteros que viven solos sin parejas, empleados casados o que viven con pareja, respectivamente, que al no tener hijos están fuertemente interesados por beneficios de disfrute personal mediante el pago de estudio para post-grado, a fin mejorar su formación profesional y humana.

Se puede apreciar, que mientras más edad tenga el empleado podría interesarse por un póliza HCM exceso que le brinde mayor cobertura ante diversas contingencias de salud a diferencia de los más jóvenes que desean una póliza de HCM básica, ya que se observó en los perfiles 5, 6 y 10 caracterizados por empleados cuyos hijos o al menos uno de ellos han abandonado el hogar o que nunca tuvieron hijos ni los piensan tener, la tendencia a desear en sus paquetes de beneficios un seguro exceso de HCM

Por otro lado, se observó que los paquetes de beneficios deseados compuestos por nueve beneficios seleccionados y los paquetes de beneficios seleccionados considerando el presupuesto de los mil puntos son similares en cuanto a los beneficios que los conforman, no obstante difieren notablemente en el número de beneficios escogidos, encontrando una fuerte tendencia por beneficios que efectivamente necesitan los cuales en su mayoría son de carácter financiero y de seguridad.

A su vez, se indagó sobre los beneficios más importantes para los empleados que se encuentran en los diferentes perfiles de la muestra de empresas, encontrando que la



mayoría de los beneficios ubicados en los primeros cinco lugares según el orden de importancia son: seguro HCM básico para empleado y seguro HCM básico para familiar directo, préstamos para la adquisición de vivienda, planes de ahorro y planes de jubilación, los cuales están orientados a satisfacer *necesidades de seguridad* para la protección de salud y *necesidades básicas de vivienda*



2. Recomendaciones

Los resultados obtenidos en el presente estudio proporcionan datos que pueden ser de utilidad para posteriores investigaciones así como para las empresas participantes, ya que pueden disponer de una información actualizada y confiable sobre los paquetes de beneficios que desean los empleados de acuerdo a sus características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar, ubicados en las áreas funcionales de Sistemas, Legal y Recursos humanos que les permitan tomar decisiones pertinentes en cuanto a las políticas de beneficios que ofrecen a su personal y de esta manera utilizar los recursos económicos de una forma óptima, de acuerdo a las exigencias del entorno venezolano.

Para posteriores investigaciones se recomienda realizar un estudio de caso en una empresa sobre el paquete de beneficios deseado por los empleados según sus características personales y composición familiar a fin de obtener una información más precisa y detallada sobre la composición de su fuerza laboral y sus necesidades.

A su vez, se recomienda realizar el mismo estudio tomando una muestra de empresas de diferentes sectores de la economía y considerando una muestra de empleados ubicados en diversas áreas funcionales.

También sería interesante realizar un estudio sobre las brechas entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados según sus características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar y el paquete de beneficios que ofrecen sus organizaciones y comparar los costos que ambos representan para éstas.

Los resultados de esta investigación le proporcionan a las empresas participantes herramientas que le permiten conocer la percepción de sus empleados en cuanto a los planes de beneficios ofrecidos mediante la utilización del cuestionario elaborado para este estudio con las adaptaciones correspondientes a los costos, ya que abarca una amplia gama de conceptos sobre los cuales pueden confirmar y conocer los beneficios que permiten



satisfacer las necesidades particulares de cada perfil, lo cual será de gran utilidad en el momento de evaluar sus políticas de compensación indirecta.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

- Abercrombre, N., & Hill S., et al. (1984). Diccionario de Sociología. (2da. Ed.). España: Ediciones Cátedra.
- Bailyn, L., & Drago, R., et al. (2001). Integrating work and family life: A holistic approach. Estados Unidos: MIT Work place center.
- Beltrano, P. (1975). Sociología de la familia contemporánea. España: ediciones sigueme
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta Ed.). Colombia: McGraw- Hill
- Chen, C. (1998). Mercado Laboral. Teorías y políticas. (5ta Ed.). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Cristensen, Harold. (1967). Handbook of Marriage and the family. Estados Unidos: McNally & Company
- Dolan, S., & Schuler, R., et al. (1999). La gestión de los Recursos Humanos. España: McGraw- Hill
- Flannery T. & Hofrichter D. et al. (1997). Personas, desempeño y pago. Argentina: Paidós.
- Gomez-Mejía, L., et al. (1997). La gestión de Recursos Humanos. España: Prentice may
- Gordon, J. (1997). Comportamiento Organizacional. (5ta. Ed.). México: Prentice Hall
- Hay Group. (1990). La gestión de Recursos Humanos en Venezuela. Venezuela: Editorial IESA
- Hay Group. (2001). Estudio de beneficios. Venezuela
- Hernández, R., & Fernández, C., et al. (2002). Metodología de la Investigación. (2da. Ed.). México: McGraw- Hill
- Hurtado, J. (1994). Metodología de la Investigación Aplicada a las Ciencias Sociales. Venezuela: Fundación Sydal



- Johnson, Richard. (1996). Flexible Benefits: A how to Guide. (5ta Ed.) Estados Unidos: International Foundation of employee benefits Plans.
- Kotler, P. (2001). Dirección de Marketing. México: Prentice Hall
- Light, D., & Keller S. et al, (1991). Sociología. (5ta Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). Dirección y administración de Recursos Humanos. (6ta Ed.). Estados Unidos: McGraw- Hill
- Milkovich, G.T., & Newman, J. M. (1999). Compensation. (6ta. Ed.). Estados Unidos: Irwin McGraw – Hill.
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). Salarios, estrategias y sistema salarial o de compensaciones. Colombia: McGraw-Hill.
- Moen, P., & Harris-abbott, D., et al. (1999). The Cornell Couples and Careers Study. Estados Unidos: Cornell Employment and family careers Institute
- Morris, C. (1997). Psicología. (9na Ed.) México: Prentice Hall
- Pérez, E., & Rodrigo, B. (1988). Política de compensación y protección de los RRHH. España: Ediciones Pirámide.
- Santesmases, M. (1996). Marketing: conceptos y estrategias. (3era Ed.) España: Pirámide
- Urquijo, J. (1998). Teoría de las Relaciones Sindicato-gerenciales. (1era. Ed.). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Wonnacott, T. & Wonnacott, R. (1989) Fundamentos de estadísticas para administración y economía. México: Limusa

HEMEROGRAFÍAS

Tesis:

- La Cruz, T. (1994). Ciclo de vida y estrategia de hogar. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Quevedo, E. (2000). Dos puntos de vista sobre los planes de beneficios flexibles y su aplicación en Venezuela. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.



- Iurkovic, D., & León, D. (2001). Influencia de los componentes de la compensación total sobre la retención de los trabajadores. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Colmenares, E., & Nevado, L. (1999) Aproximación a la estructura y tendencias del sistema de compensación total del sector de consumo masivo en Vzla para el año 1999. Tesis de licenciatura inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Artículos de Revista:

- Lejter, N., & Márquez, P. (2001) ¿Quién manda más familia o trabajo?. Debates IESA, VII, (2 y 3), 22-26.
- Business Venezuela (2002). Top 100 Companies. Business de Venezuela, 250, 14-17

Leyes:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial N° 5.453, del 24 de Marzo del 2000.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997) Gaceta Oficial N° 5.152, del 19 de Junio de 1997.
- Código Civil de Venezuela. (1982) Gaceta Oficial N° 2.990, del 26 de julio de 1982.
- Ley de programa de alimentación para los trabajadores (1998). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.538, del 14 de Septiembre de 1998.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999 y Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.536 del 26 de septiembre de 2002.
- Ley de Impuesto sobre la Renta (2003) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 5.566 Extraordinario del 28 de diciembre de 2001 y N0. 37.728 del 9 de julio de 2003.



E- BIBLIOGRAFÍA

- Ángel Cortés. (2001). El sector Internet incrementó sus salarios. En La empresa.net [Online]. Consultado el día 10 de Septiembre de 2003 de la World Wide Web: http://www.laempresa.net/noticias/2001/0106/20010611_20.htm
- Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En Dinero [Online]. Consultado el día 15 de Abril de 2003 de la World Wide Web: <http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf>
- Ciclo de vida familiar. (2002). En Glosario de Adlatina.com [Online]. Consultado el día 6 de Marzo de 2003. 19.11 hrs., actualizada las últimas 48 horas de la World Wide Web: <http://www.adlatina.com/html/glosario/glosarioC1.php3> - 52k
- Estefanía Giganti. (sin fecha). Los salarios por el Tobogán, En Negocios [Online]. Consultado el día 15 de Noviembre de 2002. 16.24 hrs., actualizada últimas 48 horas de la World Wide Web: http://www.negocios.com.ar/secciones/recursos_humanos/srh124.htm
- Familia y jefatura de hogar (sin fecha). En Red euro sur [Online]. Consultado el día 5 de Mayo de 2003. 20.18 hrs., actualizada últimas 48 horas de la World Wide Web: www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/venezuela/demo-7.htm
- Instituto Nacional de Estadística. (2001). Censo 2001. En Instituto Nacional de Estadística [Online]. Consultado el día 4 de Mayo de 2003. 10.18 hrs. de la World Wide Web: <http://www.ine.gov.ve/ine/indexine.asp>
- Mateos Monserrat. (2003). Políticas de Recursos Humanos en el 2003. En Todo-MBA [Online]. Consultado el día 03 de Septiembre de 2003. 22.45 hrs. de la World Wide Web: <http://www.todomba.com/displayarticle43.html>
- Norberto Méndez. (2003). Un año para contarlos, En Producto [Online]. Consultado el día 17 de Abril de 2003. 14.30 hrs. de la World Wide Web: <http://www.producto.com.ve/notas/macro2.html>
- Servimedia, (2003). Las stock options de capa caída, en El mundo dinero [Online]. Consultado el día 16 de Octubre de 2003. 14.11 hrs. actualizada las últimas 48



horas

<http://elmundodinero.elmundo.es/mundodinero/2003/10/15/Noti20031015172127>.

- Remuneraciones. (2000). Hacia los beneficios Flexibles, En Clarín [Online]. Consultado el día 22 de Agosto de 2003. 21.54 hrs., actualizada últimas 48 horas de la World Wide Web: <http://old.clarin.com.ar/suplementos/economico/2000/08/06/r-02411e.ht>



ANEXO A

Anexo A.1: Costos de los beneficios y sus respectivos puntajes

Anexo A.2: Costos de los beneficios y su varianza

A.1: Presupuesto de beneficios

		Beneficios	% Mcd.	Diario	Mensual	Nro. Meses	Promedio	Puntos	Puntos
Presupuesto Base	HCM Básico (3 familiares y titular). Costo anual: Bs. 2.277.257,6	Titular (100%)					715.703,80	0,15	146
		HCM Básico para 3 familiares directos (80%)					1.561.553,80	0,32	319
	HCM Exceso (3 familiares y titular): Costo anual: Bs.569.314,4	Titular (80%)					143.140,76	0,03	29
		HCM Básico para 3 familiares directos (75%)					292.791,33	0,06	60
	Seguro de vida (muerte natural y accidental)						120.000,00	0,02	25
	Seguro de Accidentes						23.493,80	0,00	5
	Planes de Ahorro						840.918,14	0,17	172
		Estacionamiento		5.000,00	100.000,00	12	1.200.000,00	0,25	245
		Total del presupuesto					4.897.601,63	1,00	1000
Beneficios para cubrir necesidades básicas	Beneficios			Diario	Mensual	Nro. Meses	Anual	Puntos	Puntos
	Programas de alimentación			6.000,00	120.000,00	12,00	1.440.000,00	0,29	294
	Guardería				103.289,48	12	1.239.473,76	0,25	253
	Días de disfrute por vacaciones: 1303749,05 * 16,55 (diario) 59936,24 * 5			59.936,24		5	299.681,20	0,06	61

Pago de estudio para empleados (Pre-grado)					1.623.220,00	0,33	331
Pago de estudio para empleados (Post-grado)					2193866,5	0,45	448
Pago de estudio para hijos de empleados (primaria)			64.000,00	12	768.000,00	0,16	157
Pago de estudio para hijos de empleados (Secundaria)			91.000,00	12	1.092.000,00	0,22	223
Pago parcial del equipo de teléfono celular					62.500,00	0,01	13
Pago de línea telefónica (teléfono celular)			29.800,00	12	357.600,00	0,07	73
Asignación por matrimonio					187.500,00	0,04	38
Asignación por nacimiento de hijos					300.000,00	0,06	61
Plan Vacacional					170.000,00	0,03	35
Programa de Inglés					580.000,00	0,12	118
Gastos funerarios para empleado y familiares					2.500,00	0,00	1
Servicio de tintorería y lavandería			5.750,00	12	69.000,00	0,01	14
Entradas al cine			3.420,00	12	41.040,00	0,01	8
Regalo navideño para hijos de empleado					40.000,00	0,01	8
Revelado Fotográficos			6.000,00	12	72.000,00	0,01	15
Servicios de peluquería			12.000,00	12	144.000,00	0,03	29
Servicio para automóviles					232.000,00	0,05	47
Lentes correctivos				1	100.000,00	0,02	20

	Beneficios	Mínimo	Máximo	Promedio	Varianza	N° (1-5)	N° (1-5)
1	Programa de Alimentación	1.164.000,00	1.716.000,00	1.440.000,00	276.000,00	888.000,00	1.992.000,00
2	Guardería	953.441,28	1.239.473,76	1.096.457,52	143.016,24	810.425,04	1.382.490,00
3	Días de disfrute por vacaciones	173.808,72	405.553,68	289.681,20	115.872,48	57.936,24	521.426,16
4	Seguro de Vida	80.000,00	160.000,00	120.000,00	40.000,00	40.000,00	200.000,00
5	Seguro HCM Básico (3 familiares)	1.728.000,00	2.826.515,20	2.277.257,60	549.257,60	1.178.742,40	3.375.772,80
6	Seguro HCM Exceso (3 familiares)	425.968,80	712.660,00	569.314,40	143.345,60	282.623,20	856.005,60
7	Seguro de automóviles	276.746,98	276.746,98	276.746,98	0,00	276.746,98	276.746,98
8	Seguro de accidentes personales	21.986,60	25.000,00	23.493,30	1.506,70	20.479,90	26.506,70
9	Chequeo Médico	289.187,06	300.000,00	294.593,53	5.406,47	283.780,59	305.406,47
10	Servicio médico ambulatorio	130.000,00	170.000,00	150.000,00	20.000,00	110.000,00	190.000,00
11	Asistencia Oftalmológica	21.000,00	35.000,00	28.000,00	7.000,00	14.000,00	42.000,00
12	Asistencia Odontológica	50.250,00	61.750,00	56.000,00	5.750,00	44.500,00	67.500,00
13	Planes de pensión	1.251.599,08	1.877.398,63	1.564.498,86	312.899,77	938.699,31	2.190.298,41
14	Préstamo para la adquisición de vivienda	2.082.672,07	2.082.672,07	2.082.672,07	0,00	2.082.672,07	2.082.672,07
15	Préstamo para la adquisición de vehículo	2.368.877,74	2.368.877,74	2.368.877,74	0,00	2.368.877,74	2.368.877,74
16	Préstamo para diversos fines	350.143,95	350.143,95	350.143,95	0,00	350.143,95	350.143,95
17	Planes de ahorro	811.836,28	870.000,00	840.918,14	29.081,86	782.754,42	899.081,86
18	Compra de acciones Adquisición de acciones	782.249,40	782.249,40	782.249,40	0,00	782.249,40	782.249,40
19	Transporte al personal	43.600,00	50.000,00	46.800,00	3.200,00	40.400,00	53.200,00
20	Estacionamiento	1.080.000,00	1.320.000,00	1.200.000,00	120.000,00	960.000,00	1.440.000,00
21	Actividades deportivas	8.000,00	12.000,00	10.000,00	2.000,00	6.000,00	14.000,00
22	Facilidades para las vacaciones	315.000,00	325.000,00	320.000,00	5.000,00	310.000,00	330.000,00
23	Gimnasio	420.000,00	540.000,00	480.000,00	60.000,00	360.000,00	600.000,00
24	Pago de estudios para empleados (pre-grado)	1.546.440,00	1.700.000,00	1.623.220,00	76.780,00	1.469.660,00	1.776.780,00
25	Pago de estudios para empleados (post-grado)	1.700.000,00	2.687.733,00	2.193.866,50	493.866,50	1.206.133,50	3.181.599,50
26	Pago de estudios para hijos (primaria)	614.400,00	921.600,00	768.000,00	153.600,00	460.800,00	1.075.200,00
27	Pago de estudios para hijos (secundaria)	976.000,00	1.208.000,00	1.092.000,00	116.000,00	860.000,00	1.324.000,00
28	Asignación de teléfono celular	25.000,00	100.000,00	62.500,00	37.500,00	-12.500,00	137.500,00
29	Pago de línea telefónica	268.200,00	447.000,00	357.600,00	89.400,00	178.800,00	536.400,00
30	Asignación por matrimonio	75.000,00	300.000,00	187.500,00	112.500,00	-37.500,00	412.500,00
31	Asignación por nacimiento de hijos	300.000,00	300.000,00	300.000,00	0,00	300.000,00	300.000,00
32	Plan Vacacional	150.000,00	190.000,00	170.000,00	20.000,00	130.000,00	210.000,00
33	Programas de inglés	437.000,00	723.000,00	580.000,00	143.000,00	294.000,00	866.000,00
34	Gastos funerarios para empleados y familiares	1.000,00	4.000,00	2.500,00	1.500,00	-500,00	5.500,00
35	Servicio de tintorería y lavandería	66.000,00	72.000,00	69.000,00	3.000,00	63.000,00	75.000,00
36	Regalo navideño	30.000,00	50.000,00	40.000,00	10.000,00	20.000,00	60.000,00
37	Revelado fotográfico	54.000,00	90.000,00	72.000,00	18.000,00	36.000,00	108.000,00
38	Entradas para el cine	13.680,00	68.400,00	41.040,00	27.360,00	-13.680,00	95.760,00
39	Servicio para automóviles	214.000,00	250.000,00	232.000,00	18.000,00	196.000,00	268.000,00
40	Lentes correctivos	80.000,00	120.000,00	100.000,00	20.000,00	60.000,00	140.000,00



ANEXO B

Anexo B.1: Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años

	Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
1 Cantv y filiales	2.283 026	2.388.550	-4,42
2 Empresas Polar	1.608.490	1.235.622	30,18
3 Telcel BellSouth	904 306	829 994	8,95
4 Pequiven	808.483	731.604	10,51
5 CVG Electrificación del Caroní,C.A.-CVG Edelca	797.600	765 850	4,15
6 Siderúrgica del Orinoco,Sidor	631.300	707.800	-10,81
7 C.A.La Electricidad de Caracas y compañías filiales	589.680	607 200	-2,89
8 Provincial (BU)	490 025	423 412	15,73
9 C.A.Cigarrera Bigott	478.262	405 081	18,07
10 Cemex Venezuela,S.A.C.A.	472 927	521.532	-9,32
11 Mercantil (BU)	461 159	432.666	6,59
12 Toyota	444.265	309 781	43,41
13 Ford Motors de Venezuela,C.A.	423 364	303 772	39,37
14 Venezuela (BU)	318.813	263 040	21,2
15 Unibanca (BU)	254.225	273 019	-6,88
16 Siderúrgica Venezolana S.A.,Sivensa y sus filiales	250.538	249 936	0,24
17 CVG Bauxilum	243 712	262.442	-7,14
18 18 Caracas (BU)	217 757	222.208	-2
19 Inelectra y sus filiales	203 184	140.259	44,86
20 Seguros Caracas de Liberty Mutual,C.A.	201.530	136.119	48,05
21 Shell Venezuela,S.A.	197.849	405 081	n.d.
22 Seguros La Seguridad,C.A.	194 042	136.257	42,41
23 C.A.Conduven	193 727	182.241	6,30 1
24 Protinal /Proagr ,C.A.	193 580	156.029	24,07
25 Plumrose Latinoamericana,C.A.	191.663	176 180	8,79
26 Multinacional de Seguros,C.A.	182.540	134.251	35,97
27 Corporación Digitel,C.A.	173.634	64 133	170,74
28 Manufacturas de Papel,C.A.(Manpa)y filiales	158.100	165 431	-4,43
29 Corp.Banca (BU)	145 197	148.553	-2,26
30 Occ.de Descuento (BC)	135 745	99.486	36,45

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En <http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf>, consultado el día 15 de Abril de 2003.

Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años



	Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
31 Industrial de Venezuela (BC)	131.811	107 810	22,26
32 Súper Octanos,C.A.	130 980	147 018	-10,91
33 Exterior (BU)	115.680	88.795	30,28
34 Seguros Horizonte,C.A.	114 721	93 093	23,23
35 Banesco (BU)	114 384	116.528	-1,84
36 Caribe (BU)	108.986	97 095	12,25
37 Vargas,S.A.y sus filiales	107 906	121.306	-11,05
38 Citibank (BU)	106.640	92 754	14,97
39 C.A.Fábrica Nacional de Cementos y filiales	104 106	93.477	11,37
40 Coposa	103 900	77 177	34,63
41 Fiat	101.778	59 517	71,01
42 Hewlett-Packard de Venezuela,C.A.	101.313	n.d.	n.d.
43 Seguros Bancentr ,C.A.	100 368	21.895	358,41
44 Federal (BC)	94.800	85.590	10,76
45 Seguros Orinoco,C.A.	94.571	94 331	0,25
46 PanAmerican de Liberty Mutual,C.A.	92 732	74.626	24,26
47 Corimon Pinturas	88.851	73.266	21,27
48 C.A.Tabacalera Nacional	88.568	n.d.	n.d.
49 Otepi,S.A.	85 770	66.356	29,26
50 C.N.A.de Seguros La Previsora	85 387	49.234	73,43
51 Corporación Grupo Químico,C.A.y compañías filiales	83 299	78.366	6,29
52 Adriática de Seguros,C.A.	82.446	77.690	6,12
53 Fondo Común (BU)	82.262	90.833	-9,44
54 Seguros Mercantil,C.A.	81.521	72.829	11,93
55 Aventis Pharma	81.035	n.d.	n.d.
56 Zurich Seguros,S.A.(antes Sud América)	76 043	46.706	62,81.
57 Corporación EDC y compañías filiales	75 611	70 753	6,87
58 Seguros Nuevo Mundo,S.A.	73 378	60.879	20,53
59 Supermetanol,C.A.	69 581	67 616	2,91
60 Intercable	68.990	n.d.	n.d.

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En <http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf>, consultado el día 15 de Abril de 2003. **Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años**



	Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
61 Cerámica Carabobo,S.A.C.A.y compañías filiales	63 582	67 140	-5,3
62 Siemens	62.910	53 980	16,54
63 Seguros Banvalor,C.A.	59 985	14 005	328,31
64 Productos Quaker	59.217	n.d.	n.d.
65 Producto de Vidrio,S.A.(Producvisa)y filial	54 357	47 010	15,63
66 Caroní (BU)	54 314	44 983	20,74
67 Venezolano de Crédito (BU)	54 276	47 398	14,51
68 Domínguez & Cía,S.A.y su filial	53 428	53 318	0,21
69 SuperCable	51.927	n.d.	n.d.
70 Del Sur (BU)	49 382	65.394	-24,49
71 C.A.de Seguros Capitolio	47.603	68.128	-30,13
72 R yal & Sunalliance Seguros (Venezuela)	46.996	32.255	45,7
73 Seguros Catatumbo,C.A.	46.438	36.161	28,42
74 International Briquettes Holding y sus filiales	45 997	63 929	-28,05
75 Seguros Guayana,C.A.	43.500	33.671	29,19
76 Grupo Sanvadi	42.518	37 059	14,73
77 Grupo Duncan	36.490	33 311	9,54
78 Sudamtex de Venezuela,C.A.	36.143	51.396	-29,68
79 Productos EFE,S.A.y compañías filiales	35 188	28.529	23,34
80 Terminales Maracaibo,C.A.y sus filiales	33 955	33.591	1,08
81 Seguros Sofitasa,C.A.	33 380	28.594	16,74
82 BOC Gases de Venezuela,C.A.	32.085	28.778	11,49
83 La Oriental de Seguros,C.A.	31.745	16.432	93,19
84 Plaza (BC)	30 592	23.603	29,61
85 Seguros La Occidental,C.A.	30 108	16.078	87,26
86 Canarias de Venezuela (BC)	29.646	32 191	-7,91
87 Sofitasa (BU)	28.933	23 525	22,99
88 Central (BU)	28.395	26.393	7,59
89 C.A.,Seguros Los Andes	27 328	18.517	47,58
90 Universitas de Seguros,C.A.	26 104	33.464	-21,99

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años

		Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
91	C.A.Ron Santa Teresa	24.453	n.d.	n.d.
92	Aga de Venezuela	23 702	24.869	-4,69
93	Warner Lambert de Venezuela	22.977	n.d.	n.d..
94	Banfoandes (BC)	22.420	12.411	80,65
95	Seguros Venezuela,C.A.	22 119	19 367	14,21
96	Seguros Caroní,C.A.	21.509	15.477	38,97
97	Seguros Carabobo,C.A.	21.438	15 727	36,31
98	Banesco Seguros,C.A.	20.691	10 350	99,91
99	Flor de Aragua	20 151	16.051	25,54
100	F.V.I.Fondo de Valores Inmobiliarios,S.A.C.A.y filiales	20 058	13.643	47,02
101	Norvalbank (BU)	19 323	21.701	-10,96
102	Eurobuilding Internacional	19 009	n.d.	n.d.
103	Corporación Industrial de Energía y filiales	16.728	6 394	161,62
104	Pastas Capri	16.500	14 000	17,86
105	American International,C.A.de Seguros	16.489	19 831	-16,85
106	Aseguradora Nacional Unida,Uniseguros	15 170	n.d.	0
107	C.A.,Seguros La Federación	14 720	13.455	9,4
108	Guayana (BC)	13.504	8.342	61,88
109	Bolívar (BU)	13 066	3 174	311,66
110	Interbank Seguros,S.A.	12.377	9.658	28,15
111	Suelopetrol,C.A.y compañías filiales	12.281	10 194	20,47
112	Bancoro (BC)	11.976	8.480	41,23
113	Mattel de Venezuela	11.104	n.d.	n.d
114	Microsoft	11.092	8.649	28,25
115	Abn Amro Bank (BC)	10 402	8.225	26,47
116	Industrias Iberia,C.A.	10 178	9 042	12,56
117	Bancoex (BC)	10 082	9.694	4
118	Nuevo Mundo (BC)	9.652	4 204	129,59
119	Beke Santos	9 096	n.d.	n.d.
120	Confederado (BC)	8.676	9 048	-4,11

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos obtenidos en los últimos dos años

		Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
121	C.A.Telares de Palo Grande y sus filiales	8.505	7 222	17,77
122	C.A.de Seguros Avila	8.490	11.040	-23,1
123	Seguros Canarias de Venezuela,C.A.	8.433	6.846	23,18
124	Leo Burnett Venezuela,C.A.	8.234	7 087	16,18
125	Summa Sistemas	7 900	n.d.	n.d.
126	St.Chartered (BC)	7 349	6.554	12,13
127	Seguros Altamira,C.A.	7 276	6.487	12,16
128	La Montserratina	7 077	6.641	6,57
129	JMC Creatividad Orientada Young &Rubican	6 980	n.d.	n.d.
130	Inversiones Tocoa,C.A.y filiales Valores Inmb.y servicios	6.871	5 070	35,52
131	Protokol,Grupo de Informática y Telecomunicaciones,C.A.	6.454	3 906	65,23
132	Productos Alimenticios Kelly's	6.193	4.861	27,4
133	C.A.de Inmuebles y Valores Caracas y filiales	5 907	1.794	229,26
134	La Venezolana de Seguros y Vida,C.A.Seguros	5 279	4.607	14,59
135	Tequendama (BC)	5.244	4 472	17,26
136	Del Pueblo S.(BC)	4.850	4 113	17,92
137	Seguros Corporativos,C.A.	4 385	3.247	35,05
138	Chubb de Venezuela Compañía de Seguros	4 196	2 350	78,55
139	Mantex,S.A.y compañías filiales	4 180	591	607,28
140	Morgan (BC)	3.833	2.624	46,07
141	Organización Italcambio,C.A.y sus filiales	3 365	2.733	23,12
142	General de Seguros,C.A.	3 237	26.859	-87,95
143	H.L.Boulton &Co.y compañías filiales	3 183	n.d.	0
144	Seguros Pr vincial,S.A.	3 178	1 090	191,56
145	Instituto Municipal de Crédito Popular (BC)	2 992	1.810	65,3
146	Suelatex	2.913	2 183	33,44
147	Universal de Seguros,C.A.	2.886	1.986	45,32
148	Seguros Virgen del Valle,C.A.	2.696	2.144	25,75
149	Bank of America (BC)	2.575	4 086	-36,98
150	C.A.de Seguros Transecur	2.400	1.866	28,62
151	B.M.I.Compañía de Seguros de Venezuela,	2.033	749	171,43

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



**Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a los ingresos
obtenidos en los últimos dos años**

	Ingresos 2001	Ingresos 2000	Var. % ingres.
152 C.A.Seguros Comerciales Bolívar	1.777	3.527	-49,62
153 C.A.,Seguros La Fe	1.601	891	79,69
154 Vencred,S.A.y sus filiales	1.470	2.934	-49,9
155 Créd.Colombia (BC)	1.462	873	67,47
156 C.A.V.Seguros de Créditos La Mundial	1.360	1.266	7,42
157 Bangente (BC)	1 356	619	119,06
158 Eurobanco (BC)	1 338	665	101,2
159 Ing Bank (BC)	1.262	4 341	-70,93
160 Grupo Asegurador Previsional Grasp,C.A.	996	1 011	-1,48
161 Totalbank (BC)	965	173	457,8
162 Protecto Caracas	705	505	39,6
163 Inmuebles de B.de V.1985,C.A.	665	593	12,14
164 Monagas (BC)	636	1.512	-57,94
165 Inverdica,S.A.y su filial	635	47	1.251,06
166 Primus Seguros,C.A.	602	342	76,02
167 Envases Venezolanos	493	n.d.	0
168 Hispana de Seguros,C.A.	370	292	26,71
169 Banmujer (BC)	362	0	0
170 Venasetta,C.A.y sus filiales	330	2	-100
171 Grupo Zuliano	293	584	-250,68
172 Brasil (BC)	259	857	-69,78
173 Seguros Pirámide,C.A	223	1.003	-77,77
174 C.A.Seguros La Internacional	183	243	-24,69
175 Corporación Industrial Carabobo y compañías filiales	164	n.d.	0
176 Seguros Rescarven,C.A.	57	31	83,87
177 C.A.Seguros La Regional	42	21	100,00 .
178 C.A.Seguros Lara	26	7	271,43

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.

Anexo B.2: Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida en los últimos dos años

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
1 Cantv y filiales	79 127	-101.271	-178,13
2 Empresas Polar	n.d.	n.d.	n.d.
3 Telcel BellSouth	243.210	179 366	35,59
4 Pequiven	-35.590	22 721	-256,64
5 CVG Electrificación del Caroní,C.A.-CVG Edelca	303 457	279 358	8,63
6 Siderúrgica del Orinoco,Sidor	n.d.	n.d.	n.d.
7 C.A.La Electricidad de Caracas y compañías filiales	68.013	-87414	-177,81
8 Provincial (BU)	100 177	74.601	34,28
9 C.A.Cigarrera Bigott	n.d.	n.d.	n.d.
10 Cemex Venezuela,S.A.C.A.	24 236	25.882	-6,36
11 Mercantil (BU)	76.538	86.730	-11,75
12 Toyota	20 390	23 271	-12,38
13 Ford Motors de Venezuela,C.A.	n.d.	n.d.	n.d.
14 Venezuela (BU)	91.077	61.620	47,8
15 Unibanca (BU)	37.804	19 327	95,6
16 Siderúrgica Venezolana S.A.,Sivensa y sus filiales	-77 283	-88.217	-12,39
17 CVG Bauxilum	-86.503	-86.402	0,12 4
18 18 Caracas (BU)	38.873	13 137	195,9
19 Inelectra y sus filiales	7 715	2.402	221,19
20 Seguros Caracas de Liberty Mutual,C.A.	9 390	10.474	-10,35
21 Shell Venezuela,S.A.	23.227	n.d.	n.d.
22 Seguros La Seguridad,C.A.	10 995	6.881	59,79
23 C.A.Conduven	3.644	21.144	-35,47
24 Protinal /Proagr ,C.A.	10 045	4.282	134,59
25 Plumrose Latinoamericana,C.A.	n.d.	n.d.	n.d.
26 Multinacional de Seguros,C.A.	16.759	14 444	16,03
27 Corporación Digitel,C.A.	-40 368	-61.168	-34
28 Manufacturas de Papel,C.A.(Manpa)y filiales	4.514	4 321	4,47
29 Corp.Banca (BU)	27 584	25 998	6,1
30 Occ.de Descuento (BC)	17 018	9 965	70,78

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



**Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la
utilidad obtenida en los últimos dos años**

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
31 Industrial de Venezuela (BC)	-14712	8.709	-268,93
32 Súper Octanos, C.A.	14.821	12.187	21,61
33 Exterior (BU)	33 941	24 131	40,65
34 Seguros Horizonte, C.A.	-6.591	1.104	-697,01
35 Banesco (BU)	28.531	18.332	55,63
36 Caribe (BU)	11.467	14.865	-22,86
37 Vengas, S.A. y sus filiales	4 376	14 962	-70,75
38 Citibank (BU)	29 820	26.449	12,75 3
39 C.A. Fábrica Nacional de Cementos y filiales	25 368	18.236	39,11
40 Coposa	n.d.	n.d.	n.d.
41 Fiat	2.528	1.150	119,83
42 Hewlett-Packard de Venezuela, C.A.	n.d.	n.d.	n.d.
43 Seguros Bancentr, C.A.	-5.821	351	-1.758,40
44 Federal (BC)	7.612	4 783	59,15
45 Seguros Orinoco, C.A.	1.754	2 977	-41,08
46 PanAmerican de Liberty Mutual, C.A.	4 932	1.132	335,69
47 Corimon Pinturas	-15989	-16.265	-1,7
48 C.A. Tabacalera Nacional	1.048	n.d.	n.d.
49 Otepi, S.A.	1.841	1.592	15,64
50 C.N.A. de Seguros La Previsora	719	780	-7,82
51 Corporación Grupo Químico, C.A. y compañías filiales	-1.680	-4792	-64,94
52 Adriática de Seguros, C.A.	2.554	1.286	98,58
53 Fondo Común (BU)	5.653	8.782	-35,63
54 Seguros Mercantil, C.A.	2.236	775	188,52
55 Aventis Pharma	2.492	n.d.	n.d.
56 Zurich Seguros, S.A. (antes Sud América)	3 911	3 639	7,47
57 Corporación EDC y compañías filiales	24.666	-293093	-108,42
58 Seguros Nuevo Mundo, S.A.	1 000	936	6,84
59 Supermetanol, C.A.	35 380	35 170	0,6
60 Intercable	7 612	n.d.	n.d.

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida en los últimos dos años

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
61 Cerámica Carabobo,S.A.C.A.y compañías filiales	-6.607	-7826	-15,58
62 Siemens	95	1.550	-93,87
63 Seguros Banvalor,C.A.	478	233	105,15
64 Productos Quaker	2.194	n.d.	n.d.
65 Producto de Vidrio,S.A.(Producvisa)y filial	4.521	3 596	25,72
66 Caroní (BU)	6 335	5 374	17,88
67 Venezolano de Crédito (BU)	30 348	29 003	4,64
68 Domínguez &Cía,S.A.y su filial	272	815	-66,63
69 SuperCable	6.789	n.d.	n.d.
70 Del Sur (BU)	6 122	7 286	-15,98
71 C.A.de Seguros Capitolio	-7.498	-524	1.330,92
72 R yal &Sunalliance Seguros (Venezuela)	-4.866	92	-5389,13
73 Seguros Catatumbo,C.A.	2 363	113	1.991,15
74 International Briquettes Holding y sus filiales	-50.808	-13426	278,43
75 Seguros Guayana,C.A.	1.293	2.141	-39,61
76 Grupo Sanvadi	2 373	2.529	-6,17
77 Grupo Duncan	n.d.	n.d.	n.d.
78 Sudamtex de Venezuela,C.A.	-29834	-98.416	-69,69
79 Productos EFE,S.A.y compañías filiales	4 730	1.905	148,29
80 Terminales Maracaibo,C.A.y sus filiales	2.533	776	226,42
81 Seguros Sofitasa,C.A.	911	201	353,23
82 BOC Gases de Venezuela,C.A.	n.d.	n.d.	n.d.
83 La Oriental de Seguros,C.A.	1 081	696	55,32
84 Plaza (BC)	6 155	2.629 1	34,12
85 Seguros La Occidental,C.A.	833	420	98,33
86 Canarias de Venezuela (BC)	397	425	-6,59
87 Sofitasa (BU)	5.889	3.665	60,68
88 Central (BU)	4 447	5 315	-16,33
89 C.A.,Seguros Los Andes	1 321	268	392,91
90 Universitas de Seguros,C.A.	1.558	3 034	-48,65

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



**Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida
en los últimos dos años**

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
91 C.A.Ron Santa Teresa	728	n.d.	n.d.
92 Aga de Venezuela	2.806	-4118	-168,14
93 Warner Lambert de Venezuela	2.439	n.d.	n.d.
94 Banfoandes (BC)	3 008	395	661,52
95 Seguros Venezuela,C.A.	3 349	3.699	-9,46
96 Seguros Caroní,C.A.	433	447	-3,13
97 Seguros Carabobo,C.A.	318	357	-10,92
98 Banesco Seguros,C.A.	1 180	582	102,75
99 Flor de Aragua	1.746	1.283	36,09
100 F.V.I.Fondo de Valores Inmobiliarios,S.A.C.A.y filiales	1 770	-9.834	-118
101 Norvalbank (BU)	854	2.586	-66,98
102 Eurobuilding Internacional	-413	n.d.	n.d.
103 Corporación Industrial de Energía y filiales	489	-762	-164,17
104 Pastas Capri	n.d.	n.d.	n.d.
105 American International,C.A.de Seguros	76	108	-29,63
106 Aseguradora Nacional Unida,Uniseguros	1.007	621	62,16
107 C.A.,Seguros La Federación	201	210	-4,29
108 Guayana (BC)	1.645	2.426	-32,19
109 Bolívar (BU)	-1.588	26	-6.207,69
110 Interbank Seguros,S.A.	442 .	319	38,56
111 Suelopetrol,C.A.y compañías filiales	2.249	-15309	-114,69
112 Bancoro (BC)	3.700	791	367,76
113 Mattel de Venezuela	.-1.590	n.d.	n.d.
114 Microsoft	175	301	-41,86
115 Abn Amro Bank (BC)	-4.326	-4.453	-2,85
116 Industrias Iberia,C.A.	n.d.	n.d.	n.d.
117 Bancoex (BC)	13.803	14 153	-2,47
118 Nuevo Mundo (BC)	-114	-1.413	-91,93
119 Beke Santos	171	n.d.	n.d.
120 Confederado (BC)	99	45	120

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida en los últimos dos años

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
121 C.A.Telares de Palo Grande y sus filiales	50	43	16,28
122 C.A.de Seguros Avila	-1 308	-869	50,52
123 Seguros Canarias de Venezuela,C.A.	6	55	-89,09
124 Leo Burnett Venezuela,C.A.	1.449	718	101,81
125 Summa Sistemas	2.260	n.d.	n.d.
126 St.Chartered (BC)	998	2 041	-51,1
127 Seguros Altamira,C.A.	941	106	787,74
128 La Montserratina	230	145	58,62
129 JMC Creatividad Orientada Young &Rubican	n.d.	n.d.	n.d.
130 Inversiones Tacoa,C.A.y filiales Valores Inmb.y servicios	-1.132	-2.531	-55,27
131 Protokol,Grupo de Informática y Telecomunicaciones,C.A.	98	217	-54,84
132 Productos Alimenticios Kelly's	613	275	122,91
133 C.A.de Inmuebles y Valores Caracas y filiales	1.136	-222	-611,71
134 La Venezolana de Seguros y Vida,C.A.Seguros	-133	16	-931,25
135 Tequendama (BC)	1 303	1.368	-4,75
136 Del Pueblo S.(BC)	-138	2 339	-105,9
137 Seguros Corporativos,C.A.	121	160	-24,38
138 Chubb de Venezuela Compañía de Seguros	257	33	678,79
139 Mantex,S.A.y compañías filiales	975	-598	-263,04
140 Morgan (BC)	-31	1 917	-101,62
141 Organización Italcambio,C.A.y sus filiales	441	409	7,82
142 General de Seguros,C.A.	-9 050	-10 184	-11,14
143 H.L.Boulton &Co.y compañías filiales	-7022	n.d.	n.d.
144 Seguros Pr vincial,S.A.	1.347	729	84,77
145 Instituto Municipal de Crédito Popular (BC)	-272	-1.343	-79,75
146 Suelatex	112	763	-85,32
147 Universal de Seguros,C.A.	32	86	-62,79
148 Seguros Virgen del Valle,C.A.	191	96	98,96
149 Bank of America (BC)	1.498	3 367	-55,51
150 C.A.de Seguros Transecur	352	209	68,42
151 B.M.I.Compañía de Seguros de Venezuela,	9	-91	-109,89

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



**Ranking 2003 de las mejores 200 empresas del país, de acuerdo a la utilidad obtenida
en los últimos dos años**

	Utilidad 2001	Utilidad 2000	Var. %
152 C.A.Seguros Comerciales Bolívar	-189	-983	-80,77
153 C.A.,Seguros La Fe	121	126	-3,97
154 Vencred,S.A.y sus filiales	9 921	19.842	-50
155 Créd.Colombia (BC)	329	181	81,77
156 C.A.V.Seguros de Créditos La Mundial	206	190	8,42
157 Bangente (BC)	-12	-365	-96,71
158 Eurobanco (BC)	796	149	434,23
159 Ing Bank (BC)	-803	359	-323,68
160 Grupo Asegurador Previsional Grasp,C.A.	3	-51	-105,88
161 Totalbank (BC)	-669	93	-819,35
162 Protecto Caracas	-203	243	-183,54
163 Inmuebles de B.de V.1985,C.A.	-340	241	-241,08
164 Monagas (BC)	259	-253	-202,37
165 Inverdica,S.A.y su filial	411	-243	-269,14
166 Primus Seguros,C.A.	213	52	309,62
167 Envases Venezolanos	687	n.d.	n.d.
168 Hispana de Seguros,C.A.	-148	-302	-50,99
169 Banmujer (BC)	5	0	n.d.
170 Venasetta,C.A.y sus filiales	-9	-2	350
171 Grupo Zuliano	-1 139	-143	696,5
172 Brasil (BC)	-802	-657	22,07
173 Seguros Pirámide,C.A	150	-152	-198,68
174 C.A.Seguros La Internacional	67	46	45,65
175 Corporación Industrial Carabobo y compañías filiales	-753	n.d.	n.d.
176 Seguros Rescarven,C.A.	103	117	-11,97
177 C.A.Seguros La Regional	105	87	20,69
178 C.A.Seguros Lara	190	212	-10,38

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



ANEXO C: Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

Empresa	Sector
1 Empresas Polar 2 C.A.Cigarrera Bigott 3 Protinal /Proagr ,C.A. 4 Plumrose Latinoamericana,C.A. 5 Coposa 6 C.A.Tabacalera Nacional 7 Productos Quaker 8 Productos EFE,S.A.y compañías filiales 9 C.A.Ron Santa Teresa 10 Flor de Aragua 11 Pastas Capri 12 Industrias Iberia,C.A. 13 La Montserratina 14 Productos Alimenticios Kelly's	Alimentos,bebidas y tabacos (Consumo masivo)
15 Toyota 16 Ford Mot rs de Venezuela,C.A. 17 Fiat 18 Grupo Duncan	Automotor
19 Pr vincial (BU) 20 Mercantil (BU) 21 Venezuela (BU) 22 Unibanca (BU) 23 18 Caracas (BU) 24 Corp.Banca (BU) 25 Occ.de Descuento (BC) 26 Industrial de Venezuela (BC) 27 Exterior (BU) 28 Banesco (BU) 29 Caribe (BU) 30 Citibank (BU) 31 Federal (BC) 32 Fondo Común (BU)	Banca



	Empresa	Sector
33	Caroní (BU)	Banca
34	Venezolano de Crédito (BU)	
35	Del Sur (BU)	
36	Plaza (BC)	
37	Canarias de Venezuela (BC)	
38	Sofitasa (BU)	
39	Central (BU)	
40	Banfoandes (BC)	
41	Norvalbank (BU)	
42	Guayana (BC)	
43	Bolívar (BU)	
44	Bancoro (BC)	
45	Abn Amro Bank (BC)	
46	Bancoex (BC)	
47	Nuevo Mundo (BC)	
48	Confederado (BC)	
49	St.Chartered (BC)	
50	Tequendama (BC)	
51	Del Pueblo S.(BC)	
52	Morgan (BC)	
53	Instituto Municipal de Crédito Popular (BC)	
54	Bank of America (BC)	
55	Créd.Colombia (BC)	
56	Bangente (BC)	
57	Eurobanco (BC)	
58	Ing Bank (BC)	
59	Totalbank (BC)	
60	Monagas (BC)	
61	Banmujer (BC)	
62	Brasil (BC)	

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

	Empresa	Sector
63	Hewlett-Packard de Venezuela,C.A.	Computación
64	Microsoft	
65	Beke Santos	
66	Summa Sistemas	
67	CVG Electrificación del Caroní,C.A.-CVG Edelca	Energía
68	C.A.La Electricidad de Caracas y compañías filiales	
69	Inelectra y sus filiales	
70	Vengas,S.A.y sus filiales	
71	Corporación EDC y compañías filiales	
72	BOC Gases de Venezuela,C.A.	
73	Aga de Venezuela	
74	Corporación Industrial de Energía y filiales	Metales
75	Siderúrgica del Orinoco,Sidor	
76	Siderúrgica Venezolana S.A.,Sivensa y sus filiales	
77	CVG Bauxilum	
78	C.A.Conduven	
79	Domínguez &Cía,S.A.y su filial	
80	International Briquettes Holding y sus filiales	
81	Grupo Sanvadi	No Metal
82	Cemex Venezuela,S.A.C.A.	
83	C.A.Fábrica Nacional de Cementos y filiales	
84	Cerámica Carabobo,S.A.C.A.y compañías filiales	
85	Producto de Vidrio,S.A.(Producvisa)y filial	
86	Mattel de Venezuela	Papeles
87	Manufacturas de Papel,C.A.(Manpa)y filiales	
88	Protecto Caracas	Química
89	Pequiven	
90	Shell Venezuela,S.A.	
91	Súper Octanos,C.A.	
92	Corimon Pinturas	

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

	Empresa	Sector
93	Corporación Grupo Químico,C.A.y compañías filiales	Química
94	Aventis Pharma	
95	Supermetanol,C.A.	
96	Warner Lambert de Venezuela	
97	Suelopetrol,C.A.y compañías filiales	
98	Envases Venezolanos	
99	Grupo Zuliano	
100	Corporación Industrial Carabobo y compañías filiales	Seguros
101	Seguros Caracas de Liberty Mutual,C.A.	
102	Seguros La Seguridad,C.A.	
103	Multinacional de Seguros,C.A.	
104	Seguros Horizonte,C.A.	
105	Seguros Bancentr ,C.A.	
106	Seguros Orinoco,C.A.	
107	PanAmerican de Liberty Mutual,C.A.	
108	C.N.A.de Seguros La Previsora	
109	Adriática de Seguros,C.A.	
110	Seguros Mercantil,C.A.	
111	Zurich Seguros,S.A.(antes Sud América)	
112	Seguros Nuevo Mundo,S.A.	
113	Seguros Banvalor,C.A.	
114	C.A.de Seguros Capitolio	
115	R yal &Sunalliance Seguros (Venezuela)	
116	Seguros Catatumbo,C.A.	
117	Seguros Guayana,C.A.	
118	Seguros Sofitasa,C.A.	
119	La Oriental de Seguros,C.A.	

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

	Empresa	Sector
120	Seguros La Occidental,C.A.	Seguros
121	C.A.,Seguros Los Andes	
122	Universitas de Seguros,C.A.	
123	Seguros Venezuela,C.A.	
124	Seguros Caroní,C.A.	
125	Seguros Carabobo,C.A.	
126	Banesco Seguros,C.A.	
127	American International,C.A.de Seguros	
128	Aseguradora Nacional Unida,Uniseguros	
129	C.A.,Seguros La Federación	
130	Interbank Seguros,S.A.	
131	C.A.de Seguros Avila	
132	Seguros Canarias de Venezuela,C.A.	
133	Seguros Altamira,C.A.	
134	La Venezolana de Seguros y Vida,C.A.Seguros	
135	Seguros Corporativos,C.A.	
136	Chubb de Venezuela Compañía de Seguros	
137	General de Seguros,C.A.	
138	Seguros Pr vincial,S.A.	
139	Universal de Seguros,C.A.	
140	Seguros Virgen del Valle,C.A.	
141	C.A.de Seguros Transecur	
142	B.M.I.Compañía de Seguros de Venezuela,	
143	C.A.Seguros Comerciales Bolívar	
144	C.A.,Seguros La Fe	
145	C.A.V.Seguros de Créditos La Mundial	
146	Grupo Asegurador Previsional Grasp,C.A.	
147	Primus Seguros,C.A.	
148	Hispana de Seguros,C.A.	
149	Seguros Pirámide,C.A	
150	C.A.Seguros La Internacional	

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



Clasificación de empresas del Ranking 2003 por sector de la economía

	Empresa	Sector
151	Seguros Rescarven,C.A.	Seguros
152	C.A.Seguros La Regional	
153	C.A.Seguros Lara	
154	Cantv y filiales	Telecomunicaciones
155	Telcel BellSouth	
156	Corporación Digitel,C.A.	
157	Intercable	
158	Siemens	
159	SuperCable	
160	Protokol,Grupo de Informática y Telecomunicaciones,C.A.	Textil
161	C.A.Telares de Palo Grande y sus filiales	
162	Mantex,S.A.y compañías filiales	
163	Suelatex	
164	Sudamtex de Venezuela,C.A.	Transporte
165	Terminales Maracaibo,C.A.y sus filiales	
166	Otepi,S.A.	Valores Inmb.y servicios
167	F.V.I.Fondo de Valores Inmobiliarios,S.A.C.A.y filiales	
168	Eurobuilding Internacional	
169	Leo Burnett Venezuela,C.A.	
170	JMC Creatividad Orientada Young &Rubican	
171	Inversiones Tocoa,C.A.y filiales Valores Inmb.y servicios	
172	C.A.de Inmuebles y Valores Caracas y filiales	
173	Organización Italcambio,C.A.y sus filiales	
174	H.L.Boulton &Co.y compañías filiales	
175	Vencred,S.A.y sus filiales	
176	Inmuebles de B.de V.1985,C.A.	
177	Inverdica,S.A.y su filial	
178	Venaseta,C.A.y sus filiales	

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de Aristimuño, Herrera & Asociados. (2002). Ranking: Mejores 200 empresas del país. En [http:// www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf](http://www.dinero.com.ve/portada/ranking2003.pdf), consultado el día 15 de Abril de 2003.



ANEXO D

ANEXO D.1: Las empresas Top 100

Empresa	Sector
1 CANTV	Telecomunicaciones
2 C.A. La electricidad de Caracas	Electricidad
3 Banco de Venezuela Grupo Santander	Finanzas
4 Cemex Venezuela, C.A.	Construcción
5 Super Octanos, C.A.	Química
6 Toyota de Venezuela, C.A.	Automotor
7 Telcel, C.A.	Telecomunicaciones
8 Banesco Banco Universal	Finanzas
9 Banco del Caribe	Finanzas
10 Shell Venezuela S.A.	Petroquímica, gas natural y gasolina
11 Banco Exterior, C.A Banco Universal	Finanzas
12 Banco Venezolano de Crédito S.A.CA	Finanzas
13 Citibank Venezuela	Finanzas
14 Corporación Digitel, C.A.	Telecomunicaciones
15 Del sur Banco Universal	Finanzas
16 Fondo de valores Inmobiliarios, S.A.C.A	Diversos Servicios
17 Fondo Común Banco Universal	Finanzas
18 BOC Gases de Venezuela	Petroquímica, gas natural y gasolina
19 Ford Motor de Venezuela, S.A.	Automotor
20 Mantex, S.A.	Diversos Servicios
21 C.A Conduven	Metalúrgica
Warner Lamber de Venezuela, S.A. Chicle Adams, S.A.)	Manufactura
22 C.A Cigarrera Bigott, SUCS	Manufactura
23 Industriasa Venoco, C.A.	Petroquímica, gas natural y gasolina
24 Colgate Palmolive, C.A.	Cosméticos y detergentes
25 Comercial Belloso, C.A.	Farmacia
26 Clariant Venezuela S.A	Química
27 Procter & Gamble de Venezuela	Cosméticos y detergentes
28 C.A Tabacalera Nacional	Manufactura
29 Inelectra, S.A.C.A	Electricidad y Construcción
30 Cerámicas Carabobo, S.A.C.A	Construcción
31 Dayco	Diversos Servicios
32 Plumrose Latinoamericana, C.A.	Alimentos
33 Telecomunicaciones IMPSA S.A.	Telecomunicaciones
34 Terminales Maracaibo, C.A.	Transporte
35 Papeles Venezolanos, C.A.	Manufactura
36 Aventis Pharma, S.A.	Farmacia
37 Grupo Sandavi	Metalúrgica
38 Ruedas de Aluminio, C.A. RUALCA	Manufactura
39 Warner Lamber de Venezuela, S.A. (Schick)	Manufactura

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Trabajo de Grado a partir de BusinessVenezuela. (2002). Top 100 Companies. p. 14-17.



Las empresas Top 100

	Empresa	Sector
41	Snacks América Latina	Alimentos
42	Zurich Seguros, S.A.	Seguros
43	Seguros Mercantil, C.A	Seguros
44	Jantesa, S.A	Electricidad y Construcción
45	Suelopetrol	Petroquímica, gas natural y gasolina
46	Intercable	Telecomunicaciones
47	Sadeven Industrias	Electricidad y Construcción
48	Consorcio Oleaginoso Portuguesa, S.A.	Alimentos
49	3M Manufacturera de Venezuela, S.A.	Manufactura
50	C.A. Ron Santa Teresa	Manufactura
51	Hewlett-Packard de Venezuela, C.A.	Computación
52	GlaxoSmithKline Venezuela	Farmacia
53	Eurobuilding Internacional	Hoteles
54	Schering-plough, C.A.	Farmacia
	Warner Lamber de Venezuela, S.A. Lanoratoris	
55	Substantia, C.A.	Farmacia
56	Venezolana de Proyectos Integrados, Vepica, C.A.	Electricidad y Construcción
57	Productos Quaker, S.R.L	Alimentos
58	Supercable AKL Internacional, S.A.	Telecomunicaciones
59	Otepi, S.A.	Electricidad y Construcción
60	Matadero Industrial Centro Occidente	Alimentos
61	Servicios Petroleros Flint, C.A.	Petroquímica, gas natural y gasolina
62	Royal & SunAlliance Seguros (Venezuela), S.A.	Seguros
63	National Oilwell de Venezuela C.A.	Petroquímica, gas natural y gasolina
64	Productos Roche, S.A.	Farmacia
65	Inversora Lockey, C.A.	Construcción
66	Manaplas, S.A.	Manufactura
67	Cambridge Tecnology Partners Venezuela, C.A.	Diversos Servicios
68	C.A. de Seguros American International	Seguros
69	Weatherford Venezuela, S.A.	Petroquímica, gas natural y gasolina
70	Proyca, S.A.	Electricidad y Construcción
71	Mattel de Venezuela, C.A.	Diversos Servicios
72	Sanofi Synthelabo de Venezuela, S.A.	Farmacia
73	Sanford Faber Venezuela L.L.C	Manufactura
74	3-A Johnson Controls Andina, C.A.	Manufactura
75	Moore de Venezuela, S.A.	Manufactura
76	Taller Vivolo, C.A. (Vivolca)	Manufactura
77	Premium de Venezuela, C.A.	Diversos Servicios
78	Summa Sistemas, C.A.	Computación
79	Riese & CIA, S.A.	Diversos Servicios

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de BusinessVenezuela. (2002). Top 100 Companies. Pág. 14-17.



Las empresas Top 100

	Empresa	Sector
80	Reckitt Benckiser de Venezuela, S.A.	Diversos Servicios
81	Grupo Empresarial SODICA	Diversos Servicios
82	Grupo OpenCrom	Diversos Servicios
83	Fundafarmacia	Farmacia
84	Leo Burnett Venezuela, C.A.	Publicidad y Mercadeo
85	JMC Creatividad Orientada/Young & Rubicam	Publicidad y Mercadeo
86	Network Consulting Group S.A.	Computación
87	Dart de Venezuela C.A	Manufactura
88	Vencraft Venezuela, C.A.	Diversos Servicios
89	Den Spie, S.A	Electricidad y Construcción
90	Expotran, S.A.	Transporte
91	Telenorma, C.A.	Telecomunicaciones
92	Conseim C.A.	Electricidad y Construcción
93	Rontarca Prima Willis, C.A.	Diversos Servicios
94	BFGP Ingenieros, C.A.	Computación
95	BekeSantos	Computación
96	Tecnomed, J. Trapp, C.A.	Diversos Servicios
97	Cebra, S.A.	Manufactura
98	Memorex Telex de Venezuela, C.A.	Computación
99	Enrejados Metálicos Acero Grill, C.A.	Metalúrgica
100	Mosaica	Electricidad y Construcción

Fuente: elaborado por Márquez y Morett con motivo de Proyecto de Trabajo de Grado a partir de BusinessVenezuela. (2002). Top 100 Companies. Pág. 14-17.

ANEXO E

Instru

Muestra de empleados por perfil

Nº de empleados en las áreas

	Empresas	RRHH	Sistemas	Legal	Muestra meta de empleados por emp. de la muestra
Telecomunicaciones	T1	1	5	1	7
	T2	1	4	0	5
Banca	B1	2	12	0	14
	B2	1	1	2	4
Total empleados por área de la muestra		5	22	3	30



ANEXO F

ANEXO F.1: Entrevista estructurada

ANEXO F.2: Entrevista estructurada con modificaciones

ANEXO F.2: Entrevista estructurada

Instrucciones

Continuación se le presentarán una serie de preguntas dirigidas a conocer el paquete de beneficios ofrecido por la organización, solicitándole en su mayoría datos de carácter cualitativo.

Se les hará de su conocimiento que se garantizará total confidencialidad sobre la información solicitada, ya que el estudio tiene estricto carácter académico y los resultados del mismo únicamente estarán a disposición de las empresas participantes mediante un reporte que se les enviará una vez finalizada la investigación identificando a las mismas con un código.

Muchas gracias por su colaboración

1 Nombre de la empresa:

2 Sector industrial al que pertenece la empresa:

3 Total de trabajadores:

Favor definir los niveles jerárquicos en su organización, ejemplo: Nivel 1 "Personal auxiliar": asistentes técnicos, secretarías y recepcionistas; Nivel 2 "Personal profesional": coordinadores, especialistas y analistas; Nivel 3 "Gerencia Media": gerentes y directores de las áreas.

☐ Nivel 1

☐ Nivel 2

☐ Nivel 3

☐ Nivel 4

5 Total de trabajadores en la Unidad de Sistemas
(departamento de informática, computación, etc.)

☐ Nivel 1

☐ Nivel 2

☐ Nivel 3

☐ Nivel 4

6 Total de trabajadores en la Unidad de Legal

☐ Nivel 1

Nivel 2

Nivel 3

Nivel 4

7 Total de trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos

Nivel 1

Nivel 2

Nivel 3

Nivel 4

8 Antigüedad de la empresa:

☐ Menos de 1 año

☐ 15 años y un día - 20 años

☐ 1 año - 5 años

☐ 20 años y un día - 25 años

☐ 5 años y un día - 10 años

☐ Más de 25 años

☐ 10 años y un día - 15 años

9 ¿Existe convención colectiva de trabajadores en su empresa? ☐ Si ☐ No

10 ¿Cuáles trabajadores están amparado por contratación colectiva?

11 ¿Cuántos trabajadores están amparados por contratación colectiva?

12 Favor anexar el organigrama estructural de la empresa (general)

Datos de los empleados (perfiles)

		Area			Totales	
		Sistemas	Legal	Recursos Humanos		
Empleados que no tienen hijos	Viven con sus padres					
	No viven con sus padres, ni con pareja					
Empleados que no tienen hijos con parejas, viudos o divorciados)	Hijo mayor: menor o igual a 6 años					
	Hijo mayor: entre 7 y 25 años					
	Hijo mayor: ha dejado el hogar para formar el propio.					
Empleado con más de 50 años que viven con pareja o casados, no tendrá hijos						
Empleado recién casado, tiene menos de 50 años no tiene hijos y los quiere tener.*						
Empleados casados o que viven con parejas, casados o concubinos)	Hijo mayor menor o igual a 6 años					
	Hijo mayor entre 7 y 25 años					
	Cuando se va desde el primer hijo hasta el último hijo.					
Total						

*En esta categoría se incluyen empleados que recientemente hayan iniciado la convivencia con su pareja en matrimonio

Favor indicar los beneficios que son otorgados por su empresa, responder los ítems que se presentan en cada caso y señalar con una equis (X) el nivel de reporte al cual van dirigidos.

Clasificación (Group)	(If y)	Concepto	Definición/ Ítem	¿Cuáles personas reciben el beneficio?	¿Este beneficio es extendible a familiares del empleado?	¿Cuáles familiares? (ejemplo: hijos, cónyuge, padres, etc.)	¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?	Nivel			
								Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
Beneficios	13. Para cobertura de necesidades básicas	(12) Vivienda provista por la	Definición: se refiere a las facilidades que la empresa le otorga al empleado, asignándole una vivienda o una ayuda monetaria, en calidad de préstamo a una tasa de interés preferencial para que el empleado tenga más facilidades en el pago de la misma. 1) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias 2) Indique cuáles conceptos son pagados por la empresa, por ejemplo, luz, agua, educación, etc.)		Si No		Si No				
		(13) Programas de Alimentación	Definición: se refiere a la ayuda que la empresa proporciona a sus empleados a través del servicio de comedor, pago total o parcialmente por la misma. También esta categoría está constituida por ayudas de carácter indirecto tales como: cupones, subsidios entre otros. 1) En qué consiste los programas de alimentación? Comedor: ☐ Pago contra presentación de factura ☐ Otros, especifique: ☐ 2) ¿Cuánto es el monto del subsidio que otorga la empresa por este beneficio? 3) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto o porcentaje de subsidio por ejemplo)				Si No				
		(14) Guardería	Definición: referido a las facilidades o subsidios que otorga la empresa a los empleados para el resguardo de sus hijos o niños en cunas para salvaguardar su integridad, esparcimiento y educación. 1) El beneficio de Guardería es otorgado a los empleados: De acuerdo a las disposiciones de la legislación laboral ☐ Adicional a lo establecido en las disposiciones de la legislación laboral ☐ 2) En qué consiste el subsidio de Guardería? Monto fijo ☐ Porcentaje del salario básico mensual ☐ Otro ☐ 3) Favor indicar el monto del subsidio por empleado: 4) Indique la edad establecida de los hijos de los empleados para el otorgamiento de este beneficio: Hasta 6 años ☐ Más de 6 años ☐ 5) Modalidad del beneficio de guardería: Propio ☐ Contratado ☐ Contra presentación de factura ☐ 6) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto o porcentaje de subsidio, número de hijos, etc.)				Si No				

Señale con una equis (X) si el beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa.

		¿Ofrece este beneficio?	¿Ofrece a familiares del empleado?	¿Ofrece hijos, cónyuge, padres, etc.?	¿Ofrece a los dependientes del contrato colectivo de su empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal auxiliar
Beneficios	13. Para cobertura de necesidades básicas	Definición: se refiere a la posibilidad que otorga la empresa a los empleados de disfrutar más días de vacaciones a los que le corresponden de acuerdo a las disposiciones de la legislación laboral venezolana, es decir, días de vacaciones que exceden el mínimo legal. 1) ¿Cuántos días de disfrute ofrece por vacaciones? 2) ¿Otorga algún pago por vacaciones adicional al Bona Vacetud? Si No 3) ¿En qué consiste este pago? (ejemplo: monto fijo, porcentaje del salario básico mensual, etc.) Favor indicar monto. 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto o porcentaje de pago, número de días, etc.)							
	14. De seguridad	Definición: este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que permite cubrir las contingencias de enfermedades del empleado, cónyuge y/o familiares directos. 1) Ofrece una póliza básica de Seguro HCM para los empleados: Si No 2) Indique el porcentaje de cobertura por parte de la empresa de la póliza básica para los empleados: 3) Indique el monto de cobertura de la póliza de HCM básica para empleados: 4) Indique la moneda de la póliza de Seguro que ofrece a sus empleados: Bolívares Dólares 5) Ofrece una póliza de exceso de Seguro HCM para los empleados: Si No 6) Indique el porcentaje de cobertura por parte de la empresa de la póliza de exceso para empleados: 7) Indique el monto de cobertura de la póliza de HCM exceso para empleados: 8) Indique la moneda de la póliza de Exceso Seguro que ofrece a sus empleados: Bolívares Dólares 9) Ofrece una póliza básica de Seguro HCM para los familiares del empleado: Si No 10) Indique el porcentaje de cobertura por parte de la empresa de la póliza básica para los familiares del empleado: 11) Indique el monto de cobertura de la póliza de HCM básica para los familiares del empleado: 12) Indique la moneda de la póliza de Básica de Seguro que ofrece a los familiares del empleado: Bolívares Dólares 13) Ofrece una póliza de exceso de Seguro HCM para los familiares del empleado: Si No 14) Indique el porcentaje de cobertura por parte de la empresa de la póliza de exceso para los familiares del empleado: 15) Indique el monto de cobertura de la póliza de HCM exceso para los familiares del empleado: 16) Indique la moneda de la póliza de Exceso que ofrece a los familiares del empleado: Bolívares Dólares 17) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto o porcentaje de subsidio, cobertura, moneda, etc.) 18) ¿Existe algún beneficio que incluye traslado por emergencia o está incluido en la Póliza de HCM? Si No 19) ¿En qué consiste el beneficio de traslado por emergencia? (ejemplo: Transporte terrestre, marítimo, aéreo, etc.)							

Beneficio		Definición: ¿se refiere a la posibilidad que otorga la empresa a sus empleados de realizarse exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar el estado de salud de los mismos?	¿Ofrece el beneficio?	¿Ofrece el beneficio a los familiares del empleado?	¿Ofrece el beneficio a los hijos, cónyuge, padres, etc.?	¿Ofrece el beneficio a las dependientes del contrato colectivo de su empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
14. De seguridad	14a) Chequeo médico	Definición: se refiere a la posibilidad que otorga la empresa a sus empleados de realizarse exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar el estado de salud de los mismos. 1) Indique el tipo de chequeo médico que ofrece su empresa y la periodicidad con la que ofrece este beneficio a sus empleados (ejemplo: Bimensual, anualmente, semestralmente, mensualmente, etc.) Periodicidad Tutoriales (periódicos) _____ Pre-empleo _____ Post-empleo _____ Pre-vacación _____ Post-vacación _____ Otros: Especifique _____ 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de cobertura para empleados, monto de cobertura para familiares, etc.)		Si No		Si No				
	14b) Servicio médico ambulatorio	Definición: este beneficio contempla el pago total o parcial por parte de la empresa de las consultas médicas y tratamientos en cualquier centro de salud, exámenes de laboratorio, medicinas entre otros. 1) ¿Quiénes efectúan los servicios médicos ambulatorios? Médicos privados contratados por la empresa _____ Médicos de la empresa _____ A elección de la empresa _____ A elección del empleado _____ 2) ¿Cuáles servicios médicos ambulatorios se ofrecen? Consultas médicas externas _____ Exámenes de laboratorio _____ Otros _____ 3) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (cobertura para empleados, cobertura para familiares, etc.)		Si No		Si No				
	14c) Asistencia Oftalmológica *	Definición: este beneficio contempla el pago total o parcial por parte de la empresa de las consultas y tratamientos en cualquier centro de salud que ofrezca servicios en el área oftalmológica o la disposición dentro de las instalaciones de la empresa de un centro dedicado a tal fin. 1) ¿Este servicio está incluido en el seguro HC? Si No 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (cobertura para empleados, cobertura para familiares, etc.)		Si No		Si No				
	14d) Asistencia Odontológica *	Definición: este beneficio se refiere al pago total o parcial por parte de la empresa de las consultas y tratamientos en cualquier centro odontológico o la disposición dentro de las instalaciones de la empresa de un centro dedicado a tal fin. 1) ¿Este servicio está incluido en el seguro de salud? Si No		Si No		Si No				

		¿Existe el beneficio?		¿Existe el beneficio a los familiares del empleado?		¿Existe el beneficio a los hijos, hermanos, padres, etc.?		¿Existe el beneficio a los dependientes del contrato colectivo de la empresa?		Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
14. De seguridad	Asistencia Odontológica	2) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en que consiste estas diferencias (monto de cobertura para empleados, monto de cobertura para familiares, moneda, etc.)											
	Planes de jubilación/pensión	Definición: planes ofrecidos por las empresas a fin de planificar el retiro de los empleados durante su vida activa dentro de la misma, como un complemento a los planes otorgados por las instituciones públicas, específicamente por la seguridad social. 1) ¿Cuánto es el aporte anual (porcentaje) que otorga la empresa a cada empleado por este beneficio? 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en que consiste estas diferencias (diferencias en la contribución, moneda, etc.)				Si	No						
15. Financieros	Préstamo para adquisición de autos/motos	Definición: contempla facilidades otorgadas por la empresa para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales a los empleados en relación al contexto financiero para la adquisición de su vehículo. 1) Indique la tasa de interés con la que otorga este préstamo. 2) Indique el monto máximo del préstamo por empleado. 3) Indique el plazo máximo de pago concedido en años. 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en que consiste estas diferencias (tasa de interés preferenciales, modelos de automóviles, etc.)				Si	No						
	Préstamo para adquisición de vivienda	Definición: contempla facilidades otorgadas por la empresa para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales a los empleados en relación al contexto financiero para la adquisición de una vivienda o remodelación de la misma. 1) Indique la tasa de interés con la que otorga este préstamo. 2) Indique el monto máximo del préstamo por empleado. 3) Indique el plazo máximo de pago concedido en años. 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en que consiste estas diferencias (tasa de interés preferenciales, ubicación de la vivienda, etc.)				Si	No						

*Beneficio que ha sido modificado en su definición y/o denominación

¿El beneficio es exclusivo del empleado?
 ¿El beneficio es exclusivo de los familiares del empleado?
 ¿El beneficio es exclusivo de los empleados de la empresa?
 ¿El beneficio es exclusivo de los empleados de la empresa?
 ¿El beneficio es exclusivo de los empleados de la empresa?
 ¿El beneficio es exclusivo de los empleados de la empresa?

Beneficios	15. Financieras	15.5	Préstamo para diversos fines	Definición: contempla facilidades otorgadas por la empresa para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales a los empleados en relación al contexto financiero, para otros gastos tales como: gastos médicos, educación, viajes, mobiliario entre otros. 1) ¿Cuáles son estas líneas o usas? (ejemplo: estudios, computadoras, celulares, automóviles, etc.) 2) Indique la tasa de interés con la que otorga este préstamo: 3) Indique el monto máximo del préstamo por empleado: 4) Indique el plazo máximo de pago concedido en años: 5) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (tasa de interés preferenciales, requisitos exigidos, etc.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

*Beneficios que han sido modificados en su definición y/o denominación

		¿Existe el beneficio?	¿Existe el beneficio en favor de los familiares del empleado?	¿Existe el beneficio en favor de otros empleados, esposas, hijos, etc.?	¿Existe el beneficio en favor de los beneficiarios del contrato colectivo de la empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar	
Beneficios	16.1 Pago por uso de vehículo personal	1) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (cantidad de kilómetros reconocidos para el pago, por ejemplo)			☐ Si ☐ No					
	16.2 Asignación de vehículo (Vehículo provisto por la empresa)	Definición: referido al uso de un vehículo otorgado al empleado por la empresa para fines laborales y personales. 1) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (modelo de automóvil, por ejemplo)			☐ Si ☐ No					
	16.3 Transporte al personal *	Definición: referido a las facilidades de traslado trabajo-puntos críticos de la ciudad que le otorga la empresa a sus empleados, mediante la disposición de un medio de transporte para tal fin. 1) ¿Qué programas de transporte tiene la empresa? ☐ Transporte terrestre ☐ Transporte marítimo ☐ Transporte fluvial ☐ Otros: Especifique: _____ 2) Indique el porcentaje de subsidio mensual por parte de la empresa por este concepto: _____ % 3) Indique el monto de subsidio mensual por parte de la empresa por este concepto: Bs. _____ 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de subsidio, sistema de transporte, etc.)			☐ Si ☐ No					
		16.4 Estacionamiento	Definición: existe en una ayuda monetaria o subsidio que ofrece la empresa a sus empleados para cubrir los costos del estacionamiento, en caso que esta no cuente con estacionamiento propio o la asignación de un puesto cuando posee estacionamiento propio. 1) Modalidad del estacionamiento: ☐ Propio ☐ Contratado ☐ Pago contra presentación de: _____ 2) Indique el monto de subsidio mensual por parte de la empresa por este concepto: Bs. _____ 3) El estacionamiento se encuentra: ☐ Dentro de la empresa ☐ Fuera de la empresa 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de subsidio, puestos fijos, etc.)			☐ Si ☐ No				
17. Recreacionales			17.1 Disfrute de club privado	Definición: la empresa le asigna u ofrece la oportunidad de obtener acciones en clubes sociales, privados a los empleados, pagando total o parcialmente las cuotas de mantenimiento o consumo dentro del mismo. 1) ¿A quién pertenecen las acciones del club? ☐ Empresa ☐ Empleado 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de subsidio, propiedad de la acción, etc.)			☐ Si ☐ No			

Beneficio	Clasificación (Group)	Ley	Concepto	Definición	¿Otras personas reciben el beneficio?	¿Este beneficio es extensible a los familiares del empleado?	¿Cuáles familiares? (ejemplo: hijos, cónyuge, padres, etc.)	¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?				
									Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
17. Recreacionales			Actividades Deportivas	Definición: este beneficio consiste en las ayudas o facilidades que proporciona la empresa a sus empleados de pertenecer y participar en grupos de diferentes disciplinas deportivas, así como la organización de dichos eventos. 1) ¿Dónde se realizan estas actividades? - Dentro de la empresa - Fuera de la empresa - Dentro y fuera de la empresa 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (participación, subsidios, etc.)		Si No		Si No				
			Facilidades para los vacaciones	Definición: referido a la ayuda monetaria o crédito que la empresa le brinda a los empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones. 1) En qué consiste este beneficio? (ejemplo: Monto fijo, % de salario básico mensual, etc.) Favor indicar el valor: 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto del subsidio, préstamos, etc.)				Si No				
			Gimnasio *	Definición: referido a la ayuda monetaria que brinda la empresa a los empleados y que les otorga el derecho de disfrutar de las instalaciones de un gimnasio. 1) Modalidad del gimnasio: - Propio - Contratado - Pago contra presentación de factura 2) Indique el monto de subsidio mensual por parte de la empresa por este concepto: Bs. 3) El gimnasio se encuentra: - Dentro de la empresa - Fuera de la empresa 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto del subsidio, conceptos cubiertos: anualidad o mensualidad, etc.)		Si No		Si No				
			Áreas de descanso en intervalos de trabajo *	Definición: referido en espacios físicos que la empresa pone a disposición de los empleados para garantizar su recreación, esparcimiento y descanso en los periodos libres de descanso de trabajo. 1) ¿En qué consiste estas áreas o intervalos de descanso? (ejemplo: salones audiovisuales, artículo de descanso, etc.) 2) ¿En qué intervalos de trabajo se otorga este beneficio? - Inter - jornada - Intra - jornada 3) Establece diferencias para otorgar este beneficio, por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (liga de descanso preferencial, por ejemplo)				Si No				

*Beneficio que han sido modificados en su definición y/o denominación

Clasificación (Grupo)	Olay	Concepto	Definición	¿Cuales personas reciben el beneficio?				¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?							
				¿Cuales personas reciben el beneficio?	¿Este beneficio es otorgado a los familiares del empleado?	¿Cuales familiares? (ejemplo: hijos, cónyuge, padres, etc.)	¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal Profesional	Personal Auxiliar				
Beneficios	18. Otros beneficios	(12a) Pago de estudios para empleados	Definición: se refiere a la ayuda monetaria que la empresa le otorga al empleado para el pago de sus estudios. 1) ¿Cuál es el nivel de estudio que cubre este beneficio? Pre - grado Cursos Post - grado Otros, Especifique: Certificaciones 2) ¿Cuál es el porcentaje de subsidio que otorga la empresa por este concepto? % 3) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de cobertura para empleados, monto de cobertura para familiares, morales, etc.)				Si No								
		(13a) Pago de estudios para hijos	Definición: se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que la empresa le otorga al empleado para la educación de sus hijos. 1) ¿Cuál es nivel de estudios que cubre este beneficio? Pre - grado Cursos Post - grado Otros, Especifique: Certificaciones 2) ¿Cuál es el porcentaje de subsidio que otorga la empresa por este concepto? % 3) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de cobertura tipo de plan educativo, crédito, beca, financiamiento de estudios, etc.)				Si No								
		(14a) Teléfono y línea celular provistos por la empresa	Definición: consiste en la dotación de un equipo de teléfono celular y línea telefónica a los empleados, pagados total o parcialmente por la empresa. 1) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (límites de horas, monto de cobertura del equipo, descuentos, etc.)				Si No								
		(15a) Asignación por matrimonio	Definición: consiste en una ayuda monetaria que ofrece la empresa a los empleados recién casados para cubrir las necesidades que tienen en ese momento. 1) En qué consiste este beneficio? (ejemplo: Monto fijo, % de salario básico mensual, días libres remunerados o no remunerados, etc.) 2) Indique el monto otorgado por la empresa Bs. 3) Indique el número de días libres otorgados por la empresa. 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio: por ejemplo, nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto del bono, contribuciones en especie, etc.)				Si No								

Clasificación (Grupo)	Concepto	Definición	¿Cuentan personas reciben el beneficio?	¿Este beneficio es extensible a los familiares del empleado?	¿Cuentan familiares? (ejemplo: hijos, cónyuge, padres, etc.)	¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
Beneficios	18. Otros beneficios	(18a) Asignación por nacimiento de hijos * Definición: consiste en una ayuda monetaria que ofrece la empresa a sus empleados para cubrir algunos gastos generados por nacimiento de hijos. 1) En qué consiste este beneficio? (ejemplo: Monto fijo, % de salario básico mensual, días libres remunerados o no remunerados, etc.). Favor indicar el valor: 2) Indique el monto otorgado por la empresa: 3) Indique el número de días libres otorgados por la empresa: 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo: nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto del bono, contribuciones en especie, etc.):				Si No				
		(18b) Plan Vacacional * Definición: referido a la ayuda que le brinda la empresa a los empleados al implementar un plan dirigido a sus hijos de actividades recreativas en épocas de vacaciones escolares. 1) Indique el límite de edad de los hijos de los empleados para disfrutar este beneficio: 2) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo: nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de subsidio, número de hijos, otros familiares, accesorios, etc.):				Si No				
		(18c) Programa de inglés Definición: consisten en las facilidades que brinda la empresa mediante el pago parcial o total de programas o cursos de inglés para sus empleados. 1) El programa de inglés se debe corresponder con el desarrollo del empleado en la empresa? 2) ¿Cuál es la modalidad del programa de inglés? 3) ¿Cuál es el porcentaje de subsidio que otorga la empresa por este concepto? 4) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo: nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto o porcentaje de subsidio, modalidades recreativas, etc.):				Si No				
		(18d) Gastos y vales Definición: se refiere a los tickets que son otorgados por las empresas a sus empleados destinados al intercambio de estos por bienes o eventos de disfrute del trabajador y su familia. 1) Establece diferencias para otorgar este beneficio por ejemplo: nivel, antigüedad, etc. Indique en qué consiste estas diferencias (monto de cupones y vales, valor de los cupones y vales, transferencia de cupones, etc.):				Si No				

*Beneficios que han sido modificados en su definición y/o denominación

Fuente: elaborado por Miquel y Marcil con motivo de Trabajo de Grado a partir de la clasificación del Catálogo sobre beneficios de Hay Group, 2001.

Beneficio	Definición	¿Cuáles personas reciben el beneficio?	¿Este beneficio es extendido a los familiares del empleado?	¿Cuáles familiares? (ejemplo: hijos, cónyuge, padres, etc.)	¿Este beneficio es otorgado de acuerdo a las disposiciones del contrato colectivo de su empresa?	Alta Gerencia	Gerencia Media	Personal profesional	Personal Auxiliar
		☐	Si No	☐	Si No				
		☐	Si No	☐	Si No				
		☐	Si No	☐	Si No				
		☐	Si No	☐	Si No				
		☐	Si No	☐	Si No				
		☐	Si No	☐	Si No				

20. ¿Puede su empresa pública de descuentos en comercio y servicios para el disfrute de sus empleados?

Si No

21. Favor listar la lista de comercios y servicios en comercio con su empresa que ofrecen descuentos a sus empleados:



ANEXO G
ANEXO G.1: Cuestionario
ANEXO G.2: Cuestionario con modificaciones

Cuestionario

Introducción

Estimados: El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de una investigación que busca determinar los paquetes de servicios de acuerdo a los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los empleados en una muestra de empresas de los sectores telecomunicaciones, banca y consumo masivo, ubicadas en el Área Metropolitana. Esta investigación será llevada a cabo por las bachilleres Isis Valeska Márquez Aveledo y Mariana Esther Morett Gil, como Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Debemos hacer de su conocimiento que se garantizará total confidencialidad sobre la información solicitada, ya que el estudio tiene estricto carácter académico y los resultados del mismo únicamente estarán a disposición de las empresas participantes. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración, atentamente

Isis Márquez

Mariana Morett

Datos personales

Indique en cuál departamento trabaja ud.: 1 ☐ Legal 2 ☐ Sistemas 3 ☐ Recursos Humanos

Indique el sector productivo de su empresa: 1 ☐ Consumo 2 ☐ Banca 3 ☐ Telecomunicaciones

Características demográficas

Edad años

Género 1 ☐ Femenino 2 ☐ Masculino

Datos Laborales del empleado

Nivel Académico 1 ☐ Bachiller 2 ☐ T.S.U incompleto 3 ☐ T.S.U completo 4 ☐ Universitario incompleto 5 ☐ Universitario completo 6 ☐ Post-grado incompleto 7 ☐ Post-grado completo

¿Qué cargo desempeña ud. dentro de la organización?

¿Cuál es su salario básico mensual? (aproximado)

Bs.

Años de antigüedad en la empresa 1 ☐ Menos de 1 año 2 ☐ 1 año - 5 años 3 ☐ 5 años y un día - 10 años 4 ☐ 10 años y un día - 15 años 5 ☐ 15 años y un día - 20 años 6 ☐ 20 años y un día - 25 años 7 ☐ Más de 25 años

1	☐ Soltero	4	☐ Divorciado
2	☐ Casado	5	☐ Viudo
3	☐ Concubino		

1	☐ Soltero	4	☐ Divorciado
2	☐ Casado	5	☐ Viudo
3	☐ Concubino		

Ocupación: Estudia y trabaja: 1; Estudia y no trabaja: 2; Trabaja y no estudia: 3; No estudia y no trabaja 4; Otro: 5

[illegible]

Parte II

beneficios clasificados por categorías, sobre los cuales Ud. deberá escoger nueve (9) beneficios, marcando con una equis (X) en los recuadros de la **Columna I**, los beneficios que le gustaría tener de acuerdo a sus necesidades, preferencias e intereses con el fin de conocer el paquete de beneficios deseado por usted.

Por otro lado en la **Columna II** tomando en cuenta la misma lista de cuarenta y tres (43) beneficios clasificados por categorías, deberá seleccionar los beneficios que se ajusten a sus preferencias y/o necesidades, pero ahora deberá considerar el valor asignado en puntos correspondiente a cada beneficio ya que cuenta con un presupuesto de 1.000 puntos anual para realizar su selección, es decir, debe distribuir un máximo de 1.000 puntos entre los beneficios que usted elija. Por ejemplo, imagine que se le otorga una carta de beneficios y cuenta con mil Bolívares (Bs. 1.000,00) para comprar los que desea. Es importante destacar que el valor asignado en los puntos a cada beneficio tienen un equivalente en Bolívares. Se recomienda agotar la cantidad disponible en el presupuesto anual (1.000 puntos) en virtud de que cualquier diferencia no es acumulable para el presupuesto del año subsiguiente. Por favor no deje preguntas sin contestar. Es pertinente aclarar que Ud. podrá señalar el número de familiares directos que desea afiliar únicamente en las casillas que están en blanco.

Columna I	Concepto	Definición	Columna II	Puntos	Nro. de familiares directos* que desea afiliar	Total / puntos
Beneficios para cubrir necesidades básicas						
1.a ☐	Programas de Alimentación	Programas de Alimentación: se refiere a la ayuda que se le proporciona a los empleados a través de un comedor, pagado parcialmente por la empresa. También esta categoría está constituida por ayudas de carácter indirecto tales como: cupones, subsidios entre otros.	1.b ☐	294		
2.a ☐	Guardería	Guardería: referido a las facilidades o subsidios que se otorgan a los empleados para el resguardo de sus hijos (niños menores) para salvaguardar su integridad, esparcimiento y educación. Dichos subsidios o ayudas monetarias exceden el pago mínimo legal que debe realizar la empresa, a saber, que el pago exceda el treinta y ocho (38%) del salario mínimo establecidos en las disposiciones de la Ley Orgánica del trabajo en los artículos 391 y 392; y Ley Orgánica del Trabajo sobre el cuidado integral de los hijos de los trabajadores en los artículos 2 y 9.	2.b ☐	253		
3.a ☐	Días de disfrute por vacaciones	Días de disfrute por vacaciones: referido a la posibilidad de que los empleados puedan disfrutar 5 días adicionales de vacaciones a los que le corresponden de acuerdo a las disposiciones de la legislación laboral venezolana, es decir, días de vacaciones que exceden el mínimo legal.	3.b ☐	61		
Beneficios de seguridad						
4.a ☐	Seguro de vida	Seguro de vida: este beneficio se refiere al seguro que permite cubrir las contingencias que se ocasionen por la muerte del trabajador, mediante una póliza pagada totalmente por la empresa.	4.b ☐	25		
5.a ☐	Seguro HCM Básico para empleado	Seguro HCM Básico para empleado: este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que permite cubrir contingencias de enfermedades del empleado, hasta un monto de veinte millones de Bolívares (20.000.000 Bs.) para Hospitalización y Cirugía y tres millones de Bolívares (Bs. 3.000.000,00) para Maternidad, con deducible de veinte y cinco mil bolívares (Bs. 25.000,00), por persona afiliada	5.b ☐	146		
6.a ☐	Seguro HCM Básico para familiar directo	Seguro HCM Básico por familiar directo afiliado: este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que permite cubrir contingencias de enfermedades de el (los) familiar (es) directo (s), hasta un monto de veinte millones de Bolívares (20.000.000 Bs.) para Hospitalización y Cirugía y tres millones de Bolívares (Bs. 3.000.000,00) para Maternidad, con deducible de veinte y cinco mil bolívares (Bs. 25.000,00), por persona afiliada	6.b ☐	106		
7.a ☐	Seguro HCM Exceso para el empleado	Seguro HCM Exceso para el empleado: este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que permite cubrir contingencias de enfermedades del empleado, hasta un monto de treinta millones de Bolívares (30.000.000 Bs.) adicionales al plan HCM básico con deducible de treinta y cinco mil bolívares (Bs. 35.000,00), por persona afiliada	7.b ☐	29		

* Familiares directos: madre, padre, hijos y cónyuge o concubino

				Puntos	directos* que desea afiliar	Total / puntos
8.a ☐	Seguro HCM Exceso para familiar directo afiliado	Seguro HCM Exceso por familiar directo afiliado: este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que permite cubrir contingencias de enfermedades de el (los) familiar (es) directo (s) hasta un monto de treinta millones de Bolivares (30.000.000 Bs.) adicionales al plan HCM básico con deducible de treinta y cinco mil bolivares (Bs. 35.000,00), por persona afiliada	8.b ☐	20		
9.a ☐	Seguro de Automóvil	Seguro de Automóvil: referido a la facilidad que brinda la empresa mediante el financiamiento de la póliza de seguro sin tasa de interés con un plazo de once (11) meses para pagarlo, con una cobertura de once millones seiscientos ochenta mil Bolivares (Bs. 11.680.000,00). Modelo: Ford fiesta, año: 2003 costo: 13.000.000,00)	9.b ☐	57		
10.a ☐	Seguro de accidentes personales	Seguro de accidentes personales: seguro que se otorga a los empleados para cubrir daños y lesiones en caso de accidentes, para realizar revisiones periódicas y para evaluar el estado de salud de los mismos.	10.b ☐	5		
11.a ☐	Chequeo médico	Chequeo médico: se refiere a la posibilidad que se le otorga a los empleados de realizarse una vez al año exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar su estado de salud.	11.b ☐	60		
12.a ☐	Servicio médico ambulatorio	Servicio médico ambulatorio: este beneficio contempla el pago parcial por parte de la empresa de las consultas médicas y tratamientos en cualquier centro de salud y exámenes de laboratorios, semestralmente.	12.b ☐	31		
13.a ☐	Asistencia Oftalmológica	Asistencia Oftalmológica: este beneficio contempla el pago parcial por parte de la empresa de las consultas y tratamientos en cualquier centro de salud que ofrezca servicios en el área oftalmológica o la disposición dentro de las instalaciones de la empresa de un centro dedicado a tal fin. (una vez al año)	13.b ☐	6		
14.a ☐	Asistencia Odontológica	Asistencia Odontológica: este beneficio se refiere al pago parcial por parte de la empresa de las consultas y tratamientos en cualquier centro odontológico o la disposición dentro de las instalaciones de la empresa de un centro dedicado a tal fin. (dos veces al año)	14.b ☐	11		
15.a ☐	Planes de jubilación/pensión	Planes de jubilación/pensión: planes ofrecidos por las empresas a fin de planificar el retiro de los empleados durante su vida activa dentro de la misma, como un complemento a los planes otorgados por las instituciones públicas, específicamente por la seguridad social.	15.b ☐	319		
Beneficios financieros						
16.a ☐	Préstamo para la adquisición de vehículo	Préstamo para la adquisición de vehículo: contempla facilidades otorgadas a los empleados para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales en relación al contexto financiero (16% anuales), para la adquisición de un vehículo.	16.b ☐	484		

* familiares directos: madre, padre, hijos y cónyuge o concubino

			11	12	directos* que desee afiliar	13
17.a ☐	Préstamo para la adquisición de vivienda Nota: si selecciona este beneficio tendrá que seleccionarlo obligatoriamente durante 11 periodos (años) consecutivos siguientes. Si ud. abandona la empresa antes de pagar la totalidad del préstamo tendrá que cancelar el total de las cuotas restantes.	Préstamo para la adquisición de vivienda: contempla facilidades otorgadas a los empleados para acceder a líneas de préstamos con condiciones favorables o tasas preferenciales a los empleados en relación al contexto financiero (14% anuales), para la adquisición de una vivienda o remodelación de la misma.	17.b ☐	425		
18.a ☐	Préstamo para diversos fines	Préstamo para diversos fines: se refiere al préstamo de un monto inferior o igual al Salario Básico Mensual * 1.5, sin intereses con un plazo máximo de 12 meses para cancelar el préstamo, para otros gastos tales como: gastos médicos, educación, viajes, mobiliario entre otros.	18.b ☐	71		
19.a ☐	Planes de ahorro	Planes de ahorro: referido a los programas que otorga la empresa, destinados a incentivar el ahorro en los empleados, tales como caja de ahorros, fondos de ahorros, fidecomiso entre otros, mediante un aporte del 5.4% sobre el aporte del empleado.	19.b ☐	172		
20.a ☐	Adquisición de acciones o compra de acciones	Adquisición de acciones o compra de acciones: aporte mensual del 5% del Salario Básico Mensual para la compra de acciones de la empresa XYZ con descuento del 15% (valor de la acción Bs.3.000,00).	20.b ☐	160		
Beneficios socioeconómicos de transporte						
21.a ☐	Transporte al personal	Transporte al personal: referido a las facilidades de traslado trabajo-puntos céntricos de la ciudad que le otorga la empresa a sus empleados, mediante la disposición de un medio de transporte para tal fin.	21.b ☐	10		
22.a ☐	Estacionamiento	Estacionamiento: consiste en el pago total del costo del servicio de estacionamiento que se ofrece a los empleados.	22.b ☐	245		
Beneficios recreacionales						
23.a ☐	Actividades Deportivas	Actividades Deportivas: este beneficio consiste en las ayudas o facilidades que proporciona la empresa a sus empleados de pertenecer y participar en grupos de diferentes disciplinas deportivas, así como la organización de dichos eventos.	23.b ☐	2		
24.a ☐	Facilidades para las vacaciones	Facilidades para las vacaciones: referido a la ayuda monetaria equivalente en Bolívares a la cantidad de Doscientos dólares (\$200,00), que la empresa le brinda a los empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones.	24.b ☐	65		
25.a ☐	Gimnasio	Gimnasio: referido a la ayuda monetaria mensual de cincuenta mil bolívares (Bs. 50.000,00) que se le otorga a los empleados para disfrutar del servicio de gimnasio.	25.b ☐	98		
Otros beneficios						
26.a ☐	Pago de estudios para empleados (pre-grado)	Pago de estudios para empleados (pre-grado): se refiere a la ayuda monetaria que se le otorga al empleado para el pago parcial de sus estudios de pre-grado.	26.b ☐	331		
27.a ☐	Pago de estudios para empleados (post-grado)	Pago de estudios para empleados (post-grado): se refiere a la ayuda monetaria que se le otorga al empleado para el pago parcial de estudios de un post-grado a tiempo parcial en instituciones privadas de la capital tales como: Universidad Metropolitana, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Santa María y el IESA.	27.b ☐	446		
28.a ☐	Pago de estudios para hijos (primaria)	Pago de estudios para hijos (primaria): se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que se le otorga al empleado para el pago parcial de la educación primaria por hijo.	28.b ☐	157		
29.a ☐	Pago de estudios para hijos (secundaria)	Pago de estudios para hijos (secundaria): se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que se le otorga al empleado para el pago parcial de la educación secundaria por hijo.	29.b ☐	223		

* familiares directos: madre, padre, hijos y cónyuge o concubino

		Definición	Columna II	Puntos	Familiares directos* que desea afiliar	Total / puntos
30.a ☐	Asignación de teléfono celular	Asignación de teléfono celular: consiste en la dotación de un equipo telefónico celular con línea a los empleados de la empresa, pagado parcialmente por la empresa.	30.b ☐	13		
31.a ☐	Pago de línea telefónica (teléfono celular)	Pago de línea telefónica (teléfono celular): se refiere a la ayuda monetaria de treinta mil quinientos Bolívares (Bs. 30.500,00) mensuales para el pago de la línea de teléfono celular.	31.b ☐	73		
32.a ☐	Asignación por matrimonio	Asignación por matrimonio: consiste en una ayuda monetaria de ciento ochenta y siete mil quinientos bolívares (Bs. 187.500,00) que se ofrece a los empleados recién casados para cubrir las necesidades que tengan en ese momento.	32.b ☐	38		
33.a ☐	Asignación por nacimiento de hijos	Asignación por nacimiento de hijos: consiste en una ayuda monetaria que se otorga a los empleados para cubrir gastos por nacimiento de hijos.	33.b ☐	61		
34.a ☐	Plan Vacacional	Plan Vacacional: referido a la ayuda que se le brinda a los empleados al implantar un plan dirigido a sus hijos menores de doce (12) años de actividades recreacionales en épocas de vacaciones escolares.	34.b ☐	35		
35.a ☐	Programas de inglés	Programas de inglés: este beneficio consiste en las facilidades que se le brinda a los empleados mediante el pago parcial de programas o cursos de inglés	35.b ☐	118		
36.a ☐	Gastos funerarios para empleados y familiares	Gastos funerarios para empleados y familiares: se refiere a las facilidades que se le brinda al empleado mediante el pago de una póliza de servicios funerarios de tres millones de bolívares (Bs. 3.000.000,00).	36.b ☐	1		
37.a ☐	Servicio de tintorería y lavandería	Servicio de tintorería y lavandería: se refiere a las facilidades que se le brinda al empleado mediante el pago parcial de los servicios de tintorería y lavandería de talleres o de trajes de vestir para caballeros (una vez al mes)	37.b ☐	14		
38.a ☐	Entradas para el cine	Entradas para el cine: este beneficio consiste en las facilidades que se le brinda a los empleados mediante la disposición de entradas de cine a un precio más bajo que el mercado. (dos entradas al mes)	38.b ☐	8		
39.a ☐	Regalo Navideño para los hijos de los empleados	Regalo Navideño para los hijos de los empleados: consiste en la dotación por hijo en la época navideña de juguetes de marca importada o de cupones que se podrían canjear en tiendas de juguetes o de ropa para niños.	39.b ☐	8		
40.a ☐	Revelado Fotográfico	Revelado Fotográfico: este beneficio consiste en el pago parcial del servicio de revelado de rollos fotográficos (una vez al mes).	40.b ☐	15		
41.a ☐	Servicios de peluquería	Servicios de peluquería: este beneficio consiste en las facilidades que se le brinda a los empleados mediante el pago parcial de servicios de peluquería (una vez al mes)	41.b ☐	29		
42.a ☐	Servicio para automóviles	Servicio para automóviles: este beneficio consiste en las ayudas monetarias o facilidades que proporciona la empresa a sus empleados mediante el pago parcial de los servicios para el mantenimiento del automóvil del empleado (una vez al año).	42.b ☐	47		
43.a ☐	Lentes correctivos	Lentes correctivos: este beneficio consiste en el pago parcial de un par de lentes correctivos para los empleados. (una vez al año).	43.b ☐	20		

* familiares directos: madre, padre, hijos y cónyuge o concubino

1		
2		
3		
4		

Jerarquización

Parte V

Por favor ordenar lo beneficios que Ud. seleccionó en la columna I y de ser el caso los que mencionó en la Parte IV según el orden de importancia, utilice la escala del uno (1) al trece (13) que aparece en el lado izquierdo de las casillas, donde el uno (1) representa el beneficio más importante y el trece (13) el menos importante.

Columna I	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	

Parte VI

Por favor ordenar lo beneficios que Ud. seleccionó en la columna II según el orden de importancia, utilice la escala del uno (1) al trece (13) que aparece en el lado izquierdo de las casillas, donde el uno (1) representa el beneficio más importante y el trece (13) el menos importante.

Columna II	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	

Muchas gracias por su colaboración!!!!



ANEXO H

ANEXO H.1: Prueba Piloto de Entrevista estructurada



A continuación se realizarán una serie de preguntas relacionadas con el cuestionario, en donde sólo deberá marcar con una X una opción de todas las alternativas de respuestas que le presentan. Considera usted que las preguntas realizadas en el cuestionario fueron:

1)

Preguntas del cuestionario	Nivel de complejidad		
	Sencillas	Complejas	Muy complejas
Parte I			
Parte II			

2)

Preguntas del cuestionario	Nivel de pertinencia de la información requerida		
	Oportunas	Inoportunas	Innecesarias
Parte I			
Parte II			

3)

Preguntas del cuestionario	Nivel de Comprensión		
	De inmediato	Demoró poco tiempo	Demoró mucho tiempo
Parte I			
Parte II			

4)

Preguntas del cuestionario	Nivel de Extensión		
	Corto	Largo	Muy largo
Parte I			
Parte II			

5) Considera Usted que el contenido del instrumento en cuanto a los objetivos de la investigación está completo?

Muchas gracias por su colaboración!



ANEXO H.2: Prueba Piloto de Cuestionario



A continuación se realizarán una serie de preguntas relacionadas con el cuestionario, en donde sólo deberá marcar con una X una opción de todas las alternativas de respuestas que le presentan. Considera usted que las preguntas realizadas en el cuestionario fueron:

1)

Preguntas del cuestionario	Nivel de complejidad		
	Sencillas	Complejas	Muy complejas
Parte I y II			
Parte III, IV, V y VI			

2)

Preguntas del cuestionario	Nivel de pertinencia de la información requerida		
	Oportunas	Inoportunas	Innecesarias
Parte I y II			
Parte III, IV, V y VI			

3)

Preguntas del cuestionario	Nivel de Comprensión		
	De inmediato	Demoró poco tiempo	Demoró mucho tiempo
Parte I y II			
Parte III, IV, V y VI			

4)

Preguntas del cuestionario	Nivel de Extensión		
	Corto	Largo	Muy largo
Parte I y II			
Parte III, IV, V y VI			

Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO H.3: Resultados de la Prueba Piloto del cuestionario

A continuación se presenta el puntaje asignado, a cada una de las preguntas del cuestionario de las dos pruebas pilotos llevadas a cabo en la investigación, a saber: a los encargados del área de compensación y beneficios que participaron en las entrevistas estructuradas y a los empleados que aplicaron el cuestionario:

Pregunta 1	Categorías de respuestas	Puntaje	Pregunta 2	Categorías de respuestas	Puntaje
	Sencillas	3		Oportunas	3
	Complejas	2		Inoportunas	2
	Muy complejas	1		Innecesarias	1

Pregunta 3	Categorías de respuestas	Puntaje	Pregunta 4	Categorías de respuestas	Puntaje
	De inmediato	3		Corto	3
	Tardé cierto tiempo	2		Largo	2
	Tardé mucho tiempo	1		Muy Largo	1

Resultados de la prueba piloto de la Entrevista Estructurada

La prueba piloto de la entrevista estructurada se llevó a cabo a las personas encargadas del área de compensación y beneficios de las dos (2) primeras empresas que participaron en el estudio obteniendo los siguientes resultados: en cuanto *al nivel de complejidad* ambas personas aseveraron que las preguntas eran sencillas, en cuanto al nivel de pertinencia de la información requerida, los entrevistados afirmaron que los datos solicitados eran acordes con los objetos de la investigación. En cuanto al nivel de comprensión, los participantes respondieron que las preguntas realizadas las comprendieron de inmediato y en cuanto al nivel de extensión uno de los respondientes consideró que la entrevista estructurada era corta sin embargo la otra persona entrevistada contestó que la misma era larga.



Resultados de la prueba Piloto del cuestionario: Parte 1

	Preguntas				Puntaje total	Puntaje total deseado	% diferencial
Empleados	1	2	3	4	12	12	
1	3	3	3	3	12	12	0
2	3	3	3	3	12	12	0
3	3	3	3	2	11	12	1
4	3	3	3	3	12	12	0
5	3	3	3	3	12	12	0
6	3	3	3	3	12	12	0
7	3	3	3	3	12	12	0
8	3	3	3	2	11	12	1
9	3	3	2	2	10	12	2
10	3	2	3	3	11	12	1
11	3	3	3	2	11	12	1
12	3	3	3	3	12	12	0
13	3	3	3	3	12	12	0
14	3	3	3	3	12	12	0
15	2	3	2	2	9	12	3
16	3	2	2	1	8	12	4
17	3	3	3	2	11	12	1
18	1	2	1	1	5	12	7
19	2	3	2	2	9	12	3
20	3	3	2	3	11	12	1
21	3	3	3	3	12	12	0
22	3	3	3	3	12	12	0
23	3	3	3	2	11	12	1
24	3	3	3	3	12	12	0
25	3	3	3	2	11	12	1
26	3	3	3	3	12	12	0
27	3	3	3	3	12	12	0
28	3	3	2	3	11	12	1
29	3	3	3	3	12	12	0
30	3	3	3	3	12	12	0
31	3	3	3	3	12	12	0
32	3	3	3	3	12	12	0
33	3	3	3	3	12	12	0
34	3	3	3	2	11	12	1
35	3	3	3	3	12	12	0
Total					391	420	29
					% de validez		93, 10%



Dado los datos anteriores se puede establecer que en cuanto al *nivel de complejidad* un 88,57% de los treinta y cinco (35) empleados que participaron en la prueba piloto consideraron que las preguntas realizadas en la parte I del cuestionario eran sencillas, un 5,71% apuntó que las mismas eran complejas y un 2,86 % que eran muy complejas.

En cuanto al nivel de pertinencia de la información requerida en la parte I del cuestionario, un 91,43% de los respondientes establecieron que las preguntas del cuestionario de la parte I eran oportunas y un 8,57% contestó que las mismas eran inoportunas. Sobre el nivel de comprensión un 80% de los empleados que participaron en la prueba piloto, determinaron que las preguntas del cuestionario de la parte I las comprendieron de inmediato, un 17,4% apuntó que demoró poco tiempo y un 2,86% contestó que demoró mucho tiempo para comprender el mismo.

Por último en relación al nivel de extensión, un 65,71% de los treinta y cinco (35) empleados que formaron parte de la prueba piloto consideró que el cuestionario en la parte I era corto, un 28,57% respondió que era largo y un 5,71% contestó que el mismo era muy largo

Resultados de la prueba Piloto del cuestionario: Parte II, III, IV, V y VI

	Preguntas				Puntaje total	Puntaje total deseado	% diferencial
	1	2	3	4	12	12	
Empleados							
1	3	3	3	3	12	12	0
2	3	3	3	3	12	12	0
3	3	3	3	3	12	12	0
4	3	3	3	2	11	12	1
5	3	3	3	3	12	12	0
6	3	3	3	3	12	12	0
7	3	3	2	2	10	12	2
8	3	3	3	2	11	12	1
9	3	3	2	3	11	12	1
10	2	3	3	3	11	12	1
11	3	3	3	2	11	12	1
12	2	3	3	3	11	12	1
13	3	3	3	3	12	12	0
14	3	3	3	3	12	12	0
15	2	3	2	2	9	12	3



16	3	2	2	1	8	12	4
17	3	3	3	3	12	12	0
18	1	2	1	1	5	12	7
19	2	3	2	2	9	12	3
20	2	3	3	2	10	12	2
21	3	3	2	3	11	12	1
22	3	3	3	2	11	12	1
23	3	3	2	3	11	12	1
24	3	3	3	3	12	12	0
25	3	3	3	3	12	12	0
26	3	2	3	2	10	12	2
27	2	3	3	3	11	12	1
28	3	3	2	3	11	12	1
29	3	3	3	3	12	12	0
30	3	3	3	3	12	12	0
31	3	3	3	3	12	12	0
32	3	3	3	3	12	12	0
33	3	3	3	3	12	12	0
34	3	3	3	2	11	12	1
35	3	3	3	3	12	12	0
Total					385	420	35
						% de validez	91,67%

Considerando los datos anteriormente enunciados se puede establecer que un 80% de los respondientes consideró que las preguntas realizadas en la parte II, III, IV, V y VI del cuestionario en cuanto al nivel de complejidad eran sencillas, un 17,14% contestó que eran complejas y un 2,86% respondió que las mismas eran muy complejas. En cuanto al nivel de pertinencia un 91,43% de los respondientes afirmó que las preguntas de la parte II, III, IV, V y VI del cuestionario eran oportunas y un 8,57% consideró que las mismas eran inoportunas.

En cuanto al nivel de comprensión de las preguntas efectuadas en el cuestionario un 74,29% de los participantes de la prueba piloto contestó que las mismas las comprendieron de inmediato, un 22,86% respondió que demoró poco tiempo y un 2,86% demoró mucho tiempo. Asimismo, un 68,57% de dichos participantes consideraron que el cuestionario era corto, un 28,57% estableció que el mismo era largo y un 2,86% que era muy largo.