UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título: **PAQUETE DE BENEFICIOS DESEADOS DE ACUERDO AL PERFIL DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y COMPOSICIÓN FAMILIAR DEL EMPLEADO**

Realizado por:

Wilber J. Azuaje S., y Jhoselyn M. Porras G.

Profesor guía: José R. Naranjo Mora

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: Diez y Nueve (19) puntos.

Nombre: José R. Naranjo M. Firma: _____

Nombre: Araceli Tortolero Firma: _____

Nombre: Adriana Báez Firma: _____

Caracas 09 de julio de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ÁNDRES BELLO

FALCULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

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

CARACAS, JULIO DE 2018

INDICE

DEDICATORIA 13

AGRADECIMIENTOS 14

RESUMEN 15

INTRODUCCIÓN 16

CAPÍTULO I. 20

A. Antecedentes 20

B. Planteamiento del problema 23

C. Objetivos de la investigación 32

1. Objetivo General 32

2. Objetivos Específicos 32

D. Hipótesis 33

E. Justificación 33

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 34

A. Teoría de las necesidades 34

1. Teoría de las jerarquías de las necesidades 35

2. Teoría de los dos factores 36

B. Compensación Total 37

1. Evolución de la Compensación 38

2. Definición de la Compensación Total 39

3. Componentes de la Compensación Total 39

4. Importancia de la Compensación Total 41

5. Determinantes de la Compensación Total 41

C. Planes de Beneficio 43

1. Definición 43

2. Evolución de los programas de beneficios 43

3. Los objetivos de los planes de beneficios 44

4.Ventajas de un programa de beneficios 45

5.Clasificación de los beneficios 45

6. Planes de beneficios y necesidades de los empleados 53

D. Tendencias de los Planes de Beneficio de Venezuela y otros Países 54

1. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela 54

2. Tendencias de los planes de beneficios en otros países 56

E. Beneficios Establecidos en la Legislación Laboral Venezolana 57

1. Salario 57

2. Prestaciones Sociales 58

3. Régimen vacacional 59

4. Beneficios sociales de carácter no remunerativo 59

5. Tabla comparativa de las condiciones laborales. 60

F. Perfil de Características Personales y Composición Familiar 61

1. Definición de características personales de carácter demográfico y composición familiar. 61

2. Definición y perspectivas sobre el ciclo de vida familiar. 62

3. Composición familiar en Venezuela. 66

G. Consideraciones Teóricas para el Estudio 68

1. Planes de beneficios 68

2. Costo de los beneficios 74

3. Perfil de características personales y composición familiar 75

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL 78

A. Telares de Palo Grande AC 78

1. Objetivos 78

2. Razón Social 78

3. Historia 78

4. Estructura Organizativa 79

5. Naturaleza del Mercado 79

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO 80

A. Tipo de Investigación 80

B. Diseño de Investigación 81

C. Fuentes de Información 81

D. Definición y Operacionalización de las Variables 82

1. Perfil de características personales y composición familiar del empleado 82

2. Paquetes de beneficios deseados 84

E. Unidad de Estudio y Análisis 93

F. Población 93

G. Muestra 93

H. Instrumentos de Recolección de Información 95

1. Validación de los Instrumentos 95

2. Prueba piloto 96

I. Procedimiento para el Análisis de Datos 99

K. Consideraciones Éticas 100

L. Cronograma de la Respectiva Investigación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

V. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 103

A. Análisis de la Entrevista Estructurada 103

1. Datos Generales de la empresa de la muestra 103

2. Beneficios ofrecidos por la empresa 104

B. Análisis demográfico de los empleados que se encuentran en diferentes perfiles 104

1. Análisis demográfico por perfil 104

2. Análisis demográfico por perfil y área funcional 106

3. Análisis demográfico por perfil y grupos de edad 108

4. Análisis demográfico por perfil y género 110

5. Análisis demográfico por perfil y nivel académico 111

6. Análisis demográfico por perfil y nivel de reporte 112

7. Análisis demográfico por perfil y años de antigüedad 114

8. Análisis demográfico por perfil y personas dependientes 115

C. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores según sus características demográficas y laborales 116

1. Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según sus características demográficas y laborales 116

D. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en diferentes perfiles 135

1. Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los empleados que se encuentran en diferentes perfiles ..... **¡Error! Marcador no definido.**

E. Análisis de los beneficios adicionales por perfil 148

F. Análisis del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por los empleados en los diferentes perfiles 151

1. Análisis de los tres (3) primeros lugares del paquete deseado de seis (6) beneficios por los empleados de los diferentes perfiles 151

G. Comparación del paquete de beneficios deseado de acuerdo al perfil de características personales con el paquete de beneficios deseado de acuerdo al perfil de características personales de la investigación de Marquez & Morett (2003) 153

1. Comparación del paquete de beneficios deseado (seis) de acuerdo al perfil de características personales con el paquete de beneficios deseado (seis) de acuerdo al perfil de características personales de la investigación de Marquez & Morett (2003) 153

2. Comparación del orden de importancia de los beneficios deseados por los trabajadores con el orden de importancia de los beneficios deseados por los trabajadores de la investigación de Márquez y Morett (2003) 162

CAPITULO VI 165

A. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 165

1. Conclusiones 165

2. Recomendaciones 168

BIBLIOGRAFÍA 171

ANEXOS 180

Anexo A 180

Anexo A. 1: Organigrama de la Organización 180

Anexo B 181

Anexo B. 1: Entrevista Estructurada 181

Anexo C 184

Anexo C.1: Cuestionario 184

Anexo D 193

Anexo D.1 Cuestionario con modificaciones 193

Anexo E 204

Anexo E.1 Resultados de la Prueba Piloto del cuestionario 204

ÍNDICE DE CUADROS

Figura 1 Precios del Petróleo Venezolano

Figura 2 Índice Nacional de Precios del Consumidor (INPC)

Figura 3 Los Factores que afectaron al sector Comercio y servicios entre Enero y Marzo de 2003

Figura 4 Información Salarial Promedio

Figura 5 Modelo de compensación intangible

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla comparativa de las condiciones laborales

Tabla 2 Perfiles de características personales y composición familiar de acuerdo a la tipología de hogares

Tabla 3 Cálculo de la muestra

Tabla 4 Muestra por departamentos / categoría de trabajadores

Tabla 5 Grupo de expertos de la entrevista estructurada (2003)

Tabla 6 Grupo de expertos del cuestionario (2003)

Tabla 7 Leyenda de la categorización de las preguntas del instrumento final y puntaje

Tabla 8 Número de trabajadores por área funcional

Tabla 9 Distribución de la muestra de trabajadores por perfil

Tabla 10 Distribución de la muestra por perfil y área funcional

Tabla 11 Distribución de la muestra por perfil y grupo de edad

Tabla 12 Distribución de la muestra por perfil y género

Tabla 13 Distribución de la muestra por perfil y nivel académico

Tabla 14 Distribución de la muestra por perfil y nivel de reporte

Tabla 15 Distribución de la muestra por perfil y años de antigüedad

Tabla 16 Distribución de la muestra por perfil y número de personas dependientes

Tabla 17 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su área funcional

Tabla 18 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su área funcional

Tabla 19 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su grupo de edad

Tabla 20 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su grupo de edad

Tabla 21 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su género

Tabla 22 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su género

Tabla 23 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según nivel académico

Tabla 24 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su nivel académico

Tabla 25 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según nivel de reporte

Tabla 26 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su nivel de reporte

Tabla 27 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según años de antigüedad

Tabla 28 Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según años de antigüedad.

Tabla 29 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 1

Tabla 30 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 2

Tabla 31 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 3

Tabla 32 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 4

Tabla 33 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 5

Tabla 34 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 6

Tabla 35 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 7

Tabla 36 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 8

Tabla 37 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 9

Tabla 38 Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 10

Tabla 39 Número de frecuencia de los beneficios adicionales por perfil

Tabla 40 Número de frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil

Tabla 41 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 1

Tabla 42 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 2

Tabla 43 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 3

Tabla 44 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 4

Tabla 45 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 5

Tabla 46 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 6

Tabla 47 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 7

Tabla 48 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 8

Tabla 49 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 9

Tabla 50 Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 10

Tabla 51 Comparación del orden de importancia de los beneficios deseados (5) por los trabajadores con el orden de importancia de los beneficios deseados (5) por los trabajadores de la investigación de Márquez y Morett (2003)

DEDICATORIA

A mi **familia**, las cuales han sido las principales personas con las que uno cuenta en la vida, ellos brindan un apoyo incondicional difícil de conseguir en otras esferas de la vida.

A la **UCAB**, institución académica que se convirtió en el principal lugar en el que más crecimiento personal y profesional he experimentado en la vida. Gracias UCAB, por todos los espacios de crecimiento que me has brindado.

A mi hermana, **Paola**, quien siempre me ha comprendido y me ha apoyado en muchas decisiones importantes que he tomado. ¡Gracias por tanto! Cada uno de los pasos que doy serían más difíciles sin tu apoyo.

Wilber José Azuaje Santana

DEDICATORIA

A **Dios** ya que sin él no hubiese podido lograr todo lo que me he propuesto en la vida, Dios ha estado conmigo en todo momento protegiéndome y guiándome por el camino de la vida.

A mis padres **Norberto y Samari** porque a pesar de los inconvenientes que han pasado en nuestras vidas, ellos siempre han tratado de darme lo mejor a nivel de principios y valores y gracias a ellos he podido valorar las cosas de una forma excepcional.

A mi **familia** en general que han estado ahí y han ayudado a mis padres y a mi persona para poder realizar nuestras metas y me siento muy afortunada de ser parte de ellos.

Jhoselyn Madelenn Porras G

AGRADECIMIENTOS

Al profesor **José Ramón Naranjo**, por su apoyo, esfuerzo y dedicación incondicional con nosotros. Le agradecemos que nos haya brindado la oportunidad de ser sus tutorandos en este proceso de gran esfuerzo, no sólo por el apoyo a nosotros sino también por el apoyo a la promoción, en nombre de toda la promoción le manifestamos nuestro agradecimiento. Sin la disposición que nos brindó, dar cada paso en la tesis pudo haber sido una tarea mucho más difícil de lo que fue. ¡Gracias por todo! Inolvidable.

A **Luz Labrador,** quien representó el primer vínculo con la organización en la que realizamos el estudio. Desde la primera conversación siempre mostró mucho apoyo e interés en ayudarnos. Muchísimas gracias, Luz.

A nuestras **familias**, gracias al apoyo de ellas hemos podido llegar a esta etapa de la carrera, solos no habríamos podido. Siempre agradecidos con el interés de nuestras familias en nuestro crecimiento personal y profesional. ¡Gracias!

A la **UCAB**, gracias por siempre fomentar el crecimiento de los estudiantes, haber llegado a esta etapa con gran madurez fue, en cierta medida, gracias al proceso académico que tuvimos la oportunidad de vivir en esta institución llena de excelencia y calidad.

RESUMEN

El contexto económico de Venezuela en el 2017 ha llevado al área empresarial a estudiar e idear estrategias de compensación salarial. Debido al aumento de la inflación y, en consecuencia, la pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda, el salario que reciben los trabajadores no es suficiente para cubrir las necesidades básicas que tienen junto a sus familiares. Por esta razón, las empresas venezolanas pretenden brindar paquetes de beneficios que permitan: ayudar para cubrir las necesidades del trabajador y la de sus familiares; retener el capital humano, en función de los resultados de la empresa, y que las circunstancias lo permitan. Se pretende realizar una actualización del estudio de Márquez y Morett (2003), enfocando la investigación en un caso de estudio. El desarrollo de la misma, estará basada sobre la teoría Ciclo de Vida Familiar, a partir de los modelos de Kotler (2001), de Duvall (1957) y de Moen, Harris-Abbott, Lee y Roehling (1999).

La realización de la investigación fue de carácter descriptivo. El diseño de la exploración fue no experimental, transeccional, descriptivo. Se utilizaron dos técnicas para recolectar los datos: Entrevista al encargado del departamento de compensación y beneficios de la empresa privada que se estudió, Telares de Palo Grande C.A. y cuestionarios dirigido a los trabajadores que se encuentren en diferentes perfiles. Dada la importancia de la compensación no salarial de los trabajadores, se consideró pertinente estudiar el tipo de prestación "deseado" de cada trabajador, según el perfil de las características personales, de carácter demográfico y laboral y la composición familiar de los mismos. A diferencia de la investigación de Márquez y Morett (2003), la cual no tomó en consideración a los obreros y a la alta gerencia, en la presente se tomó en cuenta a los trabajadores de todos los niveles de reporte, ello como consecuencia del enfoque análitico que se le dio al estudio de caso, el cual tuvo limitaciones puesto que, es posible, que no se consideren generalizaciones las que se hacen sobre un caso o unos pocos casos, y sea necesario denominarlas generalizaciones menores (Stake, 1998).

Palabras Claves: Paquetes de beneficios deseado, Compensación, Características Personales, Características demográficas, Ciclo de vida familiar.

INTRODUCCIÓN

Al observar el plano económico que está atravesando Venezuela, las empresas del país se ven con la necesidad de otorgarles, además del salario que se le debe asignar a cada trabajador por la prestación de su servicio, planes de beneficios que tienen como objetivo retener, motivar y atraer a los trabajadores en las empresas. Pues, al otorgarles un salario para que puedan satisfacer sus necesidades adicionalmente las organizaciones ofrecen planes de beneficio que están estructurados de acuerdo a las estrategias de compensación que realiza el personal de Recursos humanos en cada organización, con el objetivo de que los trabajadores se sientan más motivados al desempeñarse en dichas organizaciones.

Ahora bien, ¿cómo podemos determinar si la empresa ofrece beneficios competitivos con respecto a otras empresas? ¿Cuál es la diferencia entre el paquete de beneficios que entrega la empresa y el deseado por sus trabajadores? ¿En qué medida han variado los beneficios deseados por los trabajadores desde el 2003? Cabe destacar que ese paquete de beneficios deseado dependerá no solo de las características de las personas, sino también de la carga familiar que posee cada trabajador, por tal razón el estudio pretendió responder esa y demás preguntas presentadas en el Planteamiento del Problema de investigación. También es relevante preguntarse si la equidad interna es o ha sido afectada no solo desde la aplicación de técnicas salariales particulares, sino abordar si de alguna manera en el tiempo hay exigencias individuales en el plano personal o familiar alternas a criterios de compensación directa previstos en Puntos por factor y/o sistema Hay o de otros previstos.

El estudio que se efectuó es de carácter descriptivo y el diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional, debido a que se realizó el estudio en un momento determinado y único. La investigación se centró en una empresa en específico Telares de Palo Grande C.A., a manera de estudio de caso y con enfoque analítico, la unidad de estudio estuvo constituida por trabajadores de distintos niveles de reporte, adicionalmente, la presente investigación estará integrada por tres (3) capítulos.

El **capítulo I** se refirió a los antecedentes y motivos del estudio, el planteamiento del problema, los objetivos generales, los objetivos específicos y justificación.

El **capítulo II** abordó los conceptos de los cuales se refiere dicha investigación y estos a su vez ayudó a los investigadores en la construcción de la operacionalización de la variable ciclo de vida familiar de los modelos de Duvall (1957), Kottler (2001), Moen, Harris-Abbott, Lee y Roehling (1999), es decir, que en esta sección se menciona diferentes teorías como la teoría de las necesidades, la clasificación de los beneficios según algunos autores como Cardy y
Balkin (1997), Pérez y Rodrigo (1998), Shuller y Valle (1999), Morales y Velandia (1999), Hay Group (1990) y Mercer (2017); se nombra también la compensación total y los dos tipos de recompensas, las cuales son las recompensas indirectas y directas, adicionalmente se indicará cuáles son sus componentes. Además, se exponen las tendencias de beneficios que imperan en el mercado venezolano 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, además de mencionar los beneficios sociales de carácter no remunerativo.

El **capítulo III**, describió la metodología que se llevó a cabo en el estudio, en la cual se consideró un muestreo no probabilístico: para los empleados que se encontraron ubicados en diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico, laboral y composición familiar, que se seleccionó que dichos empleados laboran en las áreas funcionales de administración, mercadeo, producción, logística, producción, tienda y talento humano, ya que las mismas se encuentran en la estructura organizativa de la empresa que se aplicó el estudio de la investigación lo cual nos permitió analizar las diferencias entre los paquetes de beneficios deseados por los empleados, según su composición familiar, su características personales.

El **capítulo IV,** se expuso las posibles conclusiones y recomendaciones que colocamos en el enfoque empresarial y en el enfoque académico todo con el objetivo de mejorar el bienestar empresarial y académico.

El **capítulo V**, se indicó la presentación y análisis de los resultados de la aplicación de los dos instrumentos de investigación del trabajo de grado.

El **capítulo VI**, se presentó las conclusiones y las recomendaciones que se desarrollaron gracias a los resultados obtenidos de la aplicación de la investigación.

Y por último se expuso la bibliografía y los anexos que fueron utilizados en estos momentos para la realización del presente trabajo de grado.

CAPÍTULO I.

A. Caracterización del problema

En Inglaterra del siglo XVII ocurrió una de las revoluciones más importantes de la historia, este período estuvo acompañado de una gran multiplicidad de cambios y acontecimientos que giraban alrededor del surgimiento de las fábricas (Mieres, 1996). En las fábricas se realizaba el trabajo para la realización de los bienes y servicios los cuales se ofertaban en el mercado, dicho trabajo se remuneraba, ya que era una contraprestación por el tiempo trabajado en la producción de dichos bienes (Mieres, 1996). Los trabajadores estaban en constante conflicto con los patronos porque opinaban que dicha remuneración no representaba la gran cantidad de trabajo y esfuerzo que debían usar para la producción de los bienes y servicios (Márquez y Morett, Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado, 2003). Lo ideal es que dicha remuneración pudiese cubrir las necesidades de los trabajadores (Urquijo y Bonilla, 2010) puesto que cuando la remuneración total no cubre con las necesidades del individuo es una remuneración inequitativa y también poco competitiva, lo cual no atendería los lineamientos de la Constitución de la República Bolivariana Venezolana publicada en la Gaceta Oficial N°36.860 del 30 de diciembre de 1.999 (CRBV), la cual plantea en el Artículo 91 que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

Sin embargo, hoy en día, el sistema de remuneración ha adquirido nuevas formas, ahora no sólo se habla de la mera compensación por la prestación de servicios sino también de un tipo de remuneración indirecta, pues "*el dinero sí motiva a las personas (...) pero los que nos motiva no es necesariamente lo que nos hace felices"* (Robbins, 2015, pág. 85), adicionalmente, Robbins (2015) plantea que los trabajos bien pagados tienen niveles promedio de satisfacción no más altos que en los que se paga mucho menos. Esto quiere decir que las estrategias de compensación deben ser íntegras, innovadoras, estar

estructuradas y adecuadas a cada generación a la que esté presente en la organización (Thomsons, 2017).

En la modernidad hablamos sobre la existencia de dos formas de remuneración, una lleva el nombre de remuneración directa y la otra a su vez es la remuneración indirecta (Morales y Velandia, 1999). La inicial está vinculada al cargo de la persona y al desempeño de la persona en su puesto de trabajo, la siguiente se refiere a los beneficios que ofrece la organización en cuestión (Urquijo y Bonilla, 2010). La suma de la remuneración directa e indirecta conforma la remuneración total que se le otorgar al trabajador por la contraprestación de su trabajo. (Urquijo y Bonilla, 2010).

En los Estados Unidos de América la remuneración indirecta surgió en los 70´s, motivo de los cambios en las características demográficas, por ejemplo, el ingreso de las féminas en la vida laboral, esta remuneración indirecta está bajo el nombre de los planes de beneficios. A partir de ese momento el hombre dejó de ser el portador principal económico de la familia, podemos decir que en la mayoría de los hogares norteamericanos la mujer labora en conjunto con el hombre en el mundo del trabajo. (Hankin, 1987).

Siguiendo el mismo sentido, las empresas deben buscar diferentes estrategias donde los trabajadores no solamente sientan satisfacción por la compensación directa, que sería el salario y sus distintas formas en las que se representa, sino, que también los trabajadores encuentren la misma satisfacción al obtener las compensaciones indirectas, siendo este el tema central de nuestra investigación.

Es importante reseñar el concepto de compensación indirecta que hace referencia a programas que emplea un empleador para complementar la compensación en efectivo que reciben los empleados (WorldatWork, 2000). Por ende, que la remuneración indirecta según Chiavenato (2009) representa un aspecto importante de la conformación de los paquetes salariales por parte de la organización y además las ventajas que da dichos beneficios a los empleados como:

- Elevar la moral de los empleados.
- Disminuir la rotación y el ausentismo.
- Eleva la lealtad del empleado hacia la empresa.

- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo.
- Muestra las directrices y los propositito de la empresa hacia los empleados.
- Promueve relaciones públicas con la comunidad.

La efectividad de un programa de remuneración depende de conseguir la cantidad y el tipo de beneficios correctos, cumpliendo con las expectativas de sus empleados y frente a lo que ofrece el mercado y son estratégicos para mantener las relaciones con los empleados y para el logro de la meta de la organización (Hay Group, 2017)

Es acorde mencionar que las remuneraciones totales que reciben los trabajadores deben ser equitativas, es decir, el pago que recibe cada persona debería tener la misma proporción con su habilidad, esfuerzos y capacitación (Chiavenato, 2009). Por ende, las organizaciones deben actualizar constantemente sus estrategias de compensación.

En la remuneración total aparte de su concepto que lo hemos expuesto anteriormente y los componentes de la misma también que la integran, es fundamental saber a qué se refiere el salario, qué conceptos forman parte del salario y qué no forma parte del salario. Según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras publicada en la Gaceta Oficial N°40.401 del 29 de abril de 2014 (LOTTT) en el artículo 104 se plantea que el salario es el medio de pago que se le da al trabajador por la prestación de sus servicios y que este, según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en la Gaceta Oficial N°36.860 del 30 de diciembre de 1999 (CRBV) en el artículo 91 debe ser suficiente para que el trabajador y sus familiares puedan vivir con dignidad.

Siendo esta secuencia, se expuso que entra como una característica salarial las prestaciones de su servicio, las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Finalmente, este tipo de subsidios o facilidades mencionadas que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que este obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

Por tanto, quedan excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación social y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Las organizaciones aparte de regirse por la Ley venezolana también están íntimamente acopladas con las políticas de remuneración, y estas políticas de remuneración la cual serán distintas en cada empresa debido a que depende de la misión que la empresa tenga, la visión, cultura y capacidad financiera que posea (Márquez y Morett, Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado, 2003).

En contraposición, se orientó a hablar de la situación venezolana con referencia a cómo es el comportamiento las empresas venezolanas ante el pago de los planes de beneficio. La situación económica en Venezuela insta a que la gestión de Recursos Humanos actualice continuamente sus estrategias de compensación e incluso disminuye los beneficios, según la revista Business Venezuela en su artículo *Empresas Duplican Salario, pero no Logran Impulsar el Compromiso* (Morales J. , 2016) entre septiembre de 2015 y mayo de 2016, el salario básico mensual de los profesionales senior experimentó un aumento del 106%; mientras que el salario total anual de este perfil se elevó de 96%. Adicionalmente, el salario promedio mensual de los directores incrementó en un 102% y los gerentes generales y/o presidentes recibieron un 95% de aumento en su salario básico mensual. Aunado a lo anterior, según PGA Group (2016) el 98% de las empresas adelantan o planean alguna acción para incrementar el compromiso y la motivación de sus trabajadores.

B. Planteamiento del problema

Ahora bien, desde siempre los hombres trabajan, es decir, crean y reproducen su existencia operando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola conscientemente, y por su condición de seres sociales, los hombres desarrollaron la cooperación y la división social del trabajo (Albanesi, 2015). Por su parte, las relaciones laborales hacen referencia al

sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo (Trebilcock, 2013).

Por su parte, las organizaciones han tenido que crear una gestión de recursos humanos para administrar el personal, ésta se ha entendido como "la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones" (Ferris, Rosen y Barnum, 1995). Esta gestión de Recursos Humanos aborda las políticas y las prácticas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad (Trebilcock, 2013).

Las empresas necesitan disponer de un sistema de compensación que les asegure gestionar eficazmente uno de los costes operativos más importantes para su funcionamiento, sino el que más: los costes salariales. Asimismo, han de hacerlo de modo que sean capaces de atraer y retener adecuadamente a los profesionales que necesiten para su actividad (Corral, 2006). Si una empresa se empeña de manera continuada en subir los salarios por encima del mercado ciertamente conseguirá atraer con facilidad a buenos profesionales y tendrá muy satisfechos a los que tiene en plantilla (Corral, 2006),

Sin embargo, las empresas en Venezuela se enfrentan a un contexto socioeconómico totalmente adverso. Desde la segunda mitad del año 2012 la situación económica en la nación se agravó, se acentuó la inflación, se depreció la tasa de cambio no oficial y el promedio del precio del petróleo para Venezuela decreció (Ochoa, Oliveros, Guerra, Herrera, Ibarra y Palma 2015). En el 2014 el tipo de cambio del consumidor era 29.4% del tipo de cambio paralelo, mientras que en 2016 este llegó a 416.9% (Ecoanalítica, Informe Semanal, 2016). Esto quiere decir que, en gran parte, los precios de la economía venezolana están vinculados con el tipo de cambio no oficial y al compararlo con la inflación del período termina siendo más costoso la adquisición de un dólar en comparación con el período anterior.

Al ser un país dependiente de la renta petrolera, a principios de 2015 con la caída de los precios del petróleo, la nación entró en una fase de auténtica emergencia económica con bajas reservas internacionales y una fuerte acumulación de la deuda pública (Ochoa y otros, 2015), tanto interna como internacional. A partir de junio de 2014, la cotización de la cesta petrolera venezolana pasó de 98.70 dólares hasta un valor que para septiembre de 2015 se encontraba en 41.25 (Hernández y Guerrero, 2015). La caída del precio del crudo se prolonga hasta 2016, cuando la cesta venezolana alcanza 24.15 dólares por barril en febrero. La media en el 2016 fue de 35.15 dólares por barril, lo cual representa una caída del 21%, por otra parte en la última actualización se puede apreciar que la cesta venezolana promedia en lo que va de este año 43.63 dólares por barril, por encima de los 35.15 dólares que tuvo de media el año pasado (Ministerio del petróleo, 2017), a continuación se presentan las últimas cifras oficiales:

Figura 1. Precios del Petróleo Venezolano:

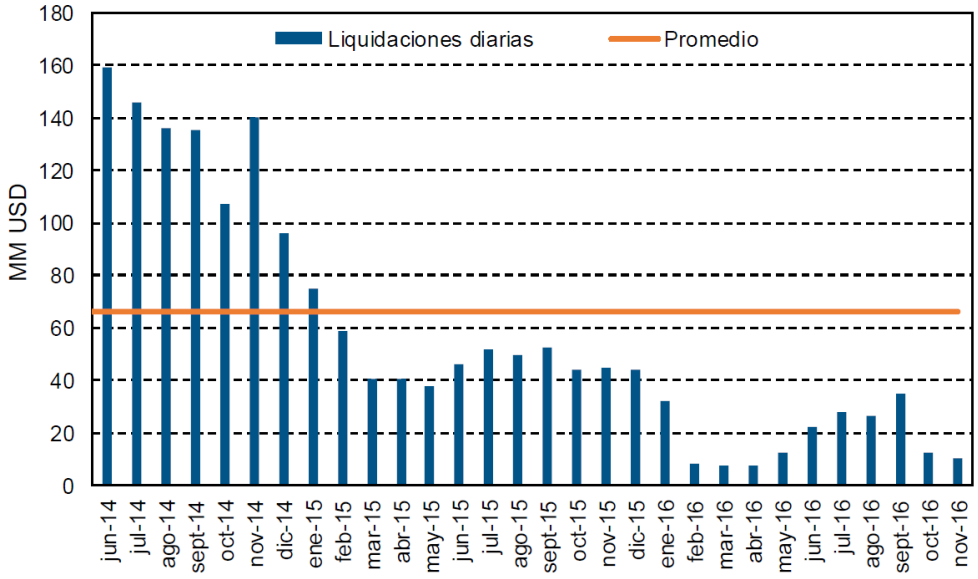
	PRECIO VENEZUELA	CESTA OPEP	W.T.I.	BRENT
AÑO 2015*	44,65	49,53	48,86	53,66
AÑO 2016*	35,15	40,59	43,32	44,98
I TRIMESTRE	24,71	29,80	33,43	35,02
II TRIMESTRE	36,06	42,11	45,53	46,82
III TRIMESTRE	37,84	42,92	45,03	47,01
IV TRIMESTRE	41,98	47,54	49,32	51,09
AÑO 2017*	43,72	49,82	49,61	52,28
I TRIMESTRE *	44,76	52,02	51,93	54,69
ENERO*	45,12	52,45	52,68	55,50
FEBRERO	46,37	53,31	53,40	55,99
MARZO*	42,95	50,43	49,86	52,70
II TRIMESTRE*	42,52	48,66	48,39	51,03
ABRIL*	44,08	51,43	51,21	53,91
MAYO*	42,63	49,18	48,66	51,47
JUNIO*	40,83	45,36	45,31	47,68
JULIO*	43,24	46,71	46,50	48,96
AGOSTO*	46,55	50,13	49,36	52,26
31 AL 04	46,61	49,80	49,53	52,26
07 AL 11	46,51	50,33	49,26	52,31

Fuente: Ministerio del Poder Popular del Petróleo (2017). WTI: West Texas Intermediate es un petróleo que contiene el promedio de características del petróleo extraído en campos occidentales de Texas (USA). El precio del petróleo WTI es utilizado como referencia principalmente en el mercado norteamericano.

Como consecuencia de la caída del precio del petróleo que ha sufrido en algunos momentos Venezuela, el Gobierno ha decidido, entre otras disposiciones, disminuir la liquidación de divisas al sector privado, que pasó de un promedio de USD 126,8 millones

en 2014 a unos USD 18,4 millones en 2016, causando en consecuencia una disminución de 86,5%. Lo cual se presenta a continuación:

Figura 2. Índice Nacional de Precios del Consumidor (INPC)



Fuente: Ecoanalítica (2017).

La alta inflación anual de 2014 fue superior a 65%, la más alta del mundo; aunque el Gobierno influyó directamente en su cálculo desde el tercer trimestre para intentar detener su continua alza (Ochoa y otros, 2015). Según estimaciones de Ecoanalítica (2017) en su *Informe Semanal* de la primera semana de enero, el Índice Nacional de Precios del Consumidor (INPC) cerró el año 2016 con 525,1% y si se mantiene el modelo actual, se prevé que cerrará el año 2017 en 850%. El Fondo Monetario Internacional (2017) por medio de las *Perspectivas Económicas para América Latina* proyectaba una caída del PIB en un 6%, sin embargo, en su último informe de *Perspectivas Económicas Globales* publicado en abril anunció que registrará un retroceso de 12%. En lo que va de 2017, según las últimas cifras publicadas por el parlamento venezolano, la inflación acumulada en los primeros 7 meses ha sido de 249% (El Nacional, 2017).

El mercado laboral, en el cual se transa el más importante recurso, el recurso humano, no ha sido la excepción en el contexto venezolano y quisiéramos enfocar nuestro análisis en algunos cambios en la compensación de las organizaciones como estrategia para

dar frente a la alta rotación que afectan a las empresas, la fuga de cerebros del país, además de querer examinar el paquete de remuneración deseado por los trabajadores bajo el contexto en que se encuentran.

Maslow, en 1943, propone su “Teoría de la Motivación”. De acuerdo a este modelo, existe una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación (Quintero, 2007).

Según Davis y Newstrom (1993), en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas. Los trabajadores se verán motivados principalmente por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y, por último, de realización personal. Por ende, la estrategia de compensación debe estar enfocada a la satisfacción de los trabajadores, es decir, desde el año 2015 gran parte de las organizaciones han buscado la manera de volverse más atractivas y competitivas en el mercado al momento de retener o reclutar personal ¿Cómo lo han logrado? Mejorando los beneficios que ofrecen a sus empleados (KPMG, 2017).

La satisfacción laboral en la empresa es un punto clave en las organizaciones por dos grandes razones: la primera es que la satisfacción en el trabajo es el resultado importante de la vida organizacional y segundo la satisfacción ha aparecido en diversas investigaciones dando testimonio que es un predictor significativo de las conductas disfuncionales en los empleados como el absentismo y cambio de puesto y de organización. (Chiang, Martín, y Núñez, 2010). La satisfacción depende del equilibrio entre las necesidades del individuo y las retribuciones que proporciona la organización y el trabajo siendo más importante las necesidades que afectan de manera más profunda la satisfacción (Milkovich y Boudreau, 1994).

Sin embargo, las necesidades de los individuos depende de sus características, es decir que los beneficios pueden variar en función de la fuerza laboral que posee la empresa, es por ello que las empresas además de las bonificaciones económicas plantean una variedad de opciones tales como los bonos de salud como pólizas de seguros, el

abastecimiento de medicamentos (con la creación de una red interna que permita recolectar medicinas y donarlas), la flexibilización de los horarios de trabajo, incrementar el monto del Cestaticket Socialista, extender algunos de los beneficios a los familiares, etc. (Business Venezuela , 2016)

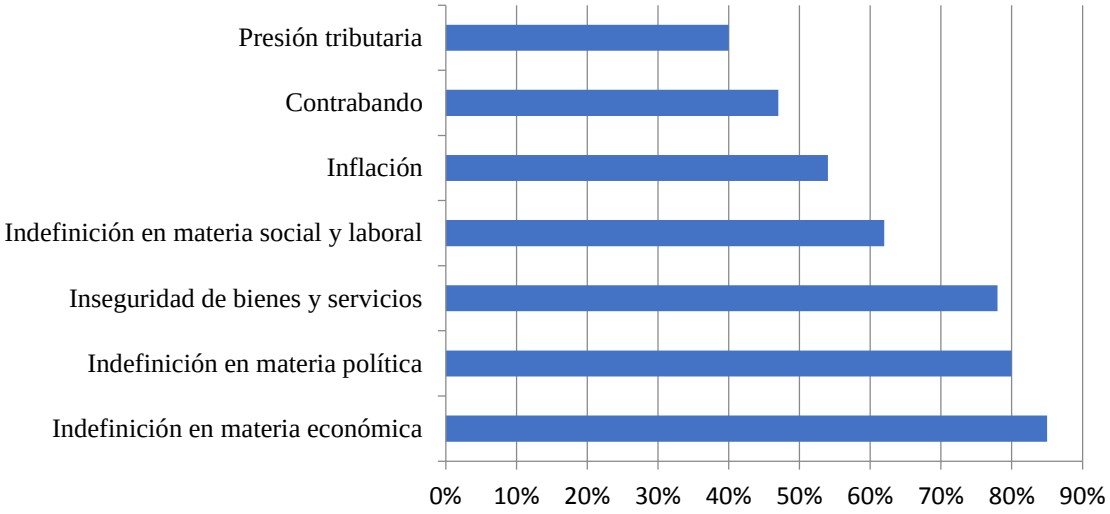
Ya señalados los factores que componen las necesidades individuales de los trabajadores, resulta pertinente considerar para este estudio las siguientes características: nivel salarial, nivel académico, nivel de reporte y antigüedad del empleado en la empresa y también aquellas de carácter demográfico: edad y sexo; también resultaría importante tomar las variables de la composición familiar, si tiene hijos el trabajador, que edad está comprendida la del hijo mayor, el estado civil del trabajador y el número de personas que dependen de dicho trabajador; se trabajará en la investigación con perfiles tomados de la adaptación del *Ciclo de Vida Familiar* de los modelos Duvall (1957). Se escogió este modelo principalmente para seguir el hilo conductor de la tesis anterior titulada: Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado (Marquez y Morett, 2003) y también porque se relata momentos importantes en la vida de cada ser humano.

Conforme con lo anterior, resulta sensato realizar un alcance similar a la investigación anterior, realizada por Márquez y Morett (2003), los cuales se relacionaba con los paquetes "deseados" que permitían satisfacer las necesidades de los trabajadores de las empresas venezolanas, en la presente investigación atenderemos una recomendación de Márquez y Morett, específicamente la que se refiere a realizar un estudio de caso en una empresa sobre el paquete de beneficios deseado por los empleados según sus características personales y composición familiar (Márquez y Morett, 2003, p. 312). Aunque medie cierto tiempo, es posible comparar dada la crisis venezolana para la época, de hecho, en el Informe Económico *2003* del Banco Central de Venezuela la economía venezolana durante el año 2003 registró una caída del PIB a precios constantes 9,4%. En el primer trimestre se evidenció una fuerte contracción de 27,8%. El informe indica que el resultado de la actividad económica se expresó en una caída de los sectores petrolero y no petrolero. "La demanda agregada se contrajo (5,6%) (…) y la inversión total también evidenció un descenso (38,9%)" (p. 4). Adicionalmente, la inflación medida a través del índice de

Precios al Mayor (IPM) registró un incremento interanual de 48,9%. Por ende, las empresas han tenido que buscar la manera de mantener el negocio siendo fieles a su objetivo, por ello, entre otras estrategias, han tenido que actualizar sus paquetes de beneficios para poder retener el capital humano que les permita mantenerse en marcha.

Hay que destacar que la crisis para la época surge en gran medida debido al llamado Paro Petrolero o Huelga General, según Americas Program (2012) las principales consecuencias en el aspecto macroeconómico fueron: crecimiento de la inflación y el desempleo y disminución del Producto Interno Bruto (PIB). Tal contexto desencadenó dificultades para las empresas, a continuación, se exponen los factores que afectaron al sector comercio y servicios.

Figura 3. Los factores que afectaron al sector comercio y servicios entre enero y marzo de 2003



Fuente: Malavé. J. julio-septiembre 2003. Gerencia y negocios en la Venezuela de hoy: supervivencia y algo más. *Debates IESA: Desafío para la gerencia*, 32-39.

Por lo tanto, las empresas tuvieron que buscar la manera de mantener el negocio siendo fieles a su objetivo. Esto generó que, entre otras estrategias, tuvieron que actualizar sus paquetes de beneficios para poder retener el capital humano que les permita mantenerse en marcha.

Se pretendió realizar la investigación en una organización que represente un caso, pues a pesar del contexto socioeconómico planteado anteriormente existen algunas empresas en el mercado venezolano que han mantenido la excelencia y calidad, logrando mantenerse en pie con éxito, representando un buen lugar para trabajar, por diversas razones, entre ellas una buena estrategia de compensación. Según la firma global de investigación y consultoría "Great Place To Work", por medio de sus publicaciones anuales manifiestan el reconocimiento a la calidad y excelencia en lugar de trabajo. En su publicación denominada Los Mejores Lugares para Trabajar en Venezuela (2017), reconocen a las siguientes:

1. SC Johnson & son de Venezuela, S.C.A.
2. Iberoseguros
3. Diageo Venezuela, C.A.
4. Tracker GPS
5. **C.A Telares de Palo Grande.**
6. Óptica Caroní, C.A.
7. Banco Exterior, C.A., Banco Universal
8. Productos Roche, S.A.
9. Cargill de Venezuela SRL
10. EY Venezuela.

La investigación pretendió realizar el estudio de caso en una de las organizaciones que integran el listado de las mejores empresas para trabajar, según "Great Place To Work", empresas que destacan a pesar el contexto adverso, representando casos en sí mismas. Ante ello, deseamos saber: **¿Cuál es el paquete de beneficios "deseados" de acuerdo a los perfiles de características personales y composición familiar de los empleados en una de las empresas ubicada en el área metropolitana de Caracas?**

Se entiende por “paquete de beneficios deseados”, prestaciones, planes y beneficios, así como los aspectos de carácter no remunerativo previstos en la LOTTT, que se obtienen para poder adquirir bienes y servicios con el objetivo de proporcionar más calidad de vida al trabajador, estos paquetes de beneficios deseados son atractivo para los trabajadores y su función principal es atraer, retener y motivar a los mejores trabajadores para poder realizar con su ayuda estrategias de negocios para dichas empresas (Briceño, 2016).

Ahora bien, el paquete de beneficios deseados dependerá de algunas características de los empleados, cuando se refiere a los paquetes de beneficios se debe hacer hincapié en que hay unos elementos que son de carácter obligatorio, y estos se encuentran estipulados en la Ley Orgánica de Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, esos beneficios de carácter obligatorio no serán tomados en cuenta, pues no depende de la voluntad de la empresa otorgarlos aunque sean un costo de personal, es decir, existen otros elementos que son de carácter voluntario, que quedan en potestad de la organización de otorgarlos o no o convenirlos mediante convención colectiva. En la investigación no se tomará en cuenta al personal expatriado, ya que, estos empleados están vinculados a políticas de compensación especiales de retribución directa e indirecta.

Al momento de preguntarse el investigador de la viabilidad, el científico para poder realizar dicha investigación se basó de investigaciones pasadas del otorgamiento de planes de beneficio flexibles.

Cabe destacar que, para la valoración de dichos paquetes de beneficios deseados por los trabajadores, es necesario que se evaluara tanto el clima organizacional como la compensación intrínseca de cada uno de los trabajadores de la organización. Pero, la investigación no se enfocará en esos factores, sino que el foco de atención serían las características personales, concretamente las características demográficas y laborales, además la composición familiar de cada uno de los trabajadores usando los perfiles elaborados de las variables de Ciclo Familiar de Evelyn Duvall (1957), Phillip Kotler (2001) y de Moen y otros (1999).

Una vez que planteado nuestro problema de investigación y nuestra pregunta de investigación, se pretendió atender a las siguientes preguntas específicas:

¿Cuáles son los beneficios más deseados por los trabajadores?

¿**Según las características demográficas, laborales y de composición familiar de cada trabajador, cuáles serían los paquetes de beneficios deseados para los mismos**? **¿Varían según el área funcional?**

¿**Son diferentes los paquetes de beneficios deseados que se le otorguen a un trabajador con unas características demográficas, laborales y de composición familiar que a otro con otras características demográficas, laborales y de composición familiar distintas**?

¿Los trabajadores con los mismos perfiles desean beneficios similares?

¿**Cuáles son los principales cambios que hay en los paquetes de beneficios deseados de la investigación anterior con respecto a la actualización de la misma**?

C. Objetivos de la investigación

1. Objetivo General

Determinar cuáles son los paquetes de beneficios "deseados" de acuerdo a los perfiles de características personales, de carácter demográfico, laboral y la composición familiar de los trabajadores en una empresa en específico, ubicada en el área metropolitana de Caracas.

2. Objetivos Específicos

- Identificar cuál es el paquete de beneficios "deseado" para cada uno de los trabajadores, en función de sus perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y su composición familiar.
- Identificar el orden de importancia de los beneficios que integran el paquete "deseado" para cada uno de los trabajadores, en función de sus perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y su composición familiar

- Comparar los paquetes de beneficios deseados de acuerdo al perfil de características personales con el paquete deseado de acuerdo al perfil de características personales de la investigación de Marquez y Morett (2003).

D. Hipótesis

El paquete de beneficios deseados por los trabajadores varía según su perfil de características personales, de carácter demográfico y laboral y la composición familiar.

E. Justificación

El contexto económico del país le está presentando dificultades a las empresas, éstas se encuentran continuamente, a través de la gestión de recursos humanos, desarrollando y actualizando sus estrategias de compensación para que sean lo más atractivas posibles y puedan atraer, retener y motivar al mejor capital humano. Sin embargo, para ello necesitan conocer cuál es el paquete "deseado" por los trabajadores, la percepción de sus empleados en cuanto al paquete de remuneración que poseen y conocer la brecha entre ambos.

Debido a los continuos cambios que enfrenta la economía venezolana y, en consecuencia, el sector empresarial, nos pareció pertinente actualizar la tesis elaborada por Márquez y Morett en el 2003, quienes en sus recomendaciones instan a "realizar un estudio de caso en una empresa sobre el paquete de beneficios deseado por los empleados según sus características personales y composición familiar (Márquez y Morett, 2003, p. 312). Tal exhortación es con la finalidad de obtener una información precisa y detallada sobre la composición de su fuerza laboral y sus necesidades. De esta manera la organización puede determinar si está enfocada correctamente su estrategia de compensación, o no, y por lo tanto hacer las correcciones posibles, tomando en cuenta el contexto socioeconómico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

A. Teorías de las motivaciones

Los individuos se sienten impulsados a la realización de un objetivo por diversas razones, éstas pueden depender de características personales, estímulos que se encuentran en el entorno, etc. Es adecuado para la presente investigación desarrollar la bibliografía pertinente respecto a aquello que motiva a los trabajadores con el fin de satisfacer sus necesidades. A continuación desarrollaremos las principales teorías relacionadas a la motivación de las personas las cuales de acuerdo a (Robbins, Comportamiento Organizacional , 2004) quien distingue como primeras teorías de motivación centradas en satisfacción o sea las correspondientes a Maslow (1943) y Herzberg (1959) y teorías contemporáneas de motivación, aquellas porque no tienen una documentación rigurosa de sus aplicaciones más en cambio otras más recientes si lo tienen y abordan de una manera más compleja la relación entre satisfacción y motivación propiamente dicha tales como la de Alderfer, Mcclelland, de Evaluación cognoscitiva, de Fijación de metas, de Reforzamiento, de Flujo y motivación intrínseca, de Equidad y la de las Expectativas (Pág. 155)

De aquellas serán útiles para la argumentación de la investigación, tales como la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) y la teoría de los dos factores de Herzberg (1959).

La motivación son los "procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo" (Robbins y Judge, 2013, p. 175). Los tres elementos importantes del concepto son: intensidad, dirección y persistencia. La *intensidad* hace referencia a lo activo y energético del individuo, ese esfuerzo se canaliza en cuanto tenga una *dirección*, mientras que la *persistencia* se refiere al tiempo en que se realice tal esfuerzo.

A pesar de que las principales teorías de la motivación sean muy cuestionadas en la contemporaneidad, según Robbins y Judge (2013) estas "constituyen las explicaciones mejor conocidas acerca de la motivación de los empleados" (p. 175). De hecho, los

gerentes profesionales las utilizan con gran frecuencia para explicar la motivación de los empleados de las organizaciones. A continuación, se presentan las teorías y el enfoque organizacional de esas teorías según Robbins y Judge en su 15a. Edición de Comportamiento Organizacional.

1. Teoría de las jerarquías de las necesidades

> Abraham Maslow en el año 1943 expone la "Teoría de la Motivación Humana", la cual se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Quintero J. , 2011)

Esta teoría expone una jerarquía de necesidades que motivan a las personas. A medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está "razonablemente" satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Colvin y Rutland 2008).

Sin ser exhaustivo, la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente (resumido de Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006, citado por Quintero, 2011):

- Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

- Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

- Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están

orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

- Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

- Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

De acuerdo a Maslow, si se pretende motivar a algún empleado, se necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra para que de esa manera la estrategia para motivarlo se centre en satisfacer las necesidades de ese nivel o de niveles superiores (Robbins y Judge, 2013).

2. Teoría de los dos factores

Frederick Herzberg, en el año 1959, publicó otra de las teorías pilares de la motivación, la *"Teoría de los Dos Factores*" o *"Teoría de Motivación-Higiene"*. Frederick Herzberg arribó a la conclusión que la motivación en ambientes laborales se debe

principalmente a dos tipos de factores, los cuales se desarrollaran más adelante (Correa, 2012):

- Los que se pueden relacionar con sentimientos negativos o de insatisfacción, los cuales, según los resultados obtenidos por Herzberg, se debían al contexto del puesto. A estos se los llamó *Factores de Higiene*, ya que se encontró una vinculación importante con los principios de la higiene médica, eliminando o previniendo los peligros de la salud.

- Los que se pueden asociar con experiencias satisfactorias de los empleados, y en los que se atribuían a condiciones internas del puesto. A estos los llamó *Factores Motivacionales.*

En el caso de los factores de higiene se cubren aspectos tales como la supervisión, relaciones interpersonales, prestaciones, seguridad en el trabajo, remuneraciones, políticas y prácticas administrativas de la empresa, entre otros. Mientras que en el caso de los factores motivacionales se relacionan con la realización personal del puesto, el reconocimiento, y la posibilidad de desarrollo en el puesto.

Frederick Herzberg propuso esta teoría con el argumento de que la relación entre una persona y su trabajo es fundamental y que esta relación puede condicionar el fracaso o el éxito de los individuos. De acuerdo a Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan satisfacción en el mismo, por lo tanto, afirma Robbins y Judge (2013) los gerentes que deseen eliminar los factores que generen insatisfacción tal vez obtengan paz, pero no necesariamente motivación. Herzberg apunta a que si se quiere motivar a las personas se debe enfocar las estrategias en factores asociados con el trabajo en sí, es decir, oportunidades de ascenso, posibilidad de desarrollo personal, logro, la responsabilidad y el reconocimiento. Este último para Herzberg es una de las características que los individuos consideran compensatorias por naturaleza (Robbins y Judge, 2013). A continuación, se presentarán la compensación como retribución a los empleados, sus tipologías y todas las aristas pertinentes a desarrollar.

B. Compensación Total

1. Evolución de la Compensación

La compensación es el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen (...) las contribuciones de sus empleados con miras a lograr los objetivos de ésta (León y Lurkovic, 2001). Además, agregan que la compensación total es el resultado de una serie de factores tanto organizacionales como contextuales, que permiten la evolución y actualización de la misma.

Los aún vigentes factores de Werther y Davis (1996) a ser considerados para el establecimiento de un programa de compensación total son, y que influyen en la evolución de la misma son:

- *Cambios introducidos por la tecnología:* El desarrollo tecnológico genera una necesidad de revalorizar ciertos cargos que requieren un mejoramiento en los grados de cualificación de personal para realizar nuevas actividades o manejar nuevos sistemas. Además, influye en la pérdida de valor de otros cargos dado que disminuye sus funciones ya que automatiza procesos necesitando menos personas o disminuyendo las funciones o actividades de éstas. Según sea el caso la compensación debe adaptarse a los nuevos requerimientos que la tecnología impone.
- *Presión sindical:* las organizaciones sindicales constituyen un factor importante en la determinación de la compensación de los trabajadores, dado que la gerencia, en determinados casos decide pagar a los trabajadores según los requerimientos del sindicato y no por el valor relativo de los puestos de trabajo en el mercado, para así no generar conflictos laborales que puedan entorpecer el funcionamiento normal de la organización.
- *Productividad:* la obtención de beneficios es en parte resultado de los niveles de productividad de la organización, la cual permite que ésta sobreviva en el mercado y sea competitiva. Por tanto, los niveles de compensación deben estar acordes a los aportes generados por los trabajadores y el valor agregado que estos generan en sus labores, y así en la productividad, dado que de lo contrario se haría necesario

rediseñar los puestos y sus funciones generando desempleo, lo cual repercute en el clima de confianza y cooperación dentro de la organización.

- *Disposiciones gubernamentales:* la tendencia en materia laboral en materia de disposiciones gubernamentales es hacia la protección de los derechos de los trabajadores. Corresponde a la organización responder de manera responsable, legal y efectiva, por lo cual deben desarrollar sus programas de compensación ateniéndose a dichas disposiciones gubernamentales.

2. Definición de la Compensación Total

La compensación total *cubre todas las recompensas psicológicas y materiales que las partes consideran relevantes para el pago de la contraprestación*. (Nalbandian y Klingner, 1980).

3. Componentes de la Compensación Total

Para poder comprender como está integrado el paquete de la compensación total se presentan los siguientes tipos de compensación:

3.1 Compensación Directa

Las compensaciones directas representan aquellos costos de la organización que tienen su origen en el tiempo trabajado por los trabajadores y por los resultados que se obtiene de la prestación de sus servicios. Estos costos casi siempre generan una carga impositiva tanto para el trabajador como para el empleador. Dentro de esta categoría entran pagos tales como:

- El sueldo o salario básico.
- Las Primas o Bonos de varios tipos (bono vacacional, horas extras, prima por hijos; prima de antigüedad, etc.).
- Las Comisiones o pagos por rendimiento (bonos a ejecutivos, pagos por rendimiento, pago por piezas, bonos por contratación; comisiones por venta, etc.).

- Las Asignaciones en Efectivo (costo de vida, por riesgo, etc.).
- Incentivo por inventario.

3.2 Compensación Indirecta

Las compensaciones indirectas están integradas por todos los costos financieros que tienen origen gracias al otorgamiento de "beneficios" (públicos o privados) para los empleados. Estos beneficios pueden clasificarse en (Urquijo y Bonilla, 2010):

- Programas de protección: los beneficios de estos programas se utilizan o son diseñados para garantizar el nivel o calidad de vida de los trabajadores. De acuerdo a su diseño o conformación, pueden ser carácter público o privado. Generalmente, los de carácter público son un requisito legal obligatorio (el Seguro social, el Seguro de Paro forzoso, la Política Habitacional). Mientras que los planes o programas de protección privado se desprenden de la iniciativa o acuerdo entre los empleadores y los empleados (Caja de Ahorro, Seguro de Vida, Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad -HCM-, etc.).
- Pago por tiempo no trabajado: Este tipo de compensación indirecta se puede generar en dos momentos:
    a. Cuando los empleados están en su sitio de trabajo
    b. En aquellos momentos cuando no lo están.

Esto significa que al trabajador se le continuará pagando durante sus periodos de descanso (almuerzo, cambio de ropa, etc). También se le continuará pagando durante vacaciones o disfrute de un día libre o feriado.

- Servicios y donaciones a los empleados: se refiere a los servicios o donaciones otorgadas a los empleados. Según su naturaleza o esquema de otorgamiento, estos servicios o donaciones pueden ser de carácter general o limitado. Quiere decir que puede estar dirigido a todos los trabajadores o a un grupo de ellos. Entre los más comunes se encuentran:
    a. Los Comedores o servicios de comida
    b. Los pagos de matrícula escolar para empleados o familiares

c. La asignación de vehículos
d. Las acciones de Club
e. La asignación de teléfono celular (uso personal y de negocios)
f. Los servicios de asesoría legal y de impuestos para los empleados

4. Importancia de la Compensación Total

Los paquetes de compensación tienen una gran relevancia en el momento del pago de los trabajadores, ya que esta a su vez permite retener, motivar e incentivar a los trabajadores más cualificados y que necesita la empresa para cumplir con sus propósitos ya preestablecidos en la planificación de la organización.

5. Determinantes de la Compensación Total

Los determinantes de la compensación total se dividen en:

5.1 Factores internos

Los factores internos se refieren a la alineación de las recompensas (Haigh, 1989) que se otorgan en la dirección de negocio y la estrategia de esta. Los elementos estratégicos en los que se componen los factores internos de la compensación total están determinados por las implicaciones de planificación de *los elementos clave de la estrategia empresarial, la filosofía de gestión y la organización y en la demografía de la fuerza de trabajo.* (Haigh, 1989).

- Estrategia de Negocio / Planes Operativos:
  a. Medidas de ejecución financiera.
  b. Objetivos y medidas de crecimiento.
  c. Objetivos de reducción de costos.
  d. Filosofía de gestión / Valores:
  e. Compañía valores / cultura.
  f. Iniciativa de gestión.

g. Orientación de rendimiento.

- Organización:
  a. Centralizada vs. Descentralizada.
  b. El crecimiento orgánico (necesidades de contratación).
- Demografía / necesidades laborales:
  a. Grado de rotación.
  b. Perfil de edad.
  c. Perfil de estado familiar.

5.2 Factores externos:

La fase de evaluación final considera una amplia gama de factores ambientales y externos que influyen en la compensación total. Similar a la fase de evaluación interna, implica la selección de factores clave y luego la determinación de qué acciones de planificación de compensación se necesita para estar bien posicionadas para cada una (Haigh, 1989). Ejemplos de categorías de factores externos utilizados para este proceso son los siguientes:

- Ambiente económico:
  a. Inflación.
  b. Tasa de desempleo.
  c. Globalización.
  d. Características de oferta y demanda del mercado de trabajo
- Tendencia de Compensación de Mercado
  a. Tendencias de aumento salarial.
  b. Tendencias en las formas de reformulación financiera.
- Ambiente Fiscal / Regulatorio
  a. Reforma fiscal.
  b. Abordajes de compensación y beneficios favorecidos por el impuesto.
  c. Entorno político / sentimiento.
- Demografía / Tendencias sociales
  a. Tendencias sociales / Valores.

b. Tendencias de la demografía laboral.

Cabe destacar que la compensación ha ido evolucionando de acuerdo a un abanico de determinantes, los cuales han creado distintas formas de compensación que las organizaciones van adecuando conforme a sus necesidades, con el fin de alcanzar de alcanzar su objetivo principal. Las estrategias de compensación son un arte, estas son el resultado de una gran creatividad para no sólo alcanzar los objetivos de las organizaciones, sino también para intentar satisfacer las necesidades de sus trabajadores, lo cual creará un grato clima organizacional que puede impactar en el éxito de los trabajadores y en la productividad de las empresas.

C. Planes de Beneficios

El reflejo de las estrategias de compensación son los planes de beneficios, existen muchos teóricos y organizaciones consultoras que han desarrollado los componentes de los planes de beneficios y características propias de estos. Además de exponer lo anterior, desarrollaremos en este apartado la evolución y objetivos de estos planes, haciendo la respectiva comparación con los casos del mercado laboral venezolano.

1. Definición

Los planes de beneficio son facilidades, comodidades, beneficios y servicios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Constituyen la llamada remuneración indirecta, concedida como condición del empleo a todos los trabajadores, sin importar el puesto que ocupe, junto con la llamada remuneración directa, que representa el salario específico para el puesto ocupado, en función de la evaluación del puesto o del desempeño del ocupante. (Chiavenato, 2009).

2. Evolución de los programas de beneficios

En un principio, los planes de prestaciones sociales tenían una orientación paternalista y unilateral, que se justificaba por el interés de retener al personal y de reducir

la rotación, sobre todo en las organizaciones en las cuales la actividad se desarrolla en condiciones rudas y adversas. La iniciativa se diseminó rápidamente a los demás tipos de organizaciones. Hoy en día los mercados laborales actuales, altamente competitivos y variados, obligan a los responsables de Recursos Humanos de las empresas a desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus colaboradores calificados (Nazario, 2006).

3. Los objetivos de los planes de beneficios

3.1 Objetivos de la Organización:

Cada empresa diseña su tipo de prestaciones sociales, con el fin de hacer más atractiva a la empresa a los ojos de los futuros y actuales trabajadores. El diseño de las prestaciones sociales de cada empresa difiere por su forma en la que está diseñado, pero todas tienen algo en común, y es que los planes de beneficio deben cumplir con tres objetivos: (Chiavenato, 2009).

3.2 Objetivos individuales:

Las prestaciones pretenden cubrir las necesidades individuales de las personas dentro de una organización, con el objetivo de permitirles una tranquila y productiva vida personal, familiar y laboral. La finalidad es desvincular a los trabajadores de sus preocupaciones cotidianas y que ésta se concentre en las actividades laborales para que incremente su productividad. Es por ello, que el plan de prestaciones se ofrece con la finalidad de que atienda las distintas necesidades de los trabajadores.

3.3 Objetivos económicos:

Las prestaciones tienen el objetivo de configurar un elemento que permite atraer y retener el personal. Por tanto, las prestaciones pretenden:

- Reducir la fatiga física y psicológica de las personas.
- Apoyar el reclutamiento de personal y atraer a candidatos.

- Reducir la rotación de personal y conservar a las personas en la empresa.
- Reducir el ausentismo.
- Mejorar la calidad de vida de las personas.
- Minimizar el costo de las horas trabajadas.

3.4 Objetivos sociales:

Las prestaciones tienen la intención de atenuar aquellas deficiencias de la previsión social, del sistema educativo y de otros servicios que brinda tanto el gobierno como la comunidad, tales como el transporte, seguridad, etc.

4.Ventajas de un programa de beneficios

Los planes de beneficios son una herramienta importante para fomentan en los trabajadores el aumento de la cantidad y calidad de los bienes y servicios que se producen en la empresa, la disminución de rotación en los puestos de trabajo, aumenta el sentido de pertenencia de los empleados a la organización, hace que la empresa se vea más atractiva a la vista de las personas externas a la empresa, mejora el clima laboral que existe en la empresa. (Beneplus, 2016).

5. Clasificación de los beneficios

5.1 Según Pérez y Rodrigo (1988)

Pérez y Rodrigo (1988) están de acuerdo en que la compensación indirecta está integrada por un conjunto de servicios y prestaciones que ofrece la organización a sus miembros por el simple hecho de pertenecer a ella. Tales servicios y prestaciones los clasifican de la siguiente manera.

- 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. Así 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 y Rodrigo, 1988). Las prestaciones que forman parte de esta categoría son (Márquez y Morett, 2003):

a. Planes de pensiones.

b. Seguros de vida.

c. Seguros Médicos.

d. Seguros de accidentes.

- Prestaciones complementarias extra laborales: son aquellos servicios que no están estrechamente relacionados con el ambiente de trabajo, y están dirigidos exclusivamente a reducir las preocupaciones extra laborales de los empleados y al logro de sus objetivos personales. Este grupo los componen los siguientes servicios (Márquez y Morett, 2003):

a. Servicios médicos.
b. Comedores o cafetería.
c. Asignación de vehículos.
d. Premios y regalos por antigüedad.
e. Actos sociales y celebraciones.
f. Descuentos en productos de la empresa.

- Prestaciones complementarias extra laborales: son aquellos servicios que no están relacionados con el ambiente de trabajo, y están dirigidos principalmente a reducir las preocupaciones extra laborales de los empleados y al logro de los objetivos personales. Este grupo los componen los siguientes servicios (Márquez y Morett, 2003):

a. Transporte al centro de trabajo.
b. Economato.
c. Cooperativa de vivienda.
d. Prestaciones especiales por nacimiento de los hijos.
e. Prestaciones especiales por matrimonio.

f. Prestaciones especiales por defunción de familiar.
g. Guardería.
h. Becas para hijos de empleados.
i. Préstamos especiales.
j. Planes de ahorro.

- 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 (Márquez y Morett, 2003):

a. Actividades deportivas.
b. Becas para empleados.
c. Concursos.
d. Excursiones.

5.2 Según Dolan, Shuler y Valle (1999)

Dolan, Shuler y Valle clasifican los beneficios en tres categorías (Quevedo, 2000):

- *Programas de Protección (públicos y privados):* Dentro de esta clasificación se podrían considerar los beneficios que asegura el Sistema de Seguridad Social establecido en cada país, así como los diversos seguros que las empresas ofrecen a sus trabajadores como Pólizas de Seguro diversas.

- *Sueldo correspondiente a tiempo no trabajado:* Aquí podríamos ubicar por ejemplo los permisos remunerados que requiera un trabajador para distintos objetivos, Bonos por Matrimonio, Permiso remunerado por Nacimiento de Hijo, etc.

- *Servicios para los Empleados y Retribuciones en especie:* En esta clasificación podemos colocar toda la gama de beneficios restantes que una empresa ofrece a sus empleados como Productos y/o Servicios de la empresa, préstamos, Planes de Ahorro, Becas, etc.

5.3 Según Morales y Velandia (1999)

- Seguridad social.

  a. Servicios de Salud.

  b. Sistema de Pensiones.

  b.1 Pensión de jubilación o vejez.

  b.2 Pensión por invalidez.

  c.3 Prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

  d.4 Prestaciones por desempleo.

  c. Prestaciones familiares.

  c.1 Subsidio familiar.

  c.2 Asignaciones por matrimonio.

  c.3 Asignaciones por nacimiento de hijos.

  c.4 Asignaciones por conyugue invalidado o discapacitado.

  c.5 Ayudas escolares.

- Prestaciones adicionales.

  a. Seguros médicos:

    a.1 Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM)

    a.2 Accidentes laborales.

    a.2 Accidentes In Itinere.

  b. Permisos remunerados y no remunerados.

  c. Planes de jubilación (anticipados, a término).

d. Seguro de vida.

e. Seguro por incapacidad a largo plazo.

f. Otros servicios.

f.1 Servicio de alimentación. (Comedor subsidiado / no subsidiado)

f.2 Desplazamiento entre el hogar al trabajo (transporte propio o alquilado).

f.3 Otros servicios para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

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

Según Gómez, Mejía, Cardy y Balkin (2008) las prestaciones sociales son *"recompensas colectivas que ofrecen seguridad a los empleados y a los miembros de su familia. A veces se les denomina indirectas porque forman parte de un plan y no son pagos en efecto*" (p. 459). Ellos afirman que cuando un empleado decide elegir entre múltiples empresas con mismos salarios, "la empresa que ofrece el paquete más atractivo de prestaciones sociales tendrá más posibilidades" (Gómez, Mejía, Cardy y Balkin, 2008. p. 460). Ellos afirman que las prestaciones se dividen en 2 grandes categorías:

- Prestaciones sociales obligatorias legalmente: se refiere a aquellas diseñadas para brindar a la fuerza laboral un nivel mínimo de seguridad, tales como:
  a. Seguridad social
  b. Seguro Médico Estatal.
  c. Indemnización por accidente de trabajo.
  d. Seguro de desempleo.
  e. Permisos sin sueldo.
- Prestaciones sociales voluntarias: se refieren a aquellas que posee la empresa aparte de las exigidas legalmente. En esta categoría se encuentran las siguientes prestaciones (Gómez, Mejía, Cardy y Balkin, 2008):
  a. Seguros Médicos: dirigidos a brindarles asistencia sanitaria a los empleados y a sus familiares.

b. Planes de Jubilación: son planes dirigidos a brindarles seguridad económica al empleado a largo plazo, de manera tal, que cuando este se jubile pueda contar con determinado nivel de ingresos.

b.1 Planes de renta 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.

b.2 Planes de contribuciones definidas: son aquellos planes que le otorgan al empleado una cantidad de determinada de dinero previamente establecida según su participación en el mismo.

c. Planes de Seguro: son aquellos que ofrecen a los empleados y a sus familiares seguridad económica. Esta categoría está constituida por:

c.1 Seguros de vida.

c.2 Seguros por incapacidad laboral a largo plazo.

d. 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, Cardy y Balkin, 2008, p. 418), tales como:

d.1 Vacaciones

d.2 Fiestas.

d.3 Otros.

5.5 Según Hay Group

- Beneficios para cobertura de necesidades básicas:

a. Vivienda provista por la empresa.

b. Comedor de la empresa.

- Beneficios socioeconómicos de seguridad:

a. Seguro de vida.

b. Seguro Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM).

c. Seguro de accidentes personales.

d. Seguro de automóviles.

e. Chequeo Médico.

f. Servicios Médicos ambulatorio.

- Beneficios socioeconómicos financieros:
  a. Préstamo para adquisición de automóvil.
  b. Préstamo para adquisición de vivienda.
  c. Préstamo para diversos fines.
  d. Adquisición optativa de acciones.
  e. Caja de ahorro.
- Beneficios socioeconómicos: Seguridad.
  a. Planes de jubilación y pensiones.
- Beneficios socioeconómicos de transporte:
  a. Asignación de vehículo provisto por la empresa.
  b. Asignación de vehículos como herramienta de trabajo.
  c. Estacionamiento.
  d. Pago de uso de automóvil personal.
- Beneficios recreacionales.
  a. Disfrute de club privado.
- Otros beneficios.
  a. Pago de estudios para hijos.
  b. Asignación de celular.
  c. Gastos de representación.
  d. Tarjeta de crédito corporativa.
  e. Cupones y vales.
  f. Planes de transferencia internacionales
  g. Planes de transferencia nacionales.
  h. Política de viáticos.
  i. Fondo de ahorro.
  j. Otros beneficios.

5.6 Según Mercer

Mercer es la consultora líder en el mundo en materia de recursos humanos, que busca conseguir el mayor desempeño de sus clientes, con el objetivo de asegurarles el éxito. Mercer ofrece soluciones globales sustentadas por informes actualizados que están

integrados por tendencias internacionales, además aplica encuestas alrededor del mundo en las empresas más exitosas.

Según Mercer y su *Encuesta de Remuneración Total* (TRS, por sus siglas en inglés), la cual aplica desde hace más de 20 años. Expone unos componentes de la remuneración, los cuales crecen en forma de niveles y pueden variar según el país en cuestión. Los presentamos a continuación organizados bajo los fines de la presente investigación.

- Sueldo básico anual: hace referencia al sueldo base de los ocupantes del puesto por la cantidad de meses del año. También llamado *Sueldo Base 12 Meses.*
- Sueldo base anual.
    a. Sueldo Básico Anual
    b. Aguinaldos.
- Compensación Total Anual Garantizada: Se refiere al sueldo básico anual más otros pagos fijos garantizados.
    a. Sueldo básico anual.
    b. Ticket de alimentación
    c. Utilidades.
    d. Bonificación.
    e. Aguinaldos.
- Compensación Total Anual en Efectivo e Incentivos a Largo Plazo
    a. Compensación Total Anual Garantizada
    b. Bonos por desempeño.
    c. Incentivos o comisiones.
        c.1 Seguro de vehículo.
        c.2 Capacitación y desarrollo.
        c.3 Seguro privado.
        c.4 Otros.
    d. Bonos variables de corto plazo.
    e. Incentivos de largo plazo.
        e.1 Opciones sobre acciones
        e.2 Bonos diferidos.

e.3 Plan de pensiones.

e.4 Prestaciones sociales.

e.5 Otros.

6. Planes de beneficios y necesidades de los empleados

Los planes de beneficio que proporciona la empresa se dividen en tres vertientes: asistenciales, recreativos y complementarios. (Chiavenato, 2009).

- Planes asistenciales: son las prestaciones que buscan suministrar al empleado y a su familia condiciones de seguridad y ayuda para aquellas situaciones que surjan de forma imprevista y con urgencia, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Éstas incluyen:

  a. Asistencia médico-hospitalaria.
  b. Asistencia odontológica.
  c. Ayuda económica por medio de préstamos.
  d. Seguridad social.
  e. Ayuda para jubilación.
  f. Complemento salarial en casos de ausencias prolongadas por enfermedad.
  g. Fondo de ahorro.
  h. Seguro de accidentes personales.
  i. Otros.

- Planes recreativos: se refiere aquellas prestaciones o servicios con la finalidad de proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunas ocasiones, estas prestaciones también se extienden a la familia del trabajador en cuestión. Incluyen:

  a. Agrupación gremial o club.
  b. Áreas determinadas para los momentos de descanso en el trabajo.

c. Música ambiental.

d. Actividades deportivas.

e. Excursiones y paseos programados.

f. Otras.

Algunas **actividades recreativas** están llenas de objetivos sociales, como en el caso de los festejos y reuniones, que buscan fortalecer la organización informal.

- Planes complementarios: son las prestaciones y servicios con los que se busca proporcionar a los empleados tales ventajas como facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de impactar positivamente en su calidad de vida. Incluyen:

a. Transporte o traslado del personal.
b. Comedor en el centro de trabajo.
c. Estacionamiento privado para los empleados.
d. Horario flexible de trabajo.
e. Cooperativa de productos alimenticios.
f. Sucursal bancaria en el centro de trabajo.
g. Entre otros.

Los planes complementarios son las facilidades que el empleado tendría que conseguir por cuenta propia, si la empresa no las ofreciera.

D. Tendencias de los Planes de Beneficio de Venezuela y otros Países

1. Tendencias de los planes de beneficios en Venezuela

Los planes de beneficio surgieron en nuestro país como resultado de la apertura de la actividad petrolera a inicios del siglo pasado, caracterizado por la entrada de empresas foráneas como conductoras del desarrollo de la industria, (Márquez y Morett, 2003).

Aunado a esto, Quevedo (2000) afirma que estas empresas "*no sólo trajeron al país nuevas tecnologías, sino también nuevas formas de organizar el trabajo y nuevos esquemas remunerativos"* (p. 20).

No fue sino hasta 1936, cuando se publica la Ley del Trabajo en Venezuela, donde se exponía que los trabajadores podrán disfrutar de beneficios, mediante la contratación colectiva, tales como: planes de ahorro, becas de estudio para los trabajadores, servicios médicos, economatos, etc.

La situación económica en Venezuela insta a que la gestión de Recursos Humanos actualice continuamente sus estrategias de compensación. Conforme al incremento de la inflación y los continuos decretos de incremento del salario mínimo, las empresas han tenido que ajustar sus presupuestos salariales. Según el Estudio Salarial realizado por PGA Group entre septiembre de 2015 y mayo de 2016 el incremento del salario total anual alcanzó en promedio 101%, según las empresas consultadas. A continuación, se presenta la evolución del salario básico mensual y el salario total anual:

Figura 4. Información Salarial Promedio

Nivel	**Salario Básico Mensual (.000)**			**Salario Total Anual (.000)**		
	2015	**2016**	**Δ%**	**2015**	**2016**	**Δ%**
Gerentes Generales y/o Presidentes (H)	217	424	95%	4519	8840	96%
Directores (D)	103	208	102%	2140	4560	113%
Gerentes (G)	62	124	100%	1221	2451	101%
Profesionales Senior (Ps)	31	64	106%	633	1262	99%
Profesionales Junior (Ps)	18	37	106%	377	740	96%
General			99%			101%

Fuente: PGA Group (2016)

Según el estudio de PGA Group, aumenta la compensación variable, para mayo de 2016 el 58% de la compensación total es fija y el 19% es variable mientras que para el 2013

la compensación variable era de 13%. Una de las prácticas de remuneración cada vez más frecuente son los bonos de desempeño, los cuales se otorgan en más de 50% de las empresas consultadas. Los planes de salud son otorgados en el 84% de las empresas consultadas.

Conjuntamente, PGA Group afirma que la compensación en moneda extranjera es una práctica cada vez más frecuente, desde septiembre del 2015 a mayo de 2016, el porcentaje de empresas que aplica ese beneficio pasó de 26% a 42%. Cabe destacar que ese beneficio no es de carácter remunerativo y por ende, no impactaría en las prestaciones sociales de los empleados, que es justamente lo que están buscando las organizaciones para que sus presupuestos salariales no resulten insuficientes.

Según la Medición de PGA Group (2016) otras de las prácticas a las que están recurriendo las organizaciones para lograr una compensación más atractivas son el pago del seguro del vehículo, el otorgamiento de créditos personales, la contratación de planes de salud en dólares y, el pago de postgrados en el país.

El director de PGA Group, Iván Acosta (2015), explica que "los cambios en la distribución de la compensación tiene razones económicas, como la búsqueda de la disminución de costos fijos y de incentivos para beneficiar de una u otra menos costosa a sus trabajadores, además afirma que la empresa está destinando una porción importante de su presupuesto a beneficios que no tienen una condición salarial sino que están relacionados con conceptos de apoyo directo, como préstamos, pagos directos de salud, educación, etc.

2. Tendencias de los planes de beneficios en otros países

Los planes de beneficio han tomado 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 (Márquez y Morett, 2003). Por tal razón las empresas en todo el mundo han tenido que ingeniar mecanismos de compensación para poder captar al mejor capital

humano, retenerlo y motivarlo para alcanzar los objetivos. De hecho, la consultora Mercer (2016) en su informe *Tendencias Globales 2016* afirma que el 85% de las organizaciones indica que sus programas y políticas de gestión de talento necesitan una transformación.

Según (Tabakman y Velázquez, 2014), a través de su informe de *Tendencias en Compensaciones y Beneficios para América Latina* los beneficios que prevalecen en una muestra significativa de organizaciones de Latinoamérica son:

- Planes de retiro.
- Seguro de vida.
- Seguro de Gastos Médicos.
- Auto Asignado.

Adicionalmente el informe afirma lo siguiente:

- Los incrementos salariales superan la inflación, excepto en los países con alta inflación.
- Comprensión y apreciación de los beneficios cada vez mayor, las empresas invierten cada vez más en estrategias de comunicación.
- Escasez de talento continúa

E. Beneficios Establecidos en la Legislación Laboral Venezolana

El 7 de mayo de 2012, a través del Decreto Presidencial Nro. 8.938, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076, se modifica la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Con la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTT) quedó derogada la anterior LOT del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5. y reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.024.

1. Salario

Primeramente, resulta pertinente comprender lo que es el salario según la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, el cual según el Artículo 104 se entiende como:

> La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

En este artículo se destaca que el beneficio del salario es extensible a los familiares del trabajador:

> Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial

2. Prestaciones Sociales

Se ofrece un modelo de prestaciones sociales integrado por dos regímenes diferenciados (garantía de prestaciones sociales y prestaciones sociales) que al culminar la relación de trabajo deben compararse para determinar cuál debe ser otorgada al trabajador. En el artículo 141 de la LOTTT se expone lo siguiente:

> *"Todos los trabajadores (...) tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral".*

En relación a lo anterior, el trabajador tiene derecho a percibir cada 3 meses (desde que comienza la relación laboral), el equivalente a 15 días de salario calculados con base al último salario devengado (artículo 142.a LOTT). Después de haber cumplido el primer año

de antigüedad, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir 2 días adicionales de salario, por cada año al servicio de su patrono, los cuales serán acumulativos hasta los 30 días de salario (artículo 142.b).

3. Régimen vacacional

Según el artículo 190 de la LOTTT, cuando el trabajador cumpla con un año al servicio de su patrono, "disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles" (Art. 190. LOTTT). Los años siguientes, el trabajador tendrá derecho a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de 15 días hábiles.

Atendiendo al artículo 192, los patronos deberán pagar a sus trabajadores "en la oportunidad de sus vacaciones (…), una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día de salario por cada año de servicio hasta un total de treinta días de salario normal". Este bono tiene carácter salarial.

En el Capítulo II acerca de la participación de los trabajadores y trabajadoras en los beneficios de las entidades de trabajo, se alude lo siguiente:

> *"Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual (...). Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses".*

4. Beneficios sociales de carácter no remunerativo

La legislación laboral de Venezuela hace una clara distinción entre los beneficios condicionados, que deben ser otorgados obligatoriamente, y los beneficios de carácter voluntario, los cuales son, precisamente, nuestro foco de estudio. Las empresas venezolanas tienen la potestad de desarrollar innumerables beneficios que favorezcan a los trabajadores con la finalidad de mantenerlos motivados, atraídos y con una gran

productividad, atendiendo a las necesidades de la organización y a los objetivos de la misma.

Por otra parte, en el artículo 105, la LOTTT establece los beneficios sociales de carácter no remunerativo y estos no pueden considerarse salario, siendo los siguientes:

a. Servicios de los centros de educación inicial.
b. El cumplimiento del beneficio de alimentación.
c. Los reintegros por gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
d. Las provisiones de ropa de trabajo.
e. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
f. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o especialización.

Los beneficios sociales de carácter no remunerativo no serán considerados salario y no tendrán impacto en las prestaciones sociales.

5. Tabla comparativa de las condiciones laborales. Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (LOTTT) y la Derogada Leo Orgánica del Trabajo (DLOT)

Tabla 1. comparativa de las condiciones laborales

Concepto	LOTTT	DLOT
Salario	Eliminado y sumarizado a lo que se devengaba.	Salario de eficacia atípica (art. 133)
Utilidades	Cuantía mínima: 30 días de salario Cuantía Máxima: 120 días de salario. (art. 131)	Cuantía mínima: 15 días de salario. Cuantía máxima: 60 a 120 días de salario, según la empresa (art. 124)
Salario mínimo	Fijación sólo por el ejecutivo nacional en la práctica (art. 129)	Comisión tripartita, tarifas negociadas y Ejecutivo Nacional (arts. 167-172).

Prestaciones Sociales	Doble régimen: garantía trimestral sin recálculo y ajuste al último salario / Aplicación del más favorable (art. 142).	Régimen mensual sin recálculo (art. 108).
Vacaciones	Acumulación máxima de 2 períodos (art. 199).	Acumulación máxima de 3 períodos (art. 209)
Bono vacacional	Cuantía mínima: 15 días de salario. Cuantía máxima: 30 días de salario. (art. 192)	Cuantía mínima: 7 días de salario. Cuantía máxima: 21 días de salario (art. 223)

Fuente: elaborado por Azuaje y Porras por Motivo de Trabajo de Grado (2017) a partir de Carballo-Mena, C. (2012). **Derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras y su incidencia sobre el movimiento sindical**.

F. Perfil de Características Personales y Composición Familiar

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

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 (Márquez y Morett, 2003). La fuerza laboral es cada vez más heterogénea, lo cual implica que las organizaciones deben estar continuamente atendiendo a las necesidades del mercado laboral con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

La composición familiar es uno de los factores a ser tomado por las organizaciones pues los beneficios otorgados serían más atractivos para algún trabajador, si estos atienden a sus necesidades, a su carga familiar. A medida en que la composición familiar varía, las estrategias de compensación podrían ser alteradas para atender a los cambios. 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 a sí mismos*" (Lejter y Márquez, 2001, p. 123. Citado por: Márquez y Morett, 2003, p. 72). Otro ejemplo sería el de los beneficios de guardería, el cual le provee facilidades a aquellos empleados que tienen hijos pequeños (Pérez y Rodrigo, 1988).

Por otra parte, entenderemos a las características personales como aquellas de carácter demográfico y laboral. En cuanto a las características demográficas se tomará en cuenta el género y la edad. Mientras que con las características de índole laboral se toma el grado de reporte: el nivel salarial, el nivel académico y la antigüedad del trabajador en la organización. Por último, la composición familiar estaría integrada por la cantidad de personas ascendientes a cargo del mismo, cantidad de hijos y la edad del hijo mayor, así como también se toma en cuenta el estado civil del trabajador.

Finalmente, para referirnos a los diversos perfiles de características personales de carácter demográfico y laboral y composición familiar, continuaremos con el hilo conductor de la tesis de Márquez y Morett (2003), se utilizará un constructo a partir de la variable de ciclo de vida familiar, de los siguientes modelos: Duvall (1957), Kotler (2001) y Moen y otros (1999).

2. Definición y perspectivas sobre el ciclo de vida familiar.

a. Perspectiva Sociológica.

En el punto de vista sociológico el ciclo de vida familiar o en otras palabras el ciclo vital familiar CVF (La Cruz, 1994), se entiende como el recorrido de la familia por una serie de etapas tipificadas desde su constitución hasta su disolución. Es decir que, en el ciclo vital familiar, el grupo de personas tienen diversas particularidades similares que los hacen singulares en un tiempo y espacio (Moratto, Zapata, y Messager, 2015). En este contexto dichas las distintas etapas en las que atraviesa la familia no son consideradas negativas ni positivas en consecuencia se argumenta que el ciclo vital familiar es una secuencia ordenada y universal, predecible en dónde la solución de las tareas de una fase anterior, facilita la superación de una fase posterior (Vargas, 2013).

Con respecto a las fases que se abordan en el Ciclo de Vida Familiar, quizás el más conocido era el modelo de 8 etapas delineado por Evelyn Duvall (1957) expuesto en su libro “family development”. En pocas palabras, esas etapas fueron:

1 - parejas casadas (sin hijos).

2 - Las familias en edad fértil (hijo mayor de 30 años de edad).

3 - Familias con niños en edad preescolar (hijo mayor de 2½ a 6 años).

4 - Familias con niños en edad escolar (hijo mayor de 6 a 13 años).

5 - Familias con adolescentes (hijo mayor de 13 a 20 años).

6 - Familias que lanzan a adultos jóvenes (la etapa comienza cuando el niño mayor sale de casa y termina cuando el niño más joven sale de casa).

7 - Padres de mediana edad (la etapa comienza con un nido vacío y termina al comienzo de la jubilación).

8 - Envejecimiento de los miembros de la familia (la etapa comienza con la jubilación de los cónyuges y termina al fallecer).

En el libro “family development”.se exponen las 8 fases del Ciclo Vital Familiar, describe cada una de las fases y la movilización cuando pasa a una fase superior a que estaba situada. (Duvall, 1957) e inclusive se califican de acuerdo a varias perspectivas:

b. Perspectivas de Mercadeo

En principio el concepto de familia, se refiere aún en un ambiente dinámico, constituido por individuos que viven juntos o separados e interactúan con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales, de amor, filiación y compañía. (Corona, 2012)

Por tanto, cuando hacemos referencia al Ciclo de Vida Familiar con perspectiva de mercadeo nos referimos, al instrumento en que les permite a los mercadólogos determinar estrategias diferentes para vender productos a diversos grupos de consumidores. Cuando

nos referimos a distintos grupos de consumidores, queremos decir distintas edades o etapas por las que pasa el ser humano. (Pondent, 2013)

Según Philip Kotler (2001), describe 9 fases del consumidor en el transcurso de su vida: (Márquez y Morett, Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado, 2003)

3 Solteros: formados por jóvenes que no viven con sus padres, cuyo consumo está orientado a la adquisición de vehículos, muebles, equipos caseros y vacaciones.
4 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.
5 Nido lleno I: es aquella cuyo hijo menor tiene menos de (6) años de edad. El consumo está orientado a adquirir línea blanca, medicinas, juguetes entre otros.
6 Nido lleno II: es aquella cuyo hijo menor tiene entre (6) o más años de edad, en donde la tendencia es el consumo de grandes cantidades, dado que gozan de una buena posición familiar.
7 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.
8 Nido vacío I: Constituido por parejas 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.
9 Nido vacío II: constituido por matrimonios mayores, sin hijos y con jefe de familia retirado de la fuerza de trabajo de trabajo, en donde los ingresos disminuyen y el consumo está dirigido a servicios de salud.
10 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.
11 Sobreviviente solitario retirado: su consumo es orientado a servicios de salud y con una fuerte necesidad de atención, afecto y seguridad.

c. Perspectiva Laboral

Moen, Harris-Abbott, Lee y Roehling (1999) emprendieron una investigación acerca de las parejas de Cornell y sus carreras, la unidad de análisis que tomaron fueron parejas trabajadoras con el objetivo de estudiar cómo éstas tomaban decisiones en común en sus empleos, 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, ellos identificaron aquellas metodologías o estrategias que utilizaban para manejar tanto sus vidas laborales y familiares, así como también para describir las circunstancias que promovían la eficacia en esos dos ámbitos. Se tomaron las siguientes tres variables para categorizar la unidad de análisis:

- 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"* (pre-baby boomers) entre 1923 y 1945, por lo tanto, cuando se realizó el estudio tenían 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.

Cabe destacar que, con el paso de las décadas, el cuadro generacional ha presenciado la aparición y de un nuevo componente. Actualmente en los equipos de trabajo del mundo laboral es posible ver cuatro generaciones conviviendo (Chirinos, 2009):

- Veteranos: Nacidos antes de 1945
- Baby boomers: de 1946 a 1964.
- Generación X: 1961 a 1980.

- Generación Y (Millenials): 1980 – 1999.
- Generación Z (Centenials): 2000- actualidad.

- Etapas del Ciclo de Vida Familiar o fases familiar: 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* (adultchildren), conformado por parejas cuyos hijos fuesen adultos
    - *Nido vacío y parejas mayores sin hijos* (emptynester 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.

3. Composición familiar en Venezuela.

Según el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, la composición familiar se puede estudiar tomando en consideración al hogar el cual se refiere a la unidad doméstica formada por una persona o un grupo de personas, unidas o no por vínculos familiares, que conviven en una misma vivienda o en parte de ella, comparten los mismos servicios y mantienen un gasto en común para la compra de la comida. (INE, 2011)

Los hogares se pueden caracterizar según su tamaño: en unipersonales y multipersonales. Un hogar unipersonal está conformado por sólo una persona sin hijos y los hogares multipersonales están conformados por dos o más personas, que a su vez se tipifican en nucleares, extensos y compuestos. Los hogares nucleares hacen referencia a una concepción restringida de la familia, limitada a los vínculos de parentesco más cercanos (INE, 2001), que está integrada por cuatro tipos de núcleos familiares: 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. Por su parte, los hogares extensos y compuestos están integrados por un hogar nuclear y otras personas emparentadas o no con el jefe del hogar. (Márquez y Morett, 2003).

Según Ponce y Di Brienza, en la *Encuesta de Hogares por Muestreo 1er. Semestre* del 2009, en Venezuela los hogares unipersonales representan el 7,8%, los nucleares 54,4%, los extensos 27,3 y los compuestos 1,6% (2012). Sin embargo, para los fines de la investigación, tan sólo nos enfocaremos en los hogares multipersonales nucleares puesto que sólo es importante la cantidad de individuos que dependen directamente del empleado (bien sea ascendientes o descendientes), puesto que son los familiares directos aquellos que gozan de algunos beneficios del empleado.

Cabe destacar que los hogares y sus respectivas composiciones familiares, se encuentran en una situación alarmante, según la Encuesta sobre Condiciones de Vida en Venezuela (ENCOVI, 2017), la pobreza, según nivel de ingreso, ha pasado del 2014 del 48,4% al 87% en el 2017, es decir, la pobreza ha incrementado en casi el doble en tan sólo 3 años. Del 87% de la población que se encuentra en condición de pobreza, el 61,2% se encuentra en pobreza extrema, es decir, 3 de 5 venezolanos se encuentran en condiciones de pobreza. De hecho, según ENCOVI (2017), los hogares cuentan con ingresos *per cápita* insuficientes para cubrir sus necesidades alimenticias y no alimentarias, adicionalmente, destaca, que después del ingreso, son la precariedad de los servicios a la vivienda (18,9%), las condiciones de la vivienda (16,4) y el empleo y la protección social (15%), las principales causas de la pobreza. Estos elementos acerca de la situación que enfrenta el hogar venezolano serán de gran importancia para el estudio, pues las características de la fuerza laboral son aquellas que definirán los paquetes deseados por los mismos.

Tabla 2. 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

	(INE, 2011).
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: Márquez y Morett (2003).

G. Consideraciones Teóricas para el Estudio

1. Planes de beneficios

En el presente estudio se tomó en cuenta la clasificación sobre los planes de beneficios desarrollada por Hay Group, la cual nos ofrece una clasificación bien estructurada donde cada una de sus categorías buscan satisfacer algunas necesidades, representando un abanico capaz de abarcar cualquier tipo de necesidad de las personas, sin embargo, añadiremos a esa clasificación diversos beneficios que Hay Group no contempló pero que han surgido en el mercado venezolano según diversas encuestas sobre tendencias de beneficios. Dicha adaptación de Hay Group se fundamentó en un estudio de mercado

realizado por ese mismo ente en el mismo año 2001. Cabe destacar que fue la última encuesta de la consultora en el país, puesto que posteriormente retiró su sucursal del país. Adicionalmente, la clasificación de beneficios se ha enriquecido con estudios sobre tendencias de beneficios de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), PGA Group y Business Venezuela.

Algunos de los beneficios que están contemplados en la clasificación se tuvieron que modificar en su denominación y/o definición, estos son los siguientes:

- Planes de ahorro: denominado por Hay Group (2001) como caja de ahorro y fondos de ahorro. Por lo tanto, este beneficio va a estar representado por estos dos conceptos para poseer una noción amplia de los programas que incentivan el ahorro en los trabajadores.
- Seguro de automóviles: debido a que este concepto comprende, según Hay Group (2001), los automóviles de la empresa y de los empleados, por ende se tomará como un beneficio dirigido al trabajador, pues este seguro cubriría accidentes e inconvenientes en el vehículo propio del trabajador.
- 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, sin embargo, este beneficio está constituido por la definición anteriormente señalada de "comedor de la empresa" así como también beneficios de carácter indirecto tales como: cupones, subsidios, entre otros, con el fin de darle visión más global a este beneficio. Esto independiente de lo previsto por la Ley de Alimentación vigente y los decretos referidos al Bono de Alimentación Socialista, pues este es obligatorio mientras que los "Programas de Alimentación" si serían un beneficio que la empresa decide otorgar.

De la gama de beneficios de Hay Group no se tomarán todos debido a diversas razones, sobre todo vinculadas al derecho laboral venezolano, las cuales se exponen a continuación con los beneficios que no se tomarán en cuenta:

- Tarjeta de crédito corporativa: se descarta debido a que la empresa se la entrega a sus empleados para que cubran gastos derivados de la representación que tengan

ellos de la empresa, es un beneficio exclusivamente laboral, no es un beneficio para el empleado.

- Automóvil como herramienta de trabajo: se descarta debido a que el beneficio no permite que el trabajador disponga libremente de este vehículo, es un beneficio exclusivamente laboral, es decir, el vehículo es de uso laboral.
- Pago por uso de automóvil personal: se descarta debido a que es un pago que se le realiza al trabajador al usar su vehículo propio para un objetivo meramente laboral.
- Planes de transferencia internacionales: se trata de un beneficio para la empresa, pues es un gasto que deben realizar para transferir a un trabajador, este no goza de ese beneficio para sí mismo.
- Gastos de representación y política de viáticos: se descarta debido a que la empresa lo otorga a fin de cubrir los gastos que le incurren los empleados en nombre de la misma, el trabajador no puede disponer libremente de ellos.
- Automóvil provisto por la empresa: se descarta debido a que la mayoría de las empresas otorgan este beneficio a los cargos gerenciales, y estos no forman parte de la presente investigación.
- Vivienda provista por la empresa: se descarta porque las empresas lo otorgan a los empleados expatriados o a los niveles ejecutivos, niveles que no forman parte de la investigación.
- 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 de ejecutivos y a la alta gerencia, por lo tanto, no tiene alcance a los niveles que formaron parte de la investigación.
- Planes de trasferencias 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.

Adicionalmente, en la investigación se incluyeron beneficios, además de los planteados por Hay Group, con la finalidad de que la clasificación sea más amplia y completa. Estos beneficios adicionales se tomaron de otros autores y de los resultados que han arrojado diversas encuestas en el mercado venezolano. Estos beneficios son:

- Gimnasio: este es un beneficio que le ofrece a los trabajadores facilidades pago o le provee directamente la infraestructura para hacer ejercicio, esto contribuiría al bienestar físico y psicológico del trabajador.
- Asignación por matrimonio: por considerarlo un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados con el objetivo de que por medio de ayuda monetaria estos puedan iniciar su vida matrimonial.
- Programas de inglés: con el fin de brindar un aspecto 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, adicionalmente que esa capacitación le permita un mejor desenvolvimiento en la empresa.
- Actividades deportivas: es un beneficio que le permite a los trabajadores participar en grupos de diferentes disciplinas deportivas y en eventos recreativos.
- Guardería: debido a que es un beneficio que le ofrece a los trabajadores una ayuda monetaria bajo el del cuidado y resguardo de sus hijos, despreocupándose por esa inversión.
- Asistencia Oftalmológica: esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área oftalmológica.
- Días de disfrute por vacaciones: debido a que es un beneficio que tiene en muchas empresas un tratamiento extraordinario, es decir, generalmente este beneficio excede el mínimo legal que establece la LOTTT y en consecuencia esto podría interesarle al empleado, debido a que puede gozar de más tiempo para sus actividades personales y familiares. Para efectos de la siguiente investigación, en el cuestionario se definió, tomando cinco (5) días adicionales a los que le corresponden al empleado de acuerdo a las disposiciones legales.
- Transporte al personal: por considerarlo un beneficio que se traduce en mayor comodidad de que le otorga la empresa a sus trabajadores a todos los niveles de reporte. Siendo, de hecho, en algunas convenciones colectivas tiempo de viaje y se constituye en salario, en determinados casos.

- Asignación de teléfono celular: esto debido a que se considera al celular como una herramienta de trabajo y de comunicación sumamente apreciada en la modernidad, es una herramienta que se ha convertido en una necesidad.
- Asistencia Odontológica: esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área odontológica.
- Asignación por nacimiento de hijos: un beneficio que otorgan las empresas a sus trabajadores de carácter monetario para que estos tengan mayor holgura económica para afrontar el nacimiento de un hijo.
- Pago de estudio para empleados: con el objetivo que sus trabajadores puedan capacitarse y obtengan en consecuencia personal calificado que mejore su desempeño en la organización. En el cuestionario se definió este beneficio bajo las siguientes dos modalidades: pago de estudio para trabajadores pre-grado y pago de estudio para trabajadores post-grado.
- Pago de estudio para hijos de empleados: debido a que este le brinda una ayuda monetaria al trabajador, pues no tendrá que preocuparse por la inversión en los estudios de sus hijos. En la encuesta se usan dos modalidades: pago de estudio para hijos de empleados (primaria) y pago de estudio para hijos de empleados (secundaria).
- Plan vacacional: por tratarse de un beneficio que le brinda un apoyo al trabajador, pues le permite a sus hijos tiempo de recreación en el período de vacaciones.
- Pago de línea telefónica (teléfono celular): hace referencia a una ayuda que las empresas suministran para que el trabajador pueda contar con mayores recursos para el pago de su línea telefónica cuando esta representa una herramienta de trabajo.
- Gastos funerarios para empleados y familiares: por considerarlo un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados, que en muchos casos no se encuentra contemplado dentro de la póliza H.C.M, otorgado también a sus familiares con el fin de apoyar a los mismos mediante el pago de una póliza de servicios funerarios.

Finalmente, se destacará a continuación algunos cambios en la lista de beneficios para que esta se adecue conformemente a las nuevas tendencias y que incorpore

beneficios que han surgido, ello tomando en cuenta la información de diversos autores y consultoras. Tales cambios fueron los siguientes:

- Descuentos corporativos: este beneficio va a sustituir a “Descuentos en Comercios” debido a que englobará la variedad de este tipo de descuentos, se refiere a las alianzas que pueda crear la empresa con otras para que estas puedan brindarle descuentos en bienes y servicios a los trabajadores.
- Cesta navideña: sustituye a “Regalo navideño para los hijos de los empleados” puesto que este último prácticamente no aparece en los listados de beneficios ofrecidos, por su parte la cesta navideña se ha vuelto más atractiva, esta cesta se refiere a aquel beneficio que otorgan las empresas a sus trabajadores en época navideña con una variedad de productos, desde alimentos y bebidas hasta juguetes para niños. Este es un concepto más amplio.
- Bonificación en moneda extranjera: es uno de los beneficios que ha aparecido en el mercado laboral venezolano, se refiere a la bonificación (no de carácter salarial) en moneda dura otorgada a los trabajadores.
- Útiles escolares: se refiere al beneficio otorgado por las empresas a sus trabajadores en el que se les ofrece facilidades para la adquisición de útiles escolares para sus hijos menores de edad.
- Reconocimiento por antigüedad: se refiere al beneficio que se les otorga a los trabajadores como consecuencia de su permanencia en la organización.
- Pago de estudios (superiores) para hijos: se refiere a las facilidades de carácter económico que le otorga la empresa a sus trabajadores para que sus hijos puedan cursar estudios superiores (pre-grado).

Por último, como consecuencia de la amplia gama de beneficios que ofrecía la empresa en la que se realizó el estudio, se procedió a agregar los siguientes beneficios para que los trabajadores tengan mayor capacidad de escogencia:

- Fiesta navideña: la organización invita a sus empleados junto a sus familiares en un día en específico para celebrar la época navideña con distintos eventos y actividades recreativas

- Flexibilidad en la jornada laboral: se refiere a la oportunidad que se les brinda a los trabajadores de reducir su jornada laboral en algunas ocasiones, siempre que ello no interfiera en el cumplimiento de sus objetivos.
- Descuentos en los productos ofrecidos por la empresa:
- Bono por productividad: se trata de un beneficio monetario otorgado a sus trabajadores como consecuencia de su destacada productividad.
- Primera comunión: los hijos de los trabajadores pueden celebrar este Sacramento gracias a la coordinación que realiza la empresa para su preparación. La empresa también organiza la ceremonia y dota a los niños del traje.
- Cursos de extensión cultural: la empresa ofrece capacitación gratuita a los trabajadores y sus familiares en diversas áreas de formación, que brindan herramientas para mejorar la calidad de vida y el aprendizaje.

2. Costo de los beneficios

Tomando en consideración la inflación galopante por la que enfrenta la economía venezolana, y que en muchas organizaciones los beneficios otorgados dependen en gran medida de los costos salariales, los cuales se han visto impactados continuamente debido a los ajustes de salario mínimo por parte del ejecutivo, se ha concluido en la presente investigación que el cálculo de los costos salariales implicaría una actualización constante, la cual, una vez que se haya aplicado el instrumento, no se podrá realizar y, en consecuencia, el análisis fundamentando en el costo de los beneficios se encontraría desvirtuado por la realidad. Siguiendo el mismo orden de ideas, en Venezuela, desde la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, se regulaba la posibilidad de establecer "salarios mínimos obligatorios para industrias o ramas determinadas" (Bonilla, 2009), sin embargo, no fue sino hasta 2006 cuando sucedió algo sin precedentes, se dan dos incrementos de salario mínimo en un mismo año, situación que se continuó presentando en reiteradas ocasiones, de hecho, el último año económico, el 2017, presentó más de 4 incrementos del salario mínimo (BCV, 2018).

Por lo tanto, quedará a discreción de las organizaciones evaluar los paquetes de beneficios deseados y por medio de un análisis de sus presupuestos, fijen su atención en

aquellos beneficios que puedan costear, costos que deberán ser evaluados por las mismas organizaciones en el instante en que se pretenda realizar la actualización en sus paquetes de beneficios otorgados a sus trabajadores.

3. Perfil de características personales y composición familiar

En la investigación se les dará orden a los perfiles de características personales y composición familiar de los trabajadores, por medio de una clasificación que tome en consideración los diversos aspectos de las perspectivas del ciclo de vida familiar, puesto que ninguna de estas se adapta completamente al enfoque de estudio. Las características personales son de carácter demográfico y laboral. Las características demográficas serán edad y género, mientras que las laborales se consideró el nivel de reporte, el nivel salarial, académico y la antigüedad del trabajador. Finalmente, la composición familiar estuvo integrada por el número de personas ascendientes a cargo de la persona, número de hijos y la edad del hijo mayor y también el estado civil del empleado

Debido a que la transición de un momento a otro en el ciclo de vida familiar en el que se abandona un rol para asumir otro, varía con cada persona, la edad no delimita los perfiles en la investigación (Márquez y Morett, 2003). Por lo tanto, 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).

Tal como lo señalaron Márquez y Morett (2003), sustentándonos en la variable Ciclo de Vida Familiar, de los modelos de Evelyn Duvall (1957), de Phillip Kotler (2001) y de Moen y Otros (1999), se consideró para el tratamiento de la composición familiar en los perfiles: cantidad de hijos del trabajador, cantidad de individuos ascendentes que dependen del mismo y se definió previamente la edad del hijo mayor y el estado civil de los trabajadores, en donde se destacan las siguientes consideraciones:

Primeramente, la edad del hijo estuvo determinada por los aspectos o criterios de Duvall (1957) es sus investigaciones, lo que quiere decir que, se toma la edad del hijo mayor debido a que “una familia crece a través de una etapa dada con el hijo mayor, y en su sentido repetido, con los hijos subsecuentes” (Cristensen, 1957, p. 181).

Por otra parte, entenderemos estados civiles como el atributo adjudicado a las personas debido a la condición que han adoptado respecto a una pareja (Márquez y Morett, 2003). Los estados civiles divorciado, soltero y viudo tuvieron las mismas consideraciones en los perfiles 3, 4 y 5 solteros, divorciados o viudos I, II, III. De igual manera, 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, podría influir en su preferencia e interés por determinados beneficios.

Para continuar con la misma línea conductora de la tesis de Marquez y Morett (2003) se usaron para la presente investigación los 10 perfiles de características personales, de carácter demográfico y composición familiar anteriormente usados y verificados en el instrumento. Estos 10 perfiles son excluyentes, lo que se traduce en que ningún trabajador podría encontrarse en dos perfiles a su vez. Estos son los siguientes:

Perfil 1 soltero I: Etapa dependiente, es aquella en donde el trabajador vive con sus padres o familiares.

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

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

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 7 y 25 años.

Perfil 5 solteros, divorciados o viudos III: etapa superviviente, es aquella en la cual desde el primer hasta el último hijo del trabajador hubiesen abandonado el hogar. En esta categoría se incluyó aquellos trabajadores 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 trabajador con pareja sin hijos: etapa de edad madura, referida a la fase en donde el trabajador tuviese más de cincuenta años, que fuese casad 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 2 años*, en la cual el empleado debía tener menos o igual a 50 años, 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 escolar II, se definió como la fase en donde el trabajador debía estar casado o vivir con su pareja y tener hijos, en donde el hijo mayor debía tener menos o igual a 6 años.

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

Perfil 10 nido vacío I: etapa de alejamiento, referida a la fase en la cual el trabajador 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 a aquellos trabajadores 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.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

A. Telares de Palo Grande AC

1. Objetivos

- Producir
- Comercializar
- Distribuir productos textiles cómodos para el hogar.

2. Razón Social

Telares de Palo Grande C.A

Ubicación: Carretera vieja los Teques, Edificio Telares de Palo Grande, zona industrial Ruiz pineda-Caricuao, DTTO Capital.

3. Historia

"Telares de Palo Grande comenzó sus operaciones alrededor de 1916, pero fue constituida en 1920 con un capital de 4 millones de bolívares". En efecto, la empresa fue constituida en enero de 1920 por un conjunto de familias venezolanas: Núñez, Velutini y otras. La empresa recibió ese nombre porque inicialmente estuvo ubicada cerca de la llamada estación Palo Grande que quedaba donde actualmente está la oficina principal de Ipostel y, un Centro Industrial denominado Palo Grande, adyacente al Hospital Militar "Dr. Carlos Arvelo".

Posteriormente, en 1961 fue construida la planta de Ruiz Pineda, su sede actual. La empresa se dedicó desde su fundación a la fabricación de productos textiles acabados. A mediados de los años 20 se dio un gran auge en la producción de telas criollas y tanto fue la oferta, que para facilitar la salida de la producción nacional e incentivar a los Productores incipientes, el gobierno decidió un importante aumento en los aranceles de importación de textiles. (Cordova & Jefferson, 2015)

4. Estructura Organizativa

El organigrama de la empresa está proyectado en el anexo A.1. del presente proyecto de investigación.

5. Naturaleza del Mercado

La naturaleza de la empresa Telares de Palo Grande confeccionan toallas de diferentes modelos y tamaños para los hogares venezolanos las toallas son teñidas en los colores orgánicos más atractivos y duraderos. (Telares de Palo Grande A.C., 2015)

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

A. Tipo de Investigación

A diferencia del estudio llevado por Márquez y Morett (2003), esta investigación no es de carácter exploratorio, pues ya hay investigaciones anteriores que estudiaron el fenómeno, por ende, las variables de estudio no se encuentran aisladas, a éstas ya se les halló una relación teórica, por su parte, el tipo de investigación para llevar a cabo la realización del estudio fue de carácter descriptivo. Los estudios exploratorios, y los estudios descriptivos son los dos niveles en los que habitualmente han de trabajar quienes están preocupados por el diagnóstico con el fin de conocer carencias y sugerir una acción posterior (Ander-Egg, 1978).

También, se consideró un nivel de investigación de acuerdo a lo indicado por Arias (1997) y se refiere "al nivel de profundidad con que se aborda un objetivo o un fenómeno" (pág. 47). En tal sentido además agrega que este nivel consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento [...] mide o se miden de forma independiente las variables. Será de carácter descriptivo, porque se explicará y se desarrollará los paquetes de beneficios deseados de los trabajadores tomando en cuenta las variables antes mencionadas, se va a describir el fenómeno presentado. Cabe destacar que, no se está planteando semejanzas o diferencias por ello no es investigación comparativa (Hurtado de Barrera: 107) sino preferencias que será un producto de aquellas.

Se buscó realizar un estudio de caso, en una organización y poder realizar un análisis integro sobre la estrategia de compensación de esta, debilidades, fortalezas y recomendaciones. La empresa en sí, con los criterios señalados en el planteamiento del problema, representa un caso "*tanto por lo que tiene de única, como por lo que tiene de común*" (Stake, 1998).

Cabe destacar que el estudio de caso en una organización tiene sus limitaciones, es decir, según Stake (1998) es posible que no se consideren generalizaciones las que se hacen sobre un caso o unos pocos casos, y sea necesario denominarlas generalizaciones menores,

sin embargo, serán generalizaciones que se producirán durante todo el proceso de estudio de caso. La organización que se pretende estudiar representa un interés muy especial en sí misma, estaríamos buscando el detalle de la interacción del caso con su contexto, lo cual representa una complejidad en sí mismo.

B. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se utilizó en el presente estudio es no experimental, puesto que se observa el fenómeno tal y como es la realidad, no hubo intervención intencional en, o sobre, las variables para controlarlas como variable independiente y dependiente. Por otra parte, la dimensión temporal es transeccional debido a que se estudió una situación en un momento determinado y único. Es descriptivo debido a que se estudió el fenómeno con exhaustividad, tomando en cuenta las variables de estudio. Por ende, se busca ver cómo se manifiestan en esta determinada situación los paquetes de beneficios deseados de acuerdo a los perfiles de características personales, precisamente las demográficas y laborales y composición familiar de los trabajadores.

C. Fuentes de Información

Primeramente, se llevó a cabo la recolección de la literatura, bien sea a través de libros físicos, medios digitales, revistas, organizaciones, etc. Estos medios nos proporcionó información sobre Recursos Humanos, Compensación, y principalmente, sobre las tendencias de beneficios en Venezuela, lo que nos permitiría ampliar nuestro catálogo para que se puedan armar con mayor precisión los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores, según sus diversas características. Toda esta información permitió tener la base teórica de la investigación.

En cuanto a la aplicación del instrumento para recolectar la información, nos basamos en el utilizado por Márquez y Morett en el 2003. El cual se integró por dos técnicas metodológicas, una cualitativa que será la entrevista estructurada dirigida al gerente de compensación o la persona encargada al respecto para recabar cierta información necesaria

para la investigación, y por otro lado, una cuantitativa que fue un cuestionario aplicado a los trabajadores.

Cabe destacar que, se estuvo utilizando un enfoque mixto, es decir, un proceso que recoge, analiza y relaciona datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para poder darle respuesta a un planteamiento del problema (Williams, Unrau y Grinnel, 2005). El objetivo es que haya una aproximación más comprensiva en la solución del problema de investigación (Arias, 2000). Adicionalmente, en los últimos años se han concebido diferentes diseños mixtos que combinan los enfoques cuantitativos y cualitativos, los cuales son útiles para problemas complejos (Teddlie y Tashakkori, 2002). En este caso, la combinación que utilizaríamos sería *la "aplicación de una herramienta cualitativa para generar una cuantitativa"* (Hernández, Sampieri y Baptista, 2006, p. 759).

La obtención del análisis tanto de la entrevista como la del cuestionario nos pudo suministrar información de carácter fundamental para poder contestar el problema de investigación del estudio.

D. Definición y Operacionalización de las Variables

En el estudio, se consideró las siguientes variables que estuvo relacionadas con las preguntas específicas de la investigación y que fueron fundamentales para la realización de las preguntas de los instrumentos de recolección de los datos, las variables del estudio serán:

1. Perfil de características personales y composición familiar del empleado (Márquez y Morett, 2003):

Características personales, de carácter demográfico y laboral, también los períodos cronológicos por las que atraviesa el trabajador la vida de su familia, ya que, constituyen fases importantes en la vida del trabajador, determinando su posición dentro de su familia y sus necesidades.

1.1 Características demográficas:

- Sexo: Atributo adjudicado a las personas para diferenciarlas entre sí, según su sexo, masculino o femenino, utilizando estas como categorías de respuestas.
- Edad: Periodo de tiempo expresado en años, transcurrido desde el nacimiento del trabajador hasta la fecha actual, número de años cumplidos por el individuo.

1.2 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 respuesta serán: bachiller, técnico superior universitario incompleto, técnico superior universitario completo, universitario incompleto, universitario completo, post-grado incompleto, 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 pregunta al trabajador su salario básico mensual.
- Nivel de reporte: se refiere al conjunto de tareas asignadas que corresponden y definen a un puesto de trabajo que ocupa el trabajador dentro de los niveles jerárquicos de la empresa. Los cuáles serán definidos a partir de la estructura organizativa que posea la empresa, la cual conoceremos con la información que obtengamos de la entrevista estructurada. De momento manejaremos las siguientes categorías generalmente aceptadas: *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, secretarias y recepcionistas.
- Años de antigüedad: periodo de tiempo, expresado en años, durante el cual un empleado ha prestado servicio dentro de la organización. Se expresaron bajo la siguiente categoría: 1 año a 5 años, 5 años y un día a 10 años, 10 años y un día a 15 años, 15 años y un día a 20 años, 20 años y un día a 25 años y más de 25 años.

1.3 Composición familiar del trabajador

En cuanto a la composición familiar del trabajador, se tomaron en consideración las siguientes especificaciones:

- Edad del hijo mayor: periodo de tiempo expresado en años, transcurrido desde el nacimiento del hijo mayor del trabajador hasta la fecha actual, es decir, el número de años cumplidos.
- Estado civil del empleado: es el atributo adjudicado referente 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 directas que dependen del trabajador.

2. Paquetes de beneficios deseados

Grupo de beneficios, servicios y prestaciones que desearía tener el empleado ya que permiten satisfacer sus necesidades, intereses y preferencias prioritarias.

Operacionalización: Perfil de Características Personales y Composición Familiar

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
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
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado
		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
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado

Operacionalización: Perfil de Características Personales y Composición Familiar

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
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 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 6 años	Características demográficas del empleado	Edad
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero, divorciado o viudo
				Edad del hijo mayor: menor o igual a 6 años
				Nro. De hijos
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado
		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 7 y 25 años	Características demográficas del empleado	Edad
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero, divorciado o viudo
				Edad del hijo mayor: entre 7 y 25 años
				Nro. De hijos
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado

Operacionalización: Perfil de Características Personales y Composición Familiar

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
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 5:** **Soltero, Divorciado o Viudos 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
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: soltero, divorciado o viudo
				Nro. De hijos que tiene el empleado y que dependen de él
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado
		Perfil 6: **Empleado con pareja sin hijo:** Etapa de edad madura, se refiere a la fase en donde el empleado es mayor a los 50 años, está casado o vive con su pareja y no tiene ni tendrá hijos	Características demográficas del empleado	Edad: mayor a 50 años
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado

Operacionalización: Perfil de Características Personales y Composición Familiar

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
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 7:** **Empleado con Pareja:** Se refiere a la fase en donde el empleado vive con su pareja, ya sea conyugue o concubino tiene menos o igual a 50 años de edad, no tiene hijos y quiere tenerlos en un futuro	Características demográficas del empleado	Edad: igual o menor a 50 años
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado
		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 menos o igual a 6 años	Características demográficas del empleado	Edad
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino
				Edad del hijo mayor: menor o igual a 6 años
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado

Operacionalización: Perfil de Características Personales y Composición Familiar

Variable	Definición	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores
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 9:** **Nido lleno II:** Etapa 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 7 y 25 años	Características demográficas del empleado	Edad
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino
				Edad del hijo mayor: entre 7 y 25 años
				Número de hijos
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado
		Perfil 10: **Nido vacío I:** Etapa 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 último.	Características demográficas del empleado	Edad
				Género
			Características laborales del empleado	Nivel académico
				Nivel de reporte
				Nivel salarial
				Años de antigüedad
			Composición familiar del empleado	Estado civil: casado o concubino
				Nro. De hijos que tiene el empleado y dependen de él
				Nro. De personas ascendientes que dependen del empleado

Operacionalización: Paquete de Beneficios Deseados

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Paquete 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
			Guardería
			Días de disfrute por vacaciones
		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
			Seguro HCM Básico para empleado
			Seguro HCM Básico para familiar directo
			Seguro HCM exceso para empleado
			Seguro HCM exceso para familiar directo
			Seguro de automóvil
			Seguro de accidentes personales
			Chequeo médico
			Servicio médico ambulatorio
			Asistencia oftalmológica
			Asistencia odontológica
			Planes de jubilación/pensión
		Beneficios socioeconómicos (Financieros) Son aquellos que tienen como fin brindarles una asistencia financiera a los empleados para la adquisición de viviendas, automóviles, entre otros bienes así como también compra de acciones	Bono en moneda extranjera
			Préstamo para la adquisición de vehículo
			Préstamo para la adquisición de vivienda
			Préstamo para diversos fines
			Planes de ahorro
			Reconocimiento por años de servicio

Operacionalización: Paquete de Beneficios Deseados

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Paquete 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
			Estacionamiento
		Beneficios recreacionales: Son aquellos que buscan satisfacer las necesidades de permanencia de los empleados proporcionándoles condiciones de diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo	Actividades deportivas
			Facilidades para vacaciones
			Gimnasio
		Otros beneficios: Beneficios adicionales que no se ubican en los rubros anteriores	Pago de estudio para empleados (Pregrado)
			Pago de estudios para empleados (postgrado)
			Contribución de útiles escolares
			Pago de estudios para hijos (primaria)
			Pago de estudios para hijos (secundaria)
			Pago de estudios para hijo (universidad)
			Asignación de teléfono celular
			Pago de línea telefónica
			Asignación por matrimonio
			Asignación por nacimiento de hijos
			Plan vacacional
			Programa de inglés

			Gastos funerarios para empleados y familiares
			Descuentos corporativos
			Cesta navideña

Fuente: elaborado por Azuaje y Porras con motivo de Trabajo de Grado a partir Márquez y Morett, (2003). Paquete de beneficios deseado de acuerdo al perfil de características personales y composición familiar del empleado.

E. Unidad de Estudio y Análisis

La unidad de estudio y análisis estará determinada por los trabajadores que poseen diferentes perfiles de carácter demográfico, laboral y de composición familiar. A diferencia de la investigación anterior, no habrá excepciones con la unidad de estudio con el objetivo de que el análisis sea más exhaustivo, en la investigación de Marquez y Morett (2003) no se tomó en cuenta a los obreros, alta gerencia y el personal expatriado.

F. Población

La población del estudio es aquella ubicada en una de las empresas privadas que se encuentre en la capital de Venezuela, y dicha empresa debió pertenecer en el estudio realizado por la organización Great Place to Work Venezuela en su edición 2017 la empresa seleccionada se ubica en una de las 10 primeras empresas.

Precisamente, la organización en donde se llevó a cabo el estudio cuenta con una totalidad de 280 trabajadores, los cuales representan la población total. Esta población total se encuentra dividida en 163 Operarios y 117 Empleados, los cuales integran las distintas gerencias de la organización: Capital Humano, Administración y Finanzas, Mercadeo y Ventas, Producción y Logística.

G. Muestra

Primeramente, utilizamos un muestreo no probabilístico de sujetos tipo o muestreo por conveniencia para la elección de los trabajadores y operarios que tenga la organización escogida para la aplicación del estudio. En cuanto a la elección de las empresas a considerar, nos basamos en el ranking de Great Place To Work de 2017 considerando a las 10 mejores posicionadas. Finalmente elegimos a la empresa a ser estudiada tomando en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

1. Empresa ubicada en el área metropolitana de Caracas.
2. Empresa grande o mediana, que cuente con las condiciones o el interés de actualizar o mejorar sus estrategias de compensación.

3. Empresa que cuente con un sistema de paquetes de beneficios formales.
4. Empresa que posea como unidades de staff (apoyo) a las siguientes: administración, mercadeo, logística, producción y recursos humanos.
5. Empresa que posea disposición y disponibilidad para formar parte de la investigación.

En cuanto al muestreo de los trabajadores que integran las gerencias mencionadas se usó una muestra no probabilística de *sujetos-tipo*, o muestreo por conveniencia, principalmente porque recolectar la información dependió de la disponibilidad de participación en el presente estudio y, además, de la accesibilidad de los trabajadores que, conforme a la información extraída del instrumento, se ubicarían en los distintos perfiles de características personales de carácter demográfico, laboral y composición familiar.

Para calcular la muestra de estudio, se utilizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error admitido es de 5%, a continuación, se presentan los datos y la fórmula para el cálculo respectivo:

Tabla 3. CÁLCULO DE LA MUESTRA	
Datos	**Fórmula**
N: 280 N-1: 279 Z: 1,96 Z^2: 3,8416 e: 0,05 e^2: 0,0025 p: 0,5 q: 0,5	$n: NZ^2pq / e^2 (N-1)+Z^2pq$ n: 162 Factor (n/N): 0,57928

Fuente: (Azuaje y Porras, 2018). Fórmula tomada de Sierra Bravo, R. (1998, Técnicas de Investigación Social. Madrid: Editorial Paraninfo.

Una vez obtenido el resultado de la muestra se aplicó el factor n/N para obtener la muestra respectiva de operarios y empleados, siendo 94 y 64, respectivamente, los cuales se encuentran distribuidos en cada una de las gerencias. A continuación, se presenta cómo se distribuyó la muestra en la organización:

Tabla 4. MUESTRA POR DEPARTAMENTOS /CATEGORÍA DE TRABAJADORES							
nómina	Capital Humano	Adm. Finanzas	Mercadeo y Ventas	Producción	Logística	Σ	%
Operarios	1	0	0	85	8	94	58%
Empleados	8	12	5	36	6	68	42%
Totales	9	12	5	122	14	**162**	**100%**

Fuente: (Azuaje y Porras, 2018, pág. 91).

H. Instrumentos de Recolección de Información

En la investigación se diseñó dos instrumentos para la recolección de la información de interés para dicho estudio: una entrevista estructurada (Anexo A) que estuvo dirigida por trabajadores que tengan gran conocimiento sobre las políticas compensatorias en la organización que se estudió.

El segundo instrumento de recolección es el cuestionario (Anexo B) dirigido a los empleados y operarios que se encuentran en los diferentes perfiles de características personales de carácter demográfico, laboral y composición familiar. Debido a la estructura organizativa de la empresa y algunas de sus políticas, se tuvieron que realizar algunas modificaciones al instrumento, para que ese sea el defin2018itivo (Anexo D) a aplicar en la organización

1. Validación de los Instrumentos

Los instrumentos en que se basa la investigación son: la entrevista estructurada y el cuestionario. La investigación uso los instrumentos de la tesis de Márquez y Morett (2003), puesto que esto le dará vida al presente estudio que se enfoca en una organización en específico, a diferencia de la investigación mencionada, esta organización representa un

caso en sí misma. Estos instrumentos han sido validados por un comité de expertos al respecto (ver tabla) y puesto en práctica otorgando los resultados suficientes para el análisis de los mismos. Los instrumentos nos permiten atender el objetivo de la presente investigación.

Tabla 5. Grupo de expertos de la entrevista estructurada (2003)

Experto	Profesión
Tamara Hannot	Sociólogo
Eduardo Quevedo	Industriólogo
Tito La Cruz	Sociólogo
Pablo Luschinger	Industriólogo
Elías Solórzano	Psicólogo

Fuente: (Azuaje y Porras, 2018, pág. 92).

Tabla 6. Grupo de expertos del cuestionario (2003)

Experto	Profesión
Tamara Hannot	Sociólogo
Thiairí Guerrero	Industriólogo
Tito La Cruz	Sociólogo
Pablo Luschinger	Industriólogo
Elías Solórzano	Psicólogo

Los comités de expertos realizaron numerosas recomendaciones, sugerencias y correcciones específicas con el fin de que los instrumentos sean los adecuados para la recolección de información. Específicamente, los comités de expertos realizaron 12 recomendaciones y sugerencias generales sobre los instrumentos las cuales no eran invalidantes de ninguna manera, más de forma que de fondo, las cuales fueron atendidas, al igual que las específicas, con la misma asesoría de ellos para que posteriormente se aplicaran. Al finalizar la investigación, Márquez y Morett no presentaron recomendaciones o sugerencias con respecto a los instrumentos que aplicaron.

2. Prueba piloto

Debido a que el cuestionario aplicado se iba a realizar en esta ocasión por vía digital, se decidió aplicar una prueba piloto para evaluar la comprensión, la pertinencia y el nivel de complejidad de las preguntas, así como también el nivel de extensión y tiempo de respuesta, pues debido a que se digitalizó el instrumento, éste se debía adecuar a la infraestructura que provee el encuestador digital, así como también, verificar que la información recolectada no difiera en ninguna medida de la recolectada con instrumentos impresos. En cambio, la entrevista estructurada se realizó de forma presencial con el instrumento impreso, por ende, se tomó la decisión de no aplicar prueba piloto a ese instrumento. Con los resultados obtenidos de la prueba piloto se pudo determinar si era necesario realizar cambios en la estructura, términos u otro aspecto al respecto, tomando en cuenta que, además, han transcurrido más de 10 años desde la aplicación anterior del instrumento.

Se aplicó la prueba piloto del cuestionario, de forma aleatoria, al 5% (14) de la población total (280), entre ellos 8 eran operarios y 6 empleados, los cuales representaban el 5% de su respectiva población, es decir, 163 operarios y 117 empleados.

Previo a la aplicación de la prueba piloto se pautaron diversas reuniones con los directivos de la organización con el objetivo de que revisaran el instrumento, y como consecuencia de ello se añadieron algunos elementos estrictamente necesarios:

- Se modificaron las opciones de respuesta con respecto al "área" de trabajo del trabajador, pues las opciones de respuestas se indicaron conforme a las áreas que posee la organización en la que se realizó la investigación
- Se añadió una pregunta (en la *parte I)* acerca de la categoría del trabajador, para que indique si es Operario o Empleado
- Se eliminó la pregunta que exige al trabajador indicador su salario aproximado, pues la organización mantiene una estricta política de confidencialidad al respecto.
- Se agregaron una serie de preguntas (en la Parte I del cuestionario) para identificar el perfil de características personales en el que se encuentra el trabajador, esta información debía ser originalmente proporcionada por la empresa, sin embargo, como no cuentan con esa información se decidió agregarla al cuestionario para poder obtenerla.

- Se agregaron 6 beneficios más al listado de beneficios, debido a que la organización cuenta con un catálogo de beneficios muy amplio que nos instó a realizar el listado de manera más exhaustiva, sin quitarle ningún beneficio al listado, pues de esa manera la misma organización podría notar con los resultados si sus trabajadores son conscientes de los beneficios que tienen, pues si algunos desean beneficios que ya tienen es porque tienen desconocimiento de estos. Por esta misma razón del amplio catálogo de beneficios que ofrece la empresa, se disminuyó la cantidad de beneficios a elegir, de 9 a 6.

Esta serie de cambios dio lugar al instrumento final que se aplicaría en la organización (Ver anexo D). Adicionalmente, se agregó un pequeño cuestionario al final del instrumento para evaluar la comprensión, pertinencia y el nivel de complejidad de las preguntas, así como también el nivel de extensión y tiempo de respuesta (Anexo E). A las preguntas que evalúan el cuestionario se les asignó un puntaje, el cual se presenta a continuación:

Tabla 7. Leyenda de la categorización de las preguntas del instrumento final y puntaje

Pregunta 1	Categorías de respuestas	Puntaje
	Sencillas	3
	Complejas	2
	Muy complejas	1

Pregunta 2	Categorías de respuestas	Puntaje
	Oportunas	3
	Inoportunas	2
	Innecesarias	1

Pregunta 3	Categorías de respuestas	Puntaje
	De inmediato	3
	Demoró poco tiempo	2
	Demoró mucho tiempo	1

Pregunta 4	Categorías de respuestas	Puntaje
	Corto	3
	Largo	2
	Muy largo	1

Cada uno de estas preguntas se realizó en cada una de las 4 partes del cuestionario, para evaluarlo de forma más exhaustiva. Por medio de esta metodología se suman los puntos de todas las respuestas obtenidas y se compara con el puntaje total deseado,

finalmente, los resultados que se obtuvieron en la prueba piloto del cuestionario fueron los siguientes (Ver anexo F):

Lo primero que destaca es que el porcentaje de validez de cada una de las 4 partes que integran el cuestionario es superior al 80%, conforme al respectivo puntaje utilizado (Ver anexo E). En cuanto a la *parte I* y su nivel de complejidad, el 57% de los encuestados considera que es sencilla, mientras que tan sólo el 7% considera que las preguntas son muy complejas. Al igual que la *parte I*, el porcentaje de encuestados de la *parte II, III y IV* que considera que las preguntas son sencillas, es superior al 50%, en el caso de la *parte III y IV* nadie considera que las preguntas fueron muy complejas, mientras que en la *parte II*, un 14% consideró que eran muy complejas.

En cuanto al nivel de pertinencia de la información, la totalidad de los encuestados consideró que la información requerida era oportuna. Por su parte, si nos referimos al nivel de comprensión de las preguntas, el 93% comprendió de inmediato o demoró poco tiempo con las preguntas de la *parte I*, mientras que en la *parte II, III,* y *IV*, los porcentajes fueron 86%, 85% y 92%, respectivamente.

Conforme al nivel de extensión de las preguntas, el 71% de los encuestados consideró que las preguntas de la *parte I* eran cortas y el resto las consideró largas. En cuanto a la *parte II*, la mitad consideró las preguntas eran cortas mientras que la otra mitad las consideró largas, pero ninguno las consideró muy largas. En la *parte III* el 71% consideró las preguntas cortas mientras que el restante las consideró largas. Por último, en la *parte IV* el 57% consideró las preguntas cortas, mientras que el 43% restante las consideró largar o muy largas. Tomando en consideración que hubo porcentajes altos que consideraron el cuestionario largo se realizaron ajustes en el servidor digital que hicieron más didáctica y comprensiva la *parte II* de la encuesta, sin afectar la información requerida. De hecho, el tiempo promedio de respuesta antes del ajuste era de media hora, después de las modificaciones y de una mejor organización en el servidor digital *Survio.com*, el tiempo promedio de respuesta era de 10 minutos.

I. Procedimiento para el Análisis de Datos

Los resultados de la entrevista al encargado del área de compensación permitieron obtener información general acerca de la estructura de la organización que será de utilidad para realizar el estudio de caso a profundidad, adicionalmente, esta información permitirá afinar detalles del cuestionario, en cuanto a su forma y no a su contenido, en caso de que la situación lo amerite. Finalmente, a través del análisis de los datos del cuestionario se puede responder la pregunta de investigación.

Para el procesamiento de los datos se usó una matriz que fue elaborada en los programas de SPSS (Versión 22) y Excel 2017; y para el análisis de los datos de carácter nominal y de carácter ordinal sobre los beneficios ofrecidos en la empresa entre los perfiles de trabajadores y áreas funcionales, se procedió a utilizar instrumentos estadísticos descriptivos, medidas de tendencia central, distribución de frecuencias, promedios porcentuales y proporciones para poder describir los distintos elementos que se estudiaron y que fueron analizados con las respectivas teorías que fundamentan la investigación.

J. Consideraciones Éticas

Los aspectos éticos que concernieron a la investigación, en la que participaron tanto personas naturales como personas jurídicas, estuvieron vinculados con los códigos, declaraciones y normas necesarios a ser atendidos para que la investigación haya tenido su consideración ética.

Considerando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), como ideal común a fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren su reconocimiento y aplicación universales y efectivos;

Considerando el artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, señalando que nadie será sometido a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, ninguno fue sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos;

Considerando la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998 por el Consejo de Administración;

Planteamos que los 6 principales factores que configuraron el marco para el desarrollo ético de la investigación fueron (UCLA, s.f.):

- **Valor:** la investigación debe buscar mejorar la salud o el conocimiento.
- **Validez científica:** la investigación debe ser metodológicamente sensata, de manera que los participantes de la investigación no pierdan su tiempo.
- **La selección de los sujetos debe ser justa:** los participantes en la investigación deben ser seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferenciales.
- **Proporción favorable de riesgos/beneficio:** los riesgos a los participantes de la investigación deben ser mínimos y los beneficios potenciales deben ser aumentados, en especial para la organización que se estudie.
- **Consentimiento informado:** los individuos deben ser informados acerca de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
- **Respeto para los sujetos participantes:** los participantes en la investigación deben mantener protegida su privacidad, tener la opción de dejar la investigación y tener un monitoreo de su bienestar.

La ética entendida como *"el estudio de los valores y sus relaciones con las pautas de conducta*" (Baca, 1996, pág. 39) insta a la presente investigación, como práctica social, a inmiscuirse en la producción de conocimiento, dando lugar al establecimiento de una relación ética con el problema que se investiga y con los sujetos sociales participes en el proceso de investigación. Adicionalmente, la organización a ser estudiada también protagoniza dicha relación, tendremos consideraciones éticas al respecto, en ningún momento se debe permitir que la investigación menoscabe la integridad de la empresa o la exponga a circunstancias que presenten incomodad o problemas para ella, es por ello que, tomando en cuenta la clasificación de riesgos de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA, s.f.), la investigación evitará los siguientes riesgos para la organización:

- **Riesgos sociales:** la revelación de actitudes personales o del grupo, comportamientos o referencias que puedan llevar a una estigmatización, discriminación o prejuicio a la empresa.
- **Daños psicológicos:** los cuales puedan incluir los siguientes en el personal: estrés, depresión, confusión, culpabilidad, vergüenza y/o pérdida de su propia confianza.
- **Riesgos económicos:** la revelación de información personal que puede, si es revelada a otros, tener un impacto negativo en la organización.
- **Daños físicos:** tanto a la infraestructura de la organización, como a la integridad física de los trabajadores.

V. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección proyectamos el análisis de los resultados que obtuvimos de la recolección de datos de los dos instrumentos (la entrevista estructurada y las encuestas) que se aplicó en el proyecto grado. La entrevista estructurada se aplicó a la persona especializada en el área de compensación y beneficios y por parte de las encuestas se le aplicó a todos los trabajadores de la organización que se encontraran en los diferentes perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar.

A. Análisis de la Entrevista Estructurada

1. Datos Generales de la empresa de la muestra

A continuación, presentaremos la información y datos generales que solicitamos de la organización Telares de Palo Grande C.A.

1.1 Número y años de antigüedad de la empresa de muestra

La empresa que se le pudo aplicar el estudio de investigación tiene una trayectoria mayor a 25 años en La República Bolivariana de Venezuela.

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

Tabla 8. Número de trabajadores por área funcional

Área Funcional		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Capital Humano	10	6,2
Adm. Finanzas	12	7,4
Mercadeo y Ventas	8	4,9
Producción	118	72,8
Logística	14	8,6
Total	162	100,0

Cabe destacar que, en principio la entrevista estructurada solicita la cantidad de trabajadores que se encuentran en las unidades de Legal, Sistemas y Recursos Humanos, sin embargo, se decidió ampliar la investigación a las demás áreas y se incluyeron además a

los trabajadores que se encuentran en la categoría de empleados, con esto se hace un enfoque empresarial de la investigación que permitirá obtener resultados más exhaustivos. Por ende, las áreas funcionales presentadas, son todas las que se encuentran en la organización.

En la tabla superior se puede visualizar que existe una mayor proporción de trabajadores en el área funcional de producción los cuales representan el 72,8%, el resto de las áreas funcionales integran el 27,2% restante, a su vez también se puede ver que en el área funcional de logística ocuparía el segundo departamento con más trabajadores seguido por el departamento de Administración y. Finanzas.

1.3 Presencia o no de convención colectiva y número de trabajadores amparados por la misma

En la presente investigación se pudo saber que si existe presencia de la convención colectiva, la organización indicó que todos los operarios están amparados por la misma y que algunas cláusulas son extensibles para los empleados.

2. Beneficios ofrecidos por la empresa

La organización decidió mantener su listado de beneficios en anonimato, debido a que consideran que son de carácter confidencial, sin embargo, aprobaron el listado de beneficios que se encontraba en el cuestionario afirmando que contaba con la variedad suficiente para que los trabajadores armen sus paquetes deseados de 6 beneficios.

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

1. Análisis demográfico por perfil

1.1 Análisis demográfico por perfil

Tabla 9. Distribución de la muestra de trabajadores por perfil

Perfiles		
	Frecuencia	Porcentaje

Perfil 1	8	4,9
Perfil 2	8	4,9
Perfil 3	3	1,9
Perfil 4	21	13
Perfil 5	16	9,9
Perfil 6	2	1,2
Perfil 7	6	3,7
Perfil 8	12	7,4
Perfil 9	62	38,3
Perfil 10	24	14,8
Total	162	100

En el cuadro que se acaba de presentar se proyecta la distribución de la muestra de trabajadores según cada uno de los 10 perfiles que se han desarrollado en el estudio. Los 3 perfiles con mayor cantidad de personas son el 9, 10 y el 4. El 38,3% de los trabajadores de la organización se encuentran en el perfil 9, es decir, más de un tercio, estos son trabajadores que están casados o viven con su pareja y tienen hijos entre los 7 y los 25 años. Por otra parte, aproximadamente el 15% de los trabajadores se encuentran en el perfil 10, estos son trabajadores que están casados o viven con su pareja y tienen hijos, pero sus hijos ya se han ido del hogar para formar otro. Adicionalmente, tenemos al tercer perfil más presente en la organización, el 4, los cuales son trabajadores que no viven con su pareja y tienen hijos menores a los 26 años.

El perfil 5 lo comparten aproximadamente 1 de cada 10 trabajadores. Este perfil es el de trabajadores solteros, divorciados o viudos que tienen hijos y no viven con ellos o que al menos uno de sus hijos se haya ido del hogar para formar otro. Por su parte el 7,4% de los trabajadores se encuentran en el perfil 8, este perfil es de trabajadores que viven con su pareja o están casados y tienen hijos con una edad inferior a los 7 años.

Finalmente, tenemos los trabajadores con menor frecuencia en la organización, los cuales se encuentran en el perfil 1, 2, 3, 6 y 7. El 4,9% de la población es del perfil 1, el cual son trabajadores solteros que viven con sus padres o familiares y no tiene hijos, mismo porcentaje para el perfil 2 (4,9%), quienes son trabajadores que también están solteros pero que no viven con sus padres, ni familiares y no tienen hijos. El perfil 3 junto al 6 son los que menos frecuencia tienen en la organización, los del perfil 3 (1,9%) son trabajadores que

no tienen pareja y tienen hijos menores a los 7 años mientras que lo del perfil 6 (1,2%) son trabajadores que viven con su pareja, tienen más de 50 años, no tienen hijos y no los desean.

2. Análisis demográfico por perfil y área funcional

Tabla 10. Distribución de la muestra por perfil y área funcional

	Área					
	Capital Humano	**Adm. Finanzas**	**Mercadeo y Ventas**	**Producción**	**Logística**	**Total**
Perfil 1	0	1	0	6	1	8
	0,00%	8,30%	0,00%	5,10%	7,10%	
Perfil 2	0	1	0	6	1	8
	0,00%	8,30%	0,00%	5,10%	7,10%	
Perfil 3	1	1	0	1	0	3
	10,00%	8,30%	0,00%	0,80%	0,00%	
Perfil 4	2	2	1	13	3	21
	20,00%	16,70%	12,50%	11,00%	21,40%	
Perfil 5	2	0	2	12	0	16
	20,00%	0,00%	25,00%	10,20%	0,00%	
Perfil 6	0	0	0	2	0	2
	0,00%	0,00%	0,00%	1,70%	0,00%	
Perfil 7	0	0	0	5	1	6
	0,00%	0,00%	0,00%	4,20%	7,10%	
Perfil 8	2	1	1	8	0	12
	20,00%	8,30%	12,50%	6,80%	0,00%	
Perfil 9	1	2	4	47	8	62
	10,00%	16,70%	50,00%	39,80%	57,10%	
Perfil 10	2	4	0	18	0	24
	20,00%	33,30%	0,00%	15,30%	0,00%	
Total	10	12	8	118	14	162
	6.2%	7,4%	5%	72,8%	8.6%	

Primeramente, cabe destacar que los porcentajes sobre la cantidad de trabajadores en cada área se corresponden con los cálculos de la muestra, en donde lo principal que destaca es que el área de producción es la que más trabajadores integra, teniendo más del 70% de los trabajadores, mientras que el área con menos trabajadores es el de Mercadeo y Ventas. Podemos apreciar que en el área de Capital Humano no hay un perfil con una frecuencia sumamente superior a las demás, es decir, no hay un perfil que integre más del 20% de los trabajadores de esa área, tanto el perfil 4, 5, 8 y 10 tienen una presencia cada uno del 20% de la totalidad, son los perfiles con mayor presencia. Cabe destacar que los trabajadores del perfil 4 no viven con su pareja y tienen hijos menores a los 25 años,

mientras que los del perfil 5 tienen las mismas características, pero en este caso al menos uno de sus hijos no depende del trabajador. En el caso de los trabajadores del perfil 8, son aquellos que viven con su pareja o están casados y tienen hijos menores a los 7 años. Por último, los trabajadores del perfil 10 viven con su pareja, pero sus hijos abandonaron el hogar para formar otro.

Por su parte, tenemos el perfil 3 y 9 que cada uno tienen una presencia del 10% en el área. Los trabajadores del perfil 3 son aquellos que no viven con su pareja y tienen hijos menores a los 7 años, mientras que los trabajadores con el perfil 9 son aquellos que viven con su pareja y tienen hijos menores a los 26 años. Cabe destacar que todos estos perfiles mencionados coinciden en una característica, en tener hijos, por lo que el 100% de los trabajadores de Capital Humano tienen hijos. Por último, el resto de los perfiles no se encuentran presente en el departamento de Capital Humano.

En el caso del área de Administración y Finanzas, el perfil de características personales con mayor frecuencia es el 10 con un 33,3%. Al cual le sigue el perfil 9 y 4, ambos con una frecuencia del 16,7%. El resto de los perfiles tienen una presencia, cada uno de ellos, menor al 10% de la totalidad de trabajadores del departamento. En el caso de Mercadeo y Ventas, la mitad de sus trabajadores pertenecen el perfil 9, es decir, trabajadores que viven con su pareja y tienen hijos menores a los 26 años. En este mismo departamento hay personas que tienen el perfil 8, 5 y 4, con un porcentaje de 12,5%, 25% y 12,5%, respectivamente.

Producción, al igual que el departamento de Mercadeo y Ventas, cuenta con el perfil 9 como aquel que tienen mayor frecuencia, sin embargo, a diferencia de Mercadeo y Ventas, la cantidad de trabajadores es ligeramente menor, aproximadamente 4 de cada 10 trabajadores(39,8%) corresponden a este perfil, además, en Producción el perfil 10 toma presencia siendo el segundo con más frecuencia en el departamento (15,3%), siendo el departamento, además de Administración y Finanzas, en el que este perfil toma presencia. El resto de los perfiles tienen una frecuencia igual o superior al 11%.

Logística, es el primer departamento que tiene un perfil con una presencia tan acentuada, como lo es el perfil 9 que corresponde al 57,1% de los trabajadores. El segundo

perfil con mayor frecuencia se aleja drásticamente de este porcentaje, siendo el perfil 4 con un 21,4%, mientras que el resto de los perfiles tiene una frecuencia inferior al 8%.

3. Análisis demográfico por perfil y grupos de edad

Tabla 11. Distribución de la muestra por perfil y grupo de edad

	Edad					
	19 años - 29 años	**30 años - 40 años**	**41 años - 51 años**	**52 años - 62 años**	**63 años - 73 años**	**Total**
Perfil 1	4	3	1	0	0	8
	19,00%	7,30%	2,30%	0,00%	0,00%	
Perfil 2	4	2	1	0	1	8
	19,00%	4,90%	2,30%	0,00%	4,80%	
Perfil 3	1	2	0	0	0	3
	4,80%	4,90%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 4	1	6	8	4	2	21
	4,80%	14,60%	18,20%	11,40%	9,50%	
Perfil 5	0	3	3	8	2	16
	0,00%	7,30%	6,80%	22,90%	9,50%	
Perfil 6	0	0	1	0	1	2
	0,00%	0,00%	2,30%	0,00%	4,80%	
Perfil 7	2	4	0	0	0	6
	9,50%	9,80%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 8	6	2	3	1	0	12
	28,60%	4,90%	6,80%	2,90%	0,00%	
Perfil 9	2	17	22	14	7	62
	9,50%	41,50%	50,00%	40,00%	33,30%	
Perfil 10	1	2	5	8	8	24
	4,80%	4,90%	11,40%	22,90%	38,10%	
Total	21	41	44	35	21	162
	12,9%	25,3%	27,1%	21,6%	12,9%	

Lo primero que hay que destacar del cuadro anterior es que el rango de edad en el cual se encuentra la mayor cantidad de trabajadores es el de 41 años-51 años, es decir, que el 27% de los trabajadores tienen una edad comprendida entre los 41 y 51 años. Mientras que 1 de cada 4 trabajadores tiene una edad comprendida entre los 30 y 40 años. Siendo estos dos los rangos de edad más poblados. Podemos observar que no prepondera la gente ni muy joven ni muy mayor, pues los rangos de edad que tienen menor porcentaje son justamente el rango de los más jóvenes (19-29 años) y el de los más mayores (63-73 años). Por ende, la mayor cantidad de la población, específicamente el 74% se encuentra en los

rangos restantes, es decir, que esta cantidad de trabajadores tienen una edad entre los 30 y 62 años.

De todos los trabajadores que tienen una edad comprendida entre los 19 y los 29 años, podemos destacar que el 28,6% tiene el perfil 8 de características personales, es decir, que son trabajadores que viven con su pareja o están casados y tienen hijos menores a los 7 años. Éste es el perfil más frecuente en los trabajadores que comprenden ese rango de edad. Los demás perfiles que tienen mayor frecuencia en este rango de edad son el Perfil 1 y el Perfil 2 con un 19% de presencia en ambos casos, ambos perfiles se refieren a trabajadores solteros y sin hijos. La diferencia es que los trabajadores del perfil 1 viven con sus padres o familiares. El resto de los perfiles tienen una frecuencia inferior al 10%.

Cuando nos referimos a los trabajadores que tienen una edad comprendida entre los 30 y 40 años, podemos percatar que aprox. 4 de cada 10 trabajadores tienen el perfil 9 de características personales, el cual es aquel en el que el trabajador está casado o vive con su pareja y tiene hijos menores a los 26 años. Con más de 20% de diferencia, el próximo perfil que tiene mayor frecuencia en este rango de edad, es el perfil 4, con un 14,6%, la diferencia de este perfil con el anterior es que en este caso el trabajador no vive con su pareja. El resto de los perfiles tiene una presencia inferior al 10%.

Por otra parte, cuando nos referimos al rango de edad entre 41 y 51 años -quienes representan la mayor parte de la población-, podemos percatar que la mitad de esos trabajadores corresponden al perfil 9, siendo este el que tiene mayor presencia al igual que el rango establecido anteriormente, sin embargo, no ocurre lo mismo cuando hablamos del segundo perfil con mayor frecuencia, pues a diferencia del rango establecido anteriormente no es el 4, el segundo perfil con mayor frecuencia es el 5, el cual a diferencia del 4 tiene que al menos uno de los hijos ya se independizó y además este trabajador no vive con su pareja. Por otra parte, podemos afirmar que 1 de cada 10 trabajadores de este rango se corresponde con el perfil 10, el cual hace referencia a trabajadores que tienen pareja o están casados pero que al menos uno de sus hijos ya no depende del mismo.

El tercer rango de edad con mayor frecuencia es el de 52-62 años, el cual al igual que los dos rangos anteriores, tiene el perfil 9 como el más frecuente entre sus trabajadores

(40%). Mientras que el perfil 10 y el 5 ambos poseen cada uno una frecuencia de 22,9%. Por último, tenemos los trabajadores que se encuentran entre los 63 y 73 años, en donde el es primer rango de edad en el que prevalece el perfil 10 (38,1%), ello como consecuencia de que los trabajadores de este perfil al menos uno de sus hijos no depende de ellos.

4. Análisis demográfico por perfil y género

Tabla 12. Distribución de la muestra por perfil y género

	Género		Total
	Masculino	**Femenino**	
Perfil 1	6	2	8
	6,40%	2,90%	
Perfil 2	4	4	8
	4,30%	5,90%	
Perfil 3	1	2	3
	1,10%	2,90%	
Perfil 4	6	15	21
	6,40%	22,10%	
Perfil 5	10	6	16
	10,60%	8,80%	
Perfil 6	0	2	2
	0,00%	2,90%	
Perfil 7	6	0	6
	6,40%	0,00%	
Perfil 8	7	5	12
	7,40%	7,40%	
Perfil 9	43	19	62
	45,70%	27,90%	
Perfil 10	11	13	24
	11,70%	19,10%	
Total	94	68	162
	58,02%	41,98%	

Como se puede observar en la tabla anterior, la organización cuenta con más trabajadores del género masculino que femenino, los primeros representan casi el 60% de la población, mientras que las trabajadoras representan el 41,98%.

Podemos observar que, del género masculino, los perfiles con mayor porcentaje son el 9, 10 y el 5, con 45,7%, 11,7% y 10,6%, respectivamente. El perfil con mayor frecuencia en el género masculino, el 9, se refiere a aquel trabajador que vive con su pareja o está casado y tiene hijos menores a los 26 años. En cambio, el perfil 10, el segundo con más presencia tiene de diferencia con el 9 que al menos uno de los hijos ya no depende del

trabajador, por su parte el perfil 5 tiene las mismas características que el 10, a diferencia de que el trabajador no vive con su pareja.

En el caso de las mujeres, los perfiles con mayor porcentaje son el 9, 10 y 4 con 27,9%, 19,1% y 22,1%, respectivamente. La principal diferencia con los trabajadores de género masculino es que el tercer perfil con mayor frecuencia no es el 5, sino el 4, es decir, trabajadores que no viven con su pareja y tienen hijos con una edad inferior a los 26 años, es decir, hay más trabajadoras solteras con hijos que trabajadores solteros con hijos. El resto de los perfiles tiene una presencia inferior al 10%.

5. Análisis demográfico por perfil y nivel académico

Tabla 13. Distribución de la muestra por perfil y nivel académico

	Nivel Académico							
	Prescolar, Primaria o Bachiller	**T.S.U incompleto**	**T.S.U completo**	**Universitario incompleto**	**Universitario completo**	**Post-Grado Incompleto**	**Post-Grado Completo**	**Total**
Perfil 1	2	1	2	0	2	1	0	8
	1,90%	8,30%	6,90%	0,00%	20,00%	50,00%	0,00%	
Perfil 2	4	0	1	1	2	0	0	8
	3,90%	0,00%	3,40%	33,30%	20,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 3	2	0	0	0	1	0	0	3
	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 4	12	2	5	0	0	1	1	21
	11,70%	16,70%	17,20%	0,00%	0,00%	50,00%	33,30%	
Perfil 5	13	2	1	0	0	0	0	16
	12,60%	16,70%	3,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 6	2	0	0	0	0	0	0	2
	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 7	2	0	4	0	0	0	0	6
	1,90%	0,00%	13,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 8	5	1	3	0	1	0	2	12
	4,90%	8,30%	10,30%	0,00%	10,00%	0,00%	66,70%	
Perfil 9	44	3	12	0	3	0	0	62
	42,70%	25,00%	41,40%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 10	17	3	1	2	1	0	0	24
	16,50%	25,00%	3,40%	66,70%	10,00%	0,00%	0,00%	
Total	103	12	29	3	10	2	3	162
	63,6%	7,4%	18%	1,8%	6,1%	1,2%	1,8%	

En la tabla anterior podemos observar que el nivel académico con mayor frecuencia en la organización es aquel referido a trabajadores que tienen prescolar, primaria o bachillerato, este aspecto guarda relación con el hecho de que la mayor parte de la población es del área de producción, área para la cual no se requiere un nivel académico superior, si a este nivel académico le sumamos el porcentaje de los T.S.U. incompleto, daría como resultado el 70,7% de la población, por lo cual el porcentaje restante (29,3%) es de trabajadores con alguna titulación o estudios superiores.

Si hacemos un macro-análisis, podemos observar que el Perfil 9 es el que representa la mayor parte de la población en las categorías *Prescolar, Primaria o Bachillerato, T.S.U. incompleto y T.S.U. completo,* siendo 42,7%, 25% y 41,4%, respectivamente, sin embargo, la categoría *T.S.U. completo,* a diferencia de las anteriores, el según perfil con mayor frecuencia no es el Perfil 10, sino el Perfil 4, es decir, aquellos trabajadores que viven sin pareja y con hijos menores a los 26 años. Ahora bien, si hacemos un análisis entre los que tienen estudios superiores (de la categoría *T.S.U. completo* en adelante), podemos observar que el Perfil 9 tiene un porcentaje significativo tan sólo en la categoría *T.S.U. completo* y *Universitario Completo*, siendo 41,4% y 30%, respectivamente. En el caso de los trabajadores que se encuentran en la categoría de *Universitario Completo*, el 20% de los trabajadores se encuentra en el Perfil 1 y el mismo porcentaje en el Perfil 2, lo cual quiere decir que ese 40% de trabajadores de la categoría *Universitario Completo* no tienen hijos ni pareja, sólo que los del Perfil 1 viven con padres o familiares.

6. Análisis demográfico por perfil y nivel de reporte

Tabla 14. Distribución de la muestra por perfil y nivel de reporte

	Cargo				
	Gerentes y Presidente	**Coordinadores y Jefes**	**Empleados Base**	**Operarios**	**Total**
Perfil 1	0	4	2	2	8
	0,00%	11,10%	6,70%	2,10%	
Perfil 2	0	3	2	3	8
	0,00%	8,30%	6,70%	3,20%	
Perfil 3	0	0	2	1	3
	0,00%	0,00%	6,70%	1,10%	
Perfil 4	0	6	3	12	21
	0,00%	16,70%	10,00%	12,80%	

Perfil 5	0	3	1	12	16
	0,00%	8,30%	3,30%	12,80%	
Perfil 6	0	0	0	2	2
	0,00%	0,00%	0,00%	2,10%	
Perfil 7	0	3	1	2	6
	0,00%	8,30%	3,30%	2,10%	
Perfil 8	0	5	3	4	12
	0,00%	13,90%	10,00%	4,30%	
Perfil 9	1	11	10	40	62
	50,00%	30,60%	33,30%	42,60%	
Perfil 10	1	1	6	16	24
	50,00%	2,80%	20,00%	17,00%	
Total	2	36	30	94	162
	1,3%	22,2%	18,5%	58%	

La cantidad de trabajadores según el nivel de reporte que podemos observar en la tabla se corresponde con los cálculos de la muestra, es decir, 96 *Operarios* y 64 *Empleados* (Gerentes y Presidente, Coordinadores y Jefes y Empleados Base).

Si revisamos la categoría de Gerentes y Presidente podemos observar que la totalidad de los trabajadores se encuentran en el Perfil 9 y 10, teniendo ambas el 50% cada una. Recordemos que el Perfil 9 es aquel en el que el trabajador está casado o vive con su pareja y tiene hijos menores a los 26 años, mientras que el Perfil 10 es aquel en el que el trabajador vive con su pareja o está casado pero al menos uno de sus hijos abandonó el hogar. Al igual que los Gerentes y Presidentes, los Coordinadores y Jefes tienden a ser parte del Perfil 9 de características personales, de hecho, si se hace un macro-análisis, el Perfil 9 es el que tiene mayor frecuencia en cada una de las categorías, lo cual resulta de gran interés, pues los trabajadores que se encuentran en las distintas categorías tienden a tener mayor frecuencia teniendo perfiles similares, por ejemplo, el segundo perfil con mayor frecuencia en todos los niveles de reporte es el Perfil 10, excepto en la categoría de Coordinadores y Jefes. El perfil 10 es aquel en el que el trabajador vive con su pareja o está casado y al menos uno de sus hijos se independizó y formó su propio hogar. Tanto *Empleados* (Gerentes y Presidente, Coordinadores y Jefe y Empleados Base) como *Operarios* tienden a compartir el Perfil 9 y el Perfil 10 como los de mayor frecuencia.

En el caso de los Coordinadores y Jefes, el 16,7% de ellos tienen el Perfil 4 -el tercer perfil con más frecuencia en esta categoría-, es decir aquel en el que el trabajador

vive con su pareja o está casado y tienen hijos menores a los 26 años. Los demás perfiles con mayor frecuencia son el 8 y el 1, con 13,9% y 11,1%, respectivamente. El resto de los perfiles tienen una presencia inferior al 10%. Cuando nos referimos a los Empleados Base, después del Perfil 9 y el 10, los perfiles con mayor frecuencia son el 8 y el 4, con 10% cada uno.

Por último, tenemos los Operarios, los cuales representan casi el 60% de la población total, los cuales como se comentó anteriormente, la mayoría de los operarios tiene el Perfil 9 o el Perfil 10, siendo el 4 y el 5 los demás perfiles con mayor frecuencia, teniendo 12,8% en ambos casos. Recordemos que el Perfil 4 se refiere a los trabajadores que no viven con su pareja y tienen hijos menores a los 26 años, mientras que los trabajadores del Perfil 5 tienen al menos un hijo que abandonó el hogar.

7. Análisis demográfico por perfil y años de antigüedad

Tabla 15. Distribución de la muestra por perfil y años de antigüedad

	Años de antigüedad en la empresa							
	Menos de 1 año	**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**	**Más de 25 años**	**Total**
Perfil 1	2	3	1	1	1	0	0	8
	50,00%	12,50%	2,60%	1,90%	4,80%	0,00%	0,00%	
Perfil 2	1	3	2	2	0	0	0	8
	25,00%	12,50%	5,10%	3,80%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 3	0	1	1	1	0	0	0	3
	0,00%	4,20%	2,60%	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 4	0	1	2	8	6	3	1	21
	0,00%	4,20%	5,10%	15,10%	28,60%	27,30%	10,00%	
Perfil 5	0	0	3	8	1	0	4	16
	0,00%	0,00%	7,70%	15,10%	4,80%	0,00%	40,00%	
Perfil 6	0	0	0	1	0	1	0	2
	0,00%	0,00%	0,00%	1,90%	0,00%	9,10%	0,00%	
Perfil 7	0	1	4	1	0	0	0	6
	0,00%	4,20%	10,30%	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 8	1	6	3	2	0	0	0	12
	25,00%	25,00%	7,70%	3,80%	0,00%	0,00%	0,00%	
Perfil 9	0	5	18	22	12	3	2	62
	0,00%	20,80%	46,20%	41,50%	57,10%	27,30%	20,00%	
Perfil 10	0	4	5	7	1	4	3	24
	0,00%	16,70%	12,80%	13,20%	4,80%	36,40%	30,00%	
Total	4	24	39	53	21	11	10	162

	2,5%	14,8%	24,1%	32,7%	13%	6,8%	6,1%	

Al evaluar la distribución de la muestra por perfil y años de antigüedad, lo primero que hay que destacar es que el 32,7% de la población tiene entre 10 años y un día y 15 años de antigüedad en la organización, siendo esta categoría de años de antigüedad la que más trabajadores tiene entre sí. Por otra parte, aproximadamente 1 de cada 4 trabajadores tiene entre 5 años y un día y 10 años de antigüedad lo que quiere decir que si sumamos las dos categorías anteriormente mencionadas podemos destacar que más de la mitad de la población de trabajadores (56,8%) tiene una antigüedad entre los 5 años y un día y los 15 años. Por otra parte, tan sólo el 12,9% de la población tiene más de 20 años en la empresa (si sumamos la categoría *20 años y un día* - 25 años y *más de 25 años*), sin embargo si a estas dos categorías le sumamos la categoría de 15 años y un día – 20 años, podemos afirmar que 1 de cada 4 trabajadores (25,9%) tiene más de 15 años en la organización, lo cual representa una cantidad significativa, podemos afirmar que una buena parte de la población tiene una antigüedad significativa en la misma.

Cuando se realiza el análisis con los perfiles, podemos notar que la mitad de los trabajadores que recién inician sus labores en la organización (*Menos de 1 año),* se encuentran en el Perfil 1, el cual es aquel de trabajadores solteros que viven con sus padres o familiares. En el caso de los trabajadores con mayor antigüedad, 15 años o más, podemos observar que la mayoría de ellos tienen el Perfil 9 de características personales. El Perfil 4 tiene mayor presencia en la categoría de trabajadores que tienen más de 25 años en la organización, estos representan el 40% de los mismos.

8. Análisis demográfico por perfil y personas dependientes

Tabla 16. Distribución de la muestra por perfil y número de personas dependientes

	Hijos Dependientes	Ascendientes Dependientes	Personas Dependientes (Hijos, ascendientes y Pareja)
	Media	Media	Media
Perfil 1	0	1	1
Perfil 2	0	1	1
Perfil 3	1	1	2

Perfil 4	2	1	2
Perfil 5	1	1	2
Perfil 6	0	2	3
Perfil 7	0	1	2
Perfil 8	1	1	3
Perfil 9	2	0	3
Perfil 10	1	1	3
Total	1	1	3

Se puede observar que, en promedio, 3 personas dependen de los trabajadores. Los perfiles que tienen, en promedio, más personas dependientes son el 6, 8, 9 y 10, con 3 personas por cada perfil. Mientras que los restantes tienen en promedio 2 personas dependientes o 1. Por otra parte, el perfil que, en promedio, tiene más hijos dependientes, es el 4, mientras que el perfil 6 es el que, en promedio, tiene más personas ascendientes dependientes, siendo 2. Finalmente, el promedio de hijos que dependen de todos los trabajadores es 1, de igual modo, en promedio, 1 persona ascendiente depende de cada trabajador, por ende, como la mayoría de los trabajadores eligieron a su pareja como una persona dependiente, el promedio de personas dependientes por cada trabajador es de 3. Lo cual quiere decir que, en promedio, una de esas personas es un hijo, la otra es el padre o la madre y la tercera persona, la pareja.

C. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores según sus características demográficas y laborales

1. Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según sus características demográficas y laborales

1.1 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según su área funcional

Tabla 17. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su área funcional

	Capital Humano		Adm. Finanzas		Mercadeo y Ventas		Producción		Logística	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Programa de Alimentación	4	40%	4	33%	2	25%	78	67%	11	79%
Guardería	3	30%	1	8%	0	0%	6	5%	0	0%
Días de disfrute de vacaciones	2	20%	1	8%	0	0%	20	17%	1	7%
Seguro de vida	0	0%	3	25%	3	38%	32	27%	7	50%

Seguro HCM básico para empleado	2	20%	0	0%	0	0%	5	4%	1	7%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	0	0%	1	8%	1	13%	8	7%	3	21%
Seguro HCM exceso para empleado	3	30%	0	0%	1	13%	5	4%	1	7%
Seguro HCM exceso para familiar directo	3	30%	1	8%	3	38%	41	35%	3	21%
Seguro de automóvil	1	10%	2	17%	2	25%	4	3%	0	0%
Seguro de accidentes personales	1	10%	0	0%	0	0%	2	2%	3	21%
Chequeo médico	1	10%	1	8%	1	13%	14	12%	2	14%
Servicio médico ambulatorio	0	0%	1	8%	1	13%	4	3%	2	14%
Asistencia oftalmológica	1	10%	0	0%	0	0%	17	15%	2	14%
Asistencia odontológica	1	10%	1	8%	2	25%	11	9%	2	14%
Planes de jubilación	5	50%	5	42%	5	63%	31	26%	3	21%
Descuentos en los productos ofrecidos	1	10%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
Bono en moneda extranjera	8	80%	10	83%	5	63%	38	32%	6	43%
Préstamo para la adquisición de vehículo	4	40%	5	42%	3	38%	25	21%	5	36%
Préstamo para la adquisición de vivienda	1	10%	8	67%	2	25%	47	40%	1	7%
Préstamo para diversos fines	3	30%	3	25%	6	75%	23	20%	3	21%
Planes de ahorro	0	0%	0	0%	0	0%	11	9%	1	7%
Reconocimiento para años de servicio	0	0%	0	0%	1	13%	7	6%	1	7%
Transporte al personal	0	0%	0	0%	0	0%	22	19%	2	14%
Estacionamiento	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%	0	0%
Facilidades para las vacaciones	0	0%	1	8%	1	13%	19	16%	3	21%
Gimnasio	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	1	10%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	0	0%	0	0%	0	0%	5	4%	0	0%
Contribución de útiles escolares	0	0%	1	8%	0	0%	9	8%	5	36%
Cursos de extensión cultural	3	30%	0	0%	1	13%	9	8%	1	7%
Pago de estudios para hijos (primaria)	0	0%	2	17%	0	0%	11	9%	1	7%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	0	0%	1	8%	0	0%	9	8%	0	0%
Pago de estudios para hijos (universidad)	0	0%	2	17%	1	13%	16	14%	3	21%
Asignación de teléfono celular	3	30%	3	25%	0	0%	18	15%	1	7%
Fiesta navideña	1	10%	0	0%	0	0%	11	9%	1	7%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	0	0%	0	0%	0	0%	6	5%	0	0%
Asignación por matrimonio	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%
Asignación por nacimiento por hijos	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%
Plan vacacional	4	40%	5	42%	1	13%	22	19%	1	7%
Programa de inglés	2	20%	6	50%	2	25%	12	10%	0	0%
Gastos funerarios para empleados y familiares	1	10%	0	0%	1	13%	28	24%	5	36%
Bonos de productividad	0	0%	1	8%	2	25%	12	10%	1	7%
Descuentos corporativos	0	0%	1	8%	1	13%	3	3%	0	0%
Cesta navideña	0	0%	2	17%	0	0%	41	35%	1	7%
Flexibilidad en la jornada laboral	1	10%	0	0%	0	0%	3	3%	1	7%
Primera comunión	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%

Tabla 18. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su área funcional

Orden	Capital Humano	Adm. Finanzas	Mercadeo y Ventas	Producción	Logística
1º	Bono en moneda extranjera	Bono en moneda extranjera	Préstamo para diversos fines	Programa de alimentación	Programa de alimentación
%	80	83	75	67	79
2º	Planes de jubilación	Préstamo para la adquisición de vivienda	- Planes de jubilación - Bono en moneda extranjera	Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro de vida
%	50	67	63	40	50
	- Programa de alimentación		- Seguro de vida - Seguro HCM exceso	- Seguro HCM	

3º	- Préstamo para la adquisición de vehículo - Plan vacacional	Programa de inglés	para familiar directo - Préstamo para la adquisición de vehículo	exceso para familiar directo - Cesta navideña	Bono en moneda extranjera
%	40	50	38	35	43
4º	- Guardería - Seguro HCM exceso para familiar directo - Seguro HCM exceso para empleado - Préstamo para diversos fines - Cursos de extensión cultural - Asignación de teléfono celular	- Planes de jubilación - Préstamo para la adquisición de vehículo - Plan vacacional	- Bono de productividad - Programa de inglés - Préstamo para la adquisición de vivienda Programa de alimentación - Asistencia odontológica	Bono en moneda extranjera	- Préstamo para la adquisición de vivienda - Contribución de útiles escolares
%	30	42	25	32	36
5º	- Días de disfrute de vacaciones - Seguro HCM básico para empleado - Programa de inglés	Programa de alimentación	Resto de los beneficios de la lista	Seguro de vida	Resto de los beneficios de la lista
%	20	33	<25	27	<36
6º	Resto de los beneficios de la lista	- Seguro de vida - Préstamo para diversos fines - Asignación de teléfono celular		Planes de jubilación	
%	<20	25		26	

En la tabla anterior podemos apreciar los paquetes de beneficio deseado por los trabajadores que se ubican en las distintas áreas funcionales. En el caso de departamento de Capital Humano se puede destacar que el beneficio más deseado es el de la categoría *Financieros*, y es el beneficio del bono en moneda extranjera, 4 de cada 5 trabajadores lo incluyeron en su paquete de beneficios deseados. Por otra parte, podemos notar que el 40% de los trabajadores de este departamento desea el programa de alimentación, préstamo para la adquisición de vehículo y plan vacacional, beneficios de variedad cuando de categoría se trata, pues son beneficios de *Cubrir necesidades básicas*, *Financieros* y *Recreacionales*. Sin embargo, estos beneficios son los terceros más deseados, el segundo beneficio con mayor frecuencia de elección fue el de planes de jubilación, elegido por la mitad de los trabajadores del departamento. Por último, el resto de los beneficios incluidos en el paquete deseado por los trabajadores de Capital Humano, los cuales tienen la misma frecuencia de elección (30%), por lo cual no se puede establecer una jerarquía entre los mismos, estos

fueron: guardería, seguro HCM exceso para empleado, seguro HCM exceso para familiar directo, préstamo para diversos fines, curso de extensión cultural y asignación de teléfono celular. Cabe acotar que todos los trabajadores del departamento tienen hijos, lo cual se ve reflejado en los beneficios como guardería, plan vacacional y seguros HCM para familiar directo.

El área de Administración y Finanzas tiene al beneficio de bono en moneda extranjera como el más elegido, al igual que el área de Capital Humano, de hecho, la elección es superior, el 83% de los trabajadores desean ese beneficio, siendo un porcentaje realmente significativo, sin embargo, en los demás beneficios no hay tantas similitudes con el departamento anterior, pues el segundo beneficio con mayor frecuencia en los paquetes de los trabajadores de Administración y Finanzas es el préstamo para la adquisición de vivienda, seguido del programa de inglés, el cual fue elegido por el 50% de los trabajadores, siendo ésta la única área funcional que se interesa de manera significativa por ese beneficio. Aunado a los anteriores, desean también los beneficios de planes de jubilación, plan vacacional y préstamo para la adquisición de vehículo, siendo estos deseados por el 42% de los trabajadores del área.

El beneficio más elegido por los trabajadores de Mercadeo y Ventas es el de préstamo para diversos fines, elegido por 3 de cada 4 trabajadores, siendo éste el beneficio más deseado tan sólo por esta área, a pesar de ello, si se ha correspondido con algunos beneficios deseados por los trabajadores de las áreas anteriormente mencionadas, como es el caso de bono en moneda extranjera y planes de jubilación. Por último, los trabajadores del área se inclinan por beneficios de *Seguridad*, como lo son seguro de vida y seguro HCM exceso para familiar directo.

En el caso del área de producción, el beneficio más deseado es el programa de alimentación, cabe acotar que junto al área de logística son los únicos que eligen a este beneficio como el más deseado, en el caso de Producción, es elegido por el 67% de los trabajadores. Conjunto al anterior, los trabajadores desean un beneficio *Financiero*, como lo es el préstamo para adquirir una vivienda, siendo deseado por 4 de cada 10 trabajadores. Finalmente, el resto de los beneficios que desean los trabajadores de esta área son: seguro HCM exceso para familiar directo, cesta navideña bono en moneda extranjera y seguro de

vida. Es el único departamento que incluyó a la cesta navideña en su paquete deseado, de hecho, fue el tercer beneficio más deseado.

Los trabajadores de logística, al igual que Producción, eligieron el programa de alimentación como el más deseado, con un 79%, siendo el área en donde el mayor porcentaje de trabajadores lo eligió. Por otra parte, los trabajadores de esta área manifestaron gran interés tan sólo por 2 de los beneficios de *Seguridad*, como lo es el seguro de vida y gastos funerarios para empleados y familiares, elegidos por el 50% y el 36%, respectivamente. . El beneficio que sigue en orden de elección fue el bono en moneda extranjera, elegido por el 43% y el cual es el único beneficio que se encuentra presente en todos los paquetes deseados de las distintas áreas funcionales. Por último, estos trabajadores desean préstamo para la adquisición de vehículo y útiles escolares, siendo este último un beneficio que no había estado presente en las preferencias de los demás departamentos.

1.2 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según su grupo de edad

Tabla 19. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su grupo de edad

	19 años - 29 años		30 años - 40 años		41 años - 51 años		52 años - 62 años		63 años - 73 años	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Programa de Alimentación	14	70%	22	54%	24	55%	26	74%	13	62%
Guardería	2	10%	5	12%	1	2%	0	0%	2	10%
Días de disfrute de vacaciones	3	15%	5	12%	3	7%	3	9%	10	48%
Seguro de vida	4	20%	15	37%	10	23%	11	31%	5	24%
Seguro HCM básico para empleado	1	5%	5	12%	1	2%	1	3%	0	0%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	0	0%	5	12%	2	5%	2	6%	4	19%
Seguro HCM exceso para empleado	1	5%	2	5%	3	7%	2	6%	2	10%
Seguro HCM exceso para familiar directo	4	20%	11	27%	19	43%	11	31%	6	29%
Seguro de automóvil	2	10%	0	0%	3	7%	2	6%	2	10%
Seguro de accidentes personales	0	0%	1	2%	3	7%	0	0%	2	10%
Chequeo médico	2	10%	7	17%	3	7%	2	6%	5	24%
Servicio médico ambulatorio	1	5%	3	7%	2	5%	0	0%	2	10%
Asistencia oftalmológica	3	15%	2	5%	4	9%	5	14%	6	29%
Asistencia odontológica	3	15%	4	10%	5	11%	4	11%	1	5%
Planes de jubilación	4	20%	6	15%	12	27%	14	40%	13	62%
Descuentos en los productos ofrecidos	2	10%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bono en moneda extranjera	13	65%	20	49%	17	39%	13	37%	4	19%
Préstamo para la adquisición de vehículo	8	40%	11	27%	13	30%	6	17%	4	19%
Préstamo para la adquisición de vivienda	10	50%	14	34%	19	43%	12	34%	4	19%
Préstamo para diversos fines	5	25%	8	20%	10	23%	15	43%	0	0%
Planes de ahorro	1	5%	1	2%	4	9%	1	3%	5	24%

Reconocimiento para años de servicio	0	0%	1	2%	3	7%	3	9%	2	10%
Transporte al personal	3	15%	4	10%	5	11%	8	23%	4	19%
Estacionamiento	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	0	0%	3	7%	1	2%	1	3%	1	5%
Facilidades para las vacaciones	2	10%	9	22%	7	16%	5	14%	1	5%
Gimnasio	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	1	5%	0	0%	0	0%	2	6%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	1	5%	3	7%	1	2%	0	0%	0	0%
Contribución de útiles escolares	0	0%	8	20%	4	9%	2	6%	1	5%
Cursos de extensión cultural	2	10%	3	7%	2	5%	5	14%	2	10%
Pago de estudios para hijos (primaria)	2	10%	6	15%	6	14%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	0	0%	3	7%	5	11%	2	6%	0	0%
Pago de estudios para hijos (universidad)	2	10%	4	10%	9	20%	6	17%	1	5%
Asignación de teléfono celular	5	25%	3	7%	6	14%	7	20%	4	19%
Fiesta navideña	0	0%	1	2%	5	11%	6	17%	1	5%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	0	0%	0	0%	2	5%	3	9%	1	5%
Asignación por matrimonio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%
Asignación por nacimiento por hijos	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	0	0%
Plan vacacional	5	25%	14	34%	11	25%	2	6%	1	5%
Programa de inglés	5	25%	9	22%	3	7%	3	9%	2	10%
Gastos funerarios para empleados y familiares	2	10%	9	22%	11	25%	11	31%	2	10%
Bonos de productividad	0	0%	5	12%	6	14%	2	6%	3	14%
Descuentos corporativos	1	5%	2	5%	1	2%	0	0%	1	5%
Cesta navideña	4	20%	10	24%	16	36%	7	20%	7	33%
Flexibilidad en la jornada laboral	1	5%	1	2%	0	0%	3	9%	0	0%
Primera comunión	1	5%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%

Tabla 20. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su grupo de edad

Orden	19-29	30-40	41-51	52-62	63-73
1º	Programa de alimentación	Programa de alimentación	Programa de alimentación	Programa de alimentación	Programa de Alimentación Planes de jubilación
%	70	54	55	74	62
2º	Bono en moneda extranjera	Bono en moneda extranjera	Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para la adquisición de vivienda	Préstamo para diversos fines	Días de disfrute de vacaciones
%	65	49	43	43	48
3º	Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro de vida	Bono en moneda extranjera	Planes de jubilación	Cesta navideña
%	50	37	39	40	33
4º	Préstamo para la adquisición de vehículo	Préstamo para la adquisición de vivienda Plan vacacional	Cesta navideña	Bono en moneda extranjera	Seguro HCM exceso para familiar directo Asistencia oftalmológica
%	40	34	36	37	29
5º	Préstamo para diversos fines Asignación de teléfono celular Plan vacacional Programa de inglés	Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para la adquisición de vehículo	Préstamo para la adquisición de vehículo	Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro de vida Chequeo médico Planes de ahorro
%	25	27	30	34	24

6º	Seguro de vida Seguro HCM exceso para familiar directo Planes de jubilación Cesta navideña	Cesta navideña	Planes de jubilación	Seguro de vida Seguro HCM exceso para familiar directo Gastos funerarios para empleados y familiares	Seguro HCM básico para familiar directo afiliado Bono en moneda extranjera Préstamo para la adquisición de vehículo Préstamo para la adquisición de vivienda Transporte al personal Asignación de teléfono celular
%	20	24	27	31	19

La mayor parte de los trabajadores (70%) que tienen entre 19 y 29 años, eligieron el programa de alimentación como beneficio deseado, es decir, que estos trabajadores sienten mayor inclinación por un beneficio para *Cubrir Necesidades Básicas*, mientras que el 65% de ellos eligió el bono en moneda extranjera, cabe destacar que estos dos beneficios se encuentran presente en casi todos los paquetes deseado debido a que permiten ayudar al trabajador a afrontar o palear la grave crisis económica que viven en el país, por un lado, el programa de alimentación es de gran ayuda debido a la escasez y a la grave crisis alimentaria que viven los ciudadanos, por su parte, el bono en moneda extranjera les permite tener una moneda dura que no sufra ante las continuas devaluaciones que enfrenta la economía. Por su parte, el préstamo para la adquisición de vivienda y préstamo para la adquisición de vehículo representan los siguientes beneficios deseados por parte de los trabajadores con una edad entre los 19 y 29 años, con 50% y 40%, respectivamente, es decir, que después del programa de alimentación, los próximos 3 beneficios en su paquete deseado son de carácter *Financiero*. Por último, los siguientes beneficios fueron elegidos todos por 1 de cada 4 personas, por lo que no se puede establecer una jerarquía entre ellos, estos fueron los siguientes: programa de inglés, plan vacacional, asignación de teléfono celular y préstamo para diversos fines. Habiendo variedad en la categoría de estos beneficios, de hecho, el programa de inglés se encuentra presente tan sólo en los trabajadores que se encuentran bajo esta categoría de edad.

Los trabajadores entre 30 y 40 años, al igual que los trabajadores de la categoría de edad anterior, se inclinan por el programa de alimentación, pero en este caso es un

porcentaje de elección mucho menor, el 54% de los trabajadores desean este beneficio, mientras que ese porcentaje fue de 70% en el caso de los que se encuentran entre 19 y 29 años. De igual modo, la cantidad de trabajadores que eligieron el bono en moneda extranjera fue menor, de 49%. Tomando en consideración que esos son los principales beneficios y sus porcentajes de elección no son significativamente elevados, quiere decir que los trabajadores que se encuentran en este rango de edad se sienten atraídos por muchos beneficios y no sienten una significativa elección por algunos. Por su parte, el seguro de vida fue el tercer beneficio con mayor elección, con un 37%, a diferencia de los trabajadores de la categoría de edad anterior, estos incluyeron a un beneficio de *Seguridad* dentro de los 3 primeros beneficios de su paquete de 6. Los siguientes beneficios deseados fueron el préstamo para la adquisición de vivienda y plan vacacional, ambos con 34% y seguro HCM exceso para familiar directo afiliado y préstamo para la adquisición de vehículo, con 27% en ambos casos.

En el caso de los trabajadores que se encuentran entre los 41 y 51 años, el beneficio con mayor frecuencia de elección fue el programa de alimentación, mientras que el segundo más deseado fue el préstamo para la adquisición de vivienda y el seguro HCM exceso para familiar directo. El cuarto lugar lo ocupa el bono en moneda extranjera, el cual se encuentra en el paquete de beneficios deseado de todas las categorías, excepto en los trabajadores que tienen una edad entre los 63 y 73 años. Seguidamente está el préstamo para la adquisición de vehículo y la cesta navideña con un 30% y 36%, respectivamente.

Cuando entramos a las categorías de edad de trabajadores con mayor edad, podemos observar que en el caso de los trabajadores entre lo 52 y 62 años, son los más interesado en el programa de alimentación de todas las edades, el 74% de ellos ha incluido ese beneficio en su paquete deseado. Estos trabajadores han elegido préstamo para diversos fines como el segundo con mayor frecuencia de elección, con un 43%, a este beneficio *Financiero* le siguen dos beneficios más de esta categoría, como lo son préstamo para la adquisición de vivienda y bono en moneda extranjera, con 34% y 37%, respectivamente. Por último se presenta un beneficio de seguridad, seguro HCM exceso para familiar directo, con 31%.

Finalmente, los trabajadores de la categoría de edad superior, entre 63 y 73 años, el 62% elige al programa de alimentación, mientras que se mismo porcentaje elige al plan de

jubilación, lo cual es sumamente coherente tomando en consideración que gran parte de esos trabajadores tienen una cantidad significativa de antigüedad. Casi la mitad de ellos (48%) eligió días de disfrute de vacaciones, los siguientes beneficios que desearon fueron cesta navideña, asistencia oftalmológica y seguro HCM exceso para familiar directo, con un 33%, 29% y 29%, respectivamente. Cabe acotar que es el grupo de trabajadores que tiene el paquete de beneficios deseados que más difiere de los demás trabajadores de las otras categorías de edad, lo cual se claramente evidencia que la edad influye en el paquete deseado.

1.3 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según su género

Tabla 21. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su género

	Masculino		Femenino	
	F	%	F	%
Programa de Alimentación	58	62%	41	60%
Guardería	4	4%	6	9%
Días de disfrute de vacaciones	11	12%	13	19%
Seguro de vida	28	30%	17	25%
Seguro HCM básico para empleado	7	8%	1	1%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	9	10%	4	6%
Seguro HCM exceso para empleado	5	5%	5	7%
Seguro HCM exceso para familiar directo	30	32%	21	31%
Seguro de automóvil	7	8%	2	3%
Seguro de accidentes personales	3	3%	3	4%
Chequeo médico	10	11%	9	13%
Servicio médico ambulatorio	3	3%	5	7%
Asistencia oftalmológica	10	11%	10	15%
Asistencia odontológica	8	9%	9	13%
Planes de jubilación	27	29%	22	32%
Descuentos en los productos ofrecidos	1	1%	1	1%
Bono en moneda extranjera	36	39%	31	46%
Préstamo para la adquisición de vehículo	24	26%	18	26%
Préstamo para la adquisición de vivienda	33	35%	26	38%
Préstamo para diversos fines	19	20%	19	28%
Planes de ahorro	8	9%	4	6%
Reconocimiento para años de servicio	5	5%	4	6%
Transporte al personal	15	16%	9	13%
Estacionamiento	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	6	6%	0	0%
Facilidades para las vacaciones	12	13%	12	18%
Gimnasio	2	2%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	2	2%	1	1%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	5	5%	0	0%
Contribución de útiles escolares	7	8%	8	12%
Cursos de extensión cultural	10	11%	4	6%

Pago de estudios para hijos (primaria)	11	12%	3	4%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	4	4%	6	9%
Pago de estudios para hijos (universidad)	12	13%	10	15%
Asignación de teléfono celular	15	16%	10	15%
Fiesta navideña	7	8%	6	9%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	3	3%	3	4%
Asignación por matrimonio	2	2%	0	0%
Asignación por nacimiento por hijos	0	0%	2	3%
Plan vacacional	18	19%	15	22%
Programa de inglés	9	10%	13	19%
Gastos funerarios para empleados y familiares	25	27%	10	15%
Bonos de productividad	10	11%	6	9%
Descuentos corporativos	4	4%	1	1%
Cesta navideña	29	31%	15	22%
Flexibilidad en la jornada laboral	2	2%	3	4%
Primera comunión	2	2%	0	0%

Tabla 22. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su género

Orden	Masculino	Femenino
1º	Programa de alimentación	Programa de alimentación
%	62	60
2º	Bono en moneda extranjera	Bono en moneda extranjera
%	39	46
3º	Préstamo para la adquisición de vivienda	Préstamo para la adquisición de vivienda
%	35	38
4º	Seguro HCM exceso para familiar directo	Planes de jubilación
%	32	32
5º	Cesta navideña	Seguro HCM exceso para familiar directo
%	31	31
6º	Seguro de vida	Préstamo para diversos fines
%	30	28

En la tabla anterior podemos apreciar que los paquetes deseados por parte de los trabajadores del género masculino y las del género femenino tienen varios beneficios en común, de hecho, ambos eligieron al programa de alimentación como el más deseado, siendo elegido por el 62% de los trabajadores y el 60% de las trabajadoras. Por su parte, ambos se corresponden en el segundo beneficio más elegido, como lo es el caso del bono en moneda extranjera, elegido por el 39% de los hombres y el 49% de las mujeres. Aunado a los dos casos anteriores, también se corresponden en el tercer beneficio deseado, el cual es préstamo para la adquisición de vivienda, elegido por el 35% de los trabajadores y el 38% de las trabajadoras.

En los beneficios restantes hay similitudes, sin embargo, hay variaciones significativas en la proporción de trabajadores que elige uno u otro beneficio, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de género masculino, el 32% de ellos eligieron el seguro HCM exceso para familiar directo. Mismo porcentaje de trabajadoras que eligieron los planes de jubilación. Ellas también eligieron el seguro HCM exceso para familiar directo, pero la elección fue ligeramente menor, con un 31%. Por último, los trabajadores eligieron el seguro de vida y la cesta navideña, con un 30% y 31%, respectivamente. Mientras que las trabajadoras eligieron beneficios *Financieros*, como préstamo para la adquisición de vivienda y préstamo para diversos fines con 38% y 28%, respectivamente.

1.4 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según su nivel académico

Tabla 23. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según nivel académico

	Prescolar, Primaria o Bachiller		**T.S.U incomplete**		**T.S.U completo**		**Universitario incomplete**		**Universitario completo**		**Post-Grado incompleto**		**Post-Grado completo**	
	F	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Programa de Alimentación	79	77%	8	67%	7	24%	1	50%	2	20%	0	0%	2	67%
Guardería	6	6%	2	17%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%
Días de disfrute de vacaciones	22	21%	0	0%	1	3%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Seguro de vida	33	32%	2	17%	7	24%	1	50%	1	10%	0	0%	1	33%
Seguro HCM básico para empleado	5	5%	1	8%	2	7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	6	6%	1	8%	4	14%	1	50%	0	0%	0	0%	1	33%
Seguro HCM exceso para empleado	5	5%	2	17%	1	3%	0	0%	2	20%	0	0%	0	0%
Seguro HCM exceso para familiar directo	32	31%	3	25%	10	34%	1	50%	5	50%	0	0%	0	0%
Seguro de automóvil	2	2%	3	25%	3	10%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Seguro de accidentes personales	4	4%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%
Chequeo médico	14	14%	0	0%	4	14%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Servicio médico ambulatorio	6	6%	0	0%	1	3%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Asistencia oftalmológica	15	15%	0	0%	2	7%	1	50%	2	20%	0	0%	0	0%
Asistencia odontológica	9	9%	1	8%	4	14%	1	50%	2	20%	0	0%	0	0%
Planes de jubilación	31	30%	3	25%	11	38%	0	0%	3	30%	1	50%	0	0%
Descuentos en los productos ofrecidos	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bono en moneda extranjera	24	23%	8	67%	23	79%	0	0%	7	70%	2	100%	3	100%
Préstamo para la adquisición de vehículo	15	15%	7	58%	11	38%	1	50%	5	50%	0	0%	3	100%
Préstamo para la adquisición de vivienda	36	35%	6	50%	11	38%	0	0%	3	30%	1	50%	2	67%
Préstamo para diversos fines	23	22%	2	17%	5	17%	2	100%	4	40%	0	0%	2	67%
Planes de ahorro	9	9%	1	8%	1	3%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Reconocimiento para años de servicio	8	8%	0	0%	0	0%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Transporte al personal	20	19%	0	0%	3	10%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Estacionamiento	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	6	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Facilidades para las vacaciones	13	13%	1	8%	7	24%	0	0%	1	10%	2	100%	0	0%

Gimnasio	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	1	1%	0	0%	2	7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	1	1%	0	0%	3	10%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
Contribución de útiles escolares	9	9%	0	0%	6	21%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Cursos de extensión cultural	7	7%	1	8%	3	10%	0	0%	3	30%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para hijos (primaria)	8	8%	3	25%	2	7%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	9	9%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para hijos (universidad)	14	14%	1	8%	4	14%	0	0%	2	20%	1	50%	0	0%
Asignación de teléfono celular	16	16%	3	25%	4	14%	0	0%	2	20%	0	0%	0	0%
Fiesta navideña	13	13%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	6	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Asignación por matrimonio	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Asignación por nacimiento por hijos	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Plan vacacional	17	17%	4	33%	8	28%	0	0%	2	20%	1	50%	1	33%
Programa de inglés	5	5%	3	25%	10	34%	0	0%	2	20%	1	50%	1	33%
Gastos funerarios para empleados y familiares	28	27%	1	8%	5	17%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Bonos de productividad	11	11%	1	8%	2	7%	0	0%	2	20%	0	0%	0	0%
Descuentos corporativos	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	4	40%	0	0%	0	0%
Cesta navideña	36	35%	4	33%	3	10%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Flexibilidad en la jornada laboral	3	3%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
Primera comunión	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 24. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su nivel académico

Orden	Prescolar, primaria o bachiller	T.S.U incompleto	T.S.U. completo	Universitario incompleto	Universitario completo	Post-grado incompleto	Post-grado completo
1º	Programa de alimentación	Programa de Alimentación Bono en moneda extranjera	Bono en moneda extranjera	Préstamo para diversos fines	Bono en moneda extranjera	Bono en moneda extranjera Facilidades para las vacaciones	Bono en moneda extranjera Préstamo para la adquisición de vehículo
%	77	67	79	100	70	100	100
2º	Préstamo para la adquisición de vivienda Cesta navideña	Préstamo para la adquisición de vehículo	Planes de jubilación Préstamo para la adquisición de vehículo Préstamo para la adquisición de vivienda	Resto de los beneficios de la lista	Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para la adquisición de vehículo	Resto de los beneficios	Programa de Alimentación Préstamo para la adquisición de vivienda Préstamo para diversos fines
%	35	58	38	<100	50	<100	67
3º	Seguro de vida	Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro HCM exceso para familiar directo Programa de inglés		Préstamo para diversos fines Descuentos corporativos		Plan vacacional Programa de inglés Guardería Seguro de accidentes personales Seguro de vida Seguro HCM básico para familiar directo
%	32	50	34		40		33

4º	Seguro HCM exceso para familiar directo	Plan vacacional Cesta navideña	Plan vacacional		Planes de jubilación Préstamo para la adquisición de vivienda Cursos de extensión cultural		Resto de los beneficios de la lista
%	31	33	28		30		0
5º	Planes de jubilación	Seguro HCM exceso para familiar directo Seguro de automóvil Plan de jubilación Programa de inglés Asignación de teléfono celular	Programa de Alimentación Seguro de vida Facilidades para las vacaciones		Resto de los beneficios		
%	30	25	24		<30		
6º	Gastos funerarios para empleados y familiares	Guardería Seguro de vida Préstamo para diversos fines	Contribución de útiles escolares				
%	27	17	21				

En la tabla presentada se puede observar que el beneficio del programa de alimentación es el más deseado en tan sólo dos casos, los trabajadores que tienen prescolar, primaria o bachiller y aquellos que tienen T.S.U incompleto, con un 77% y 67%, respectivamente. En cambio, el beneficio de bono en moneda extranjera es el más deseado en 4 paquetes de beneficios, como es el caso de los trabajadores T.S.U incompleto (mismo porcentaje que el programa de alimentación, 67%), T.S.U completo (79%), Universitario completo (70%), Post-Grado incompleto (100%) y Post-Grado completo (100%).

Los trabajadores que se encuentran en la categoría de universitario incompleto son los que mayor inclinación tienen por los beneficios de *Seguridad*, pues dentro de su paquete de beneficios desean: seguro HCM básico para familiar directo afiliado, seguro HCM exceso para familiar directo afiliado, chequeo médico, servicio médico ambulatorio, asistencia oftalmológica y asistencia odontológica, siendo elegidos todos los anteriores por la mitad de los trabajadores de esta categoría.

En el caso de los trabajadores de la categoría universitario completo, tienden a tener mayor inclinación por los beneficios *Financieros*, pues han elegido a los tres tipos de

préstamos que hay, los cuales son préstamo para adquisición de vivienda, préstamo para adquisición de vehículo y préstamo para diversos fines, siendo estos elegidos por el 50%, 30% y 40% de los trabajadores, respectivamente. Por otra parte, los trabajadores de la categoría post-grado incompleto, son los únicos que manifiestan interés por los beneficios de pago de estudios para empleados (post-grado), pago de estudios para hijos (primaria) y pago de estudios para hijos (universidad).

1.5 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según su nivel de reporte

Tabla 25. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según nivel de reporte

	Gerentes y Presidente		Coordinadores y Jefes		Empleados Base		Operarios	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Programa de Alimentación	0	0%	13	36%	14	47%	72	77%
Guardería	0	0%	2	6%	1	3%	7	8%
Días de disfrute de vacaciones	0	0%	1	3%	1	3%	22	24%
Seguro de vida	1	50%	8	22%	7	23%	29	31%
Seguro HCM básico para empleado	0	0%	2	6%	1	3%	5	5%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	0	0%	4	11%	4	13%	5	5%
Seguro HCM exceso para empleado	0	0%	3	8%	1	3%	6	6%
Seguro HCM exceso para familiar directo	0	0%	12	33%	7	23%	32	34%
Seguro de automóvil	0	0%	5	14%	3	10%	1	1%
Seguro de accidentes personales	0	0%	3	8%	0	0%	3	3%
Chequeo médico	0	0%	2	6%	5	17%	12	13%
Servicio médico ambulatorio	0	0%	0	0%	3	10%	5	5%
Asistencia oftalmológica	0	0%	3	8%	2	7%	15	16%
Asistencia odontológica	1	50%	2	6%	5	17%	9	10%
Planes de jubilación	2	100%	13	36%	7	23%	27	29%
Descuentos en los productos ofrecidos	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%
Bono en moneda extranjera	2	100%	30	83%	17	57%	18	19%
Préstamo para la adquisición de vehículo	0	0%	14	39%	16	53%	12	13%
Préstamo para la adquisición de vivienda	1	50%	12	33%	18	60%	28	30%
Préstamo para diversos fines	2	100%	11	31%	11	37%	14	15%
Planes de ahorro	0	0%	5	14%	0	0%	7	8%
Reconocimiento para años de servicio	0	0%	0	0%	1	3%	8	9%
Transporte al personal	0	0%	3	8%	2	7%	19	20%
Estacionamiento	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	0	0%	0	0%	0	0%	6	6%
Facilidades para las vacaciones	0	0%	10	28%	3	10%	11	12%
Gimnasio	0	0%	0	0%	2	7%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	1	50%	0	0%	1	3%	1	1%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	0	0%	3	8%	1	3%	1	1%
Contribución de útiles escolares	0	0%	3	8%	3	10%	9	10%
Cursos de extensión cultural	1	50%	5	14%	1	3%	7	8%
Pago de estudios para hijos (primaria)	0	0%	3	8%	2	7%	9	10%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	0	0%	1	3%	1	3%	8	9%
Pago de estudios para hijos (universidad)	0	0%	8	22%	2	7%	12	13%
Asignación de teléfono celular	0	0%	5	14%	6	20%	14	15%

Fiesta navideña	0	0%	0	0%	0	0%	13	14%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	0	0%	0	0%	0	0%	6	6%
Asignación por matrimonio	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%
Asignación por nacimiento por hijos	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%
Plan vacacional	0	0%	6	17%	9	30%	18	19%
Programa de inglés	0	0%	7	19%	10	33%	5	5%
Gastos funerarios para empleados y familiares	0	0%	6	17%	4	13%	25	27%
Bonos de productividad	0	0%	2	6%	2	7%	12	13%
Descuentos corporativos	0	0%	2	6%	2	7%	1	1%
Cesta navideña	0	0%	6	17%	4	13%	34	37%
Flexibilidad en la jornada laboral	1	50%	1	3%	1	3%	2	2%
Primera comunión	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%

Tabla 26. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según su nivel de reporte

Orden	Gerentes y presidente	Coordinadores y jefes	Empleado base	Operarios
1º	Planes de jubilación Bono en moneda extranjera Préstamo para diversos fines	Bono en moneda extranjera	Préstamo para la adquisición de vivienda	Programa de Alimentación
%	100	83	60	77
2º	Flexibilidad en la jornada laboral Cursos de extensión cultural Pago de estudios para empleados Seguro de vida Plan de jubilación Préstamo para la adquisición de vivienda	Préstamo para la adquisición de vehículo	Bono en moneda extranjera	Cesta navideña
%	50	39	57	37
3º	Resto de los beneficios	Programa de Alimentación Planes de jubilación	Préstamo para la adquisición de vehículo	Seguro HCM exceso para familiar directo
%	0	36	53	34
4º		Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para la adquisición de vivienda	Programa de Alimentación	Seguro de vida
%		33	47	31
5º		Préstamo para diversos fines	Préstamo para diversos fines	Préstamo para la adquisición de vivienda
%		31	37	30
6º		Facilidades para las vacaciones	Programa de inglés	Planes de jubilación
%		28	33	29

Al momento de analizar los paquetes deseados según el nivel de reporte podemos observar que, en el caso de los gerentes, la totalidad de ellos eligió al bono en moneda extranjera, préstamo para diversos fines y planes de jubilación, mientras que, a su vez, la mitad de ellos eligió una variedad de beneficios de diversa índole, entre ellos, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro de vida, asistencia odontológica, pago de estudios

para empleado (pre-grado), cursos de extensión cultural y flexibilidad en la jornada laboral. Cabe acotar que los últimos 4 beneficios fueron se encuentran dentro de paquete de beneficios sólo de los gerentes, estos beneficios no fueron elegidos lo suficiente por los demás trabajadores de los restantes niveles de reporte, como para que formaran parte de sus paquetes de beneficios deseados.

Cuando nos referimos a los coordinadores y jefes, notamos una clara inclinación por un beneficio en específico, el cual es de la categoría *Financieros*, este beneficio es el bono en moneda extranjera, elegido por el 83% de los trabajadores. El segundo beneficio con mayor frecuencia de elección es el préstamo para la adquisición de vehículo, este beneficio está incluido también en el paquete de beneficios de los empleados base. Por otra parte, el 36% de los trabajadores que con coordinadores y jefes, eligieron el programa de alimentación y los planes de jubilación. Este último fue elegido también por 3 de cada 10 trabajadores operarios.

En el caso de los empleados base, el 47% elige el programa de alimentación y el resto de los beneficios que integran su paquete deseado incluye sólo beneficios de carácter *Financieros*, entre ellos, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para la adquisición de vehículo y préstamo para diversos fines, teniendo esto un porcentaje de aparición en las elecciones de los trabajadores de 57%, 53%, 60% y 37%, respectivamente.

Por último, los operarios, quienes representan la mayor parte de la población encuestada, tienen a los siguientes beneficios: programa de alimentación, cesta navideña, seguro HCM básico para familiar directo, seguro de vida, préstamo para la adquisición de vivienda y planes de jubilación. Es el grupo de empleados que más desea el programa de alimentación (3 de cada 4 trabajadores). En segundo lugar, encontramos la cesta navideña (37%), siendo el único grupo que incluye a este beneficio dentro de su paquete deseado. Adicionalmente, podemos observar que estos trabajadores incluyen en su paquete deseado 3 beneficios de la categoría *Seguridad*, seguro HCM exceso para familiar directo, seguro de vida y planes de jubilación con un porcentaje de elección de 34%, 31% y 30%, respectivamente.

1.6 Análisis de los paquetes de beneficios (seis) deseados por los trabajadores según años de antigüedad

Tabla 27. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según años de antigüedad

	Menos de 1 año		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		Más de 25 años	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Programa de Alimentación	1	25%	16	67%	26	68%	37	70%	12	57%	5	45%	2	20%
Guardería	0	0%	4	17%	3	8%	2	4%	0	0%	1	9%	0	0%
Días de disfrute de vacaciones	0	0%	2	8%	5	13%	5	9%	2	10%	6	55%	4	40%
Seguro de vida	0	0%	5	21%	9	24%	21	40%	5	24%	2	18%	3	30%
Seguro HCM básico para empleado	0	0%	1	4%	3	8%	4	8%	0	0%	0	0%	0	0%
Seguro HCM básico para familiar directo afiliado	1	25%	0	0%	0	0%	4	8%	2	10%	4	36%	2	20%
Seguro HCM exceso para empleado	0	0%	1	4%	2	5%	5	9%	1	5%	0	0%	1	10%
Seguro HCM exceso para familiar directo	1	25%	7	29%	11	29%	20	38%	7	33%	3	27%	2	20%
Seguro de automóvil	1	25%	1	4%	1	3%	4	8%	0	0%	0	0%	2	20%
Seguro de accidentes personales	0	0%	0	0%	0	0%	3	6%	2	10%	1	9%	0	0%
Chequeo médico	0	0%	1	4%	4	11%	9	17%	1	5%	2	18%	2	20%
Servicio médico ambulatorio	0	0%	0	0%	1	3%	3	6%	3	14%	0	0%	1	10%
Asistencia oftalmológica	2	50%	1	4%	1	3%	8	15%	2	10%	4	36%	2	20%
Asistencia odontológica	2	50%	1	4%	2	5%	6	11%	3	14%	2	18%	1	10%
Planes de jubilación	0	0%	7	29%	6	16%	18	34%	3	14%	8	73%	7	70%
Descuentos en los productos ofrecidos	0	0%	2	8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bono en moneda extranjera	3	75%	16	67%	15	39%	12	23%	11	52%	5	45%	5	50%
Préstamo para la adquisición de vehículo	2	50%	6	25%	10	26%	10	19%	10	48%	2	18%	2	20%
Préstamo para la adquisición de vivienda	1	25%	13	54%	15	39%	19	36%	7	33%	2	18%	2	20%
Préstamo para diversos fines	1	25%	7	29%	7	18%	12	23%	4	19%	2	18%	5	50%
Planes de ahorro	0	0%	0	0%	2	5%	5	9%	5	24%	0	0%	0	0%
Reconocimiento para años de servicio	0	0%	0	0%	4	11%	1	2%	2	10%	1	9%	1	10%
Transporte al personal	1	25%	3	13%	5	13%	8	15%	3	14%	1	9%	3	30%
Estacionamiento	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Actividades deportivas	0	0%	0	0%	2	5%	2	4%	1	5%	0	0%	1	10%
Facilidades para las vacaciones	0	0%	4	17%	6	16%	7	13%	5	24%	1	9%	1	10%
Gimnasio	0	0%	0	0%	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para empleados (Pre-Grado)	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	5%	0	0%	1	10%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	0	0%	1	4%	4	11%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Contribución de útiles escolares	0	0%	0	0%	4	11%	8	15%	2	10%	1	9%	0	0%
Cursos de extensión cultural	2	50%	1	4%	5	13%	2	4%	1	5%	2	18%	1	10%
Pago de estudios para hijos (primaria)	0	0%	4	17%	4	11%	4	8%	1	5%	1	9%	0	0%
Pago de estudios para hijos (secundaria)	0	0%	2	8%	4	11%	3	6%	1	5%	0	0%	0	0%
Pago de estudios para hijos (universidad)	1	25%	3	13%	5	13%	8	15%	3	14%	1	9%	1	10%
Asignación de teléfono celular	1	25%	4	17%	7	18%	7	13%	3	14%	3	27%	0	0%

Fiesta navideña	0	0%	0	0%	4	11%	4	8%	4	19%	0	0%	1	10%
Pago de línea telefónica (teléfono celular)	0	0%	0	0%	2	5%	2	4%	1	5%	1	9%	0	0%
Asignación por matrimonio	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	1	5%	0	0%	0	0%
Asignación por nacimiento por hijos	0	0%	0	0%	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%
Plan vacacional	1	25%	7	29%	14	37%	7	13%	2	10%	2	18%	0	0%
Programa de inglés	1	25%	5	21%	5	13%	6	11%	3	14%	1	9%	1	10%
Gastos funerarios para empleados y familiares	0	0%	4	17%	9	24%	15	28%	5	24%	0	0%	2	20%
Bonos de productividad	0	0%	3	13%	1	3%	6	11%	3	14%	2	18%	1	10%
Descuentos corporativos	1	25%	1	4%	1	3%	1	2%	0	0%	0	0%	1	10%
Cesta navideña	1	25%	9	38%	16	42%	13	25%	4	19%	0	0%	1	10%
Flexibilidad en la jornada laboral	0	0%	2	8%	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	1	10%
Primera comunión	0	0%	0	0%	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 28. Orden de importancia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores según años de antigüedad

Orden	Menos de 1 año	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	Más de 25 años
1º	Bono en moneda extranjera	- Programa de Alimentación - Bono en moneda extranjera	Programa de Alimentación	Programa de Alimentación	Programa de Alimentación	Planes de jubilación	Planes de jubilación
%	75	67	68	70	57	73	70
2º	- Asistencia oftalmológica - Asistencia odontológica - Préstamo para la adquisición de vehículo - Cursos de extensión cultural	Préstamo para la adquisición de vivienda	Cesta navideña	Seguro de vida	Bono en moneda extranjera	Días de disfrute de vacaciones	- Bono en moneda extranjera - Préstamo para diversos fines
%	50	54	42	40	52	55	50
3º	Resto de los beneficios	Cesta navideña	- Bono en moneda extranjera - Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro HCM exceso para familiar directo	Préstamo para la adquisición de vehículo	Programa de Alimentación Bono en moneda extranjera	Días de disfrute de vacaciones
%	<50	38	39	38	48	45	40
4º		- Seguro HCM exceso para familiar directo - Planes de jubilación - Préstamo para diversos fines Plan vacacional	Plan vacacional	Préstamo para la adquisición de vivienda	- Seguro HCM exceso para familiar directo - Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro HCM básico para familiar directo afiliado Asistencia oftalmológica	Seguro de vida Transporte al personal
%		29	37	36	33	36	30
5º		Préstamo para la adquisición de vehículo	Seguro HCM exceso para familiar directo	Planes de jubilación	- Seguro de vida Planes de ahorro - Facilidades para las	Seguro HCM exceso para familiar directo Asignación de	Resto de los beneficios

					vacaciones - Gastos funerarios para empleados y familiares	teléfono celular	
%		25	29	34	24	27	<30
6º		Seguro de vida Programa de inglés	Préstamo para la adquisición de vehículo	Gastos funerarios para empleados y familiares	Préstamo para diversos fines Fiesta navideña Cesta navideña	Resto de los beneficios	
%		21	26	28	19	<27	

En las tablas presentadas, podemos observar que tan sólo los trabajadores que tienen más de 25 años de antigüedad no eligen lo suficiente al programa de alimentación para que se incluye en su paquete deseado, en cambio, los trabajadores con 25 años o menos, en todos esos casos el programa de alimentación está incluido en su paquete de beneficio, como es el caso de aquello de menos de 1 año, entre 1 año y 5 años, entre 5 años y un día y 10 años, entre 10 años y un día y 15 años, entre 15 años y un día y 20 años y, entre 20 años y un día y 25 años, con un porcentaje de elección del 25%, 67%, 68%, 70%, 57% y 45, respectivamente. En otro orden de ideas, el bono en moneda extranjera hace aparición en todas las categorías excepto en dos, en los trabajadores que tienen entre 10 años y un día y 15 años de antigüedad, y aquellos que tienen entre 20 años y un día y 25 años.

Cabe acotar que el beneficio de *Seguridad* referido al seguro HCM exceso para familiar directo afiliado, se presenta en 4 de los 6 paquetes correspondientes a cada categoría. Este beneficio hace aparición en los paquetes deseados de los trabajadores con una antigüedad inferior a los 20 años y un día. De igual modo lo hace el beneficio *Financiero*, préstamo para la adquisición de vivienda el cual hace aparición en todos los paquetes de los trabajadores con una antigüedad menor a los 20 años y un día.

Por otra parte, aquellos trabajadores que tienen una antigüedad inferior a los 10 años y un día, incluyeron en su paquete de beneficios deseados, el plan vacacional, mientras que se puede notar que aquellos que comienzan a tener una antigüedad superior a los 10 años, se interesan por el beneficio de *Seguridad* referido a los gastos funerarios del empleado y familiar directo. A su vez, podemos observar que hubo mayor frecuencia de elección de beneficios *Financieros*, así como lo fue el bono en moneda extranjera, también tenemos el

préstamo para la adquisición de vehículo, beneficio que se encuentra en los paquetes deseados de los trabajadores con una antigüedad inferior a los 20 años y un día.

D. Análisis de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en diferentes perfiles

1.1 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 1

Tabla 29. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 1

	Recuento	% del N de tabla
Bono en moneda extranjera	5	62,50%
Préstamo para la adquisición de vehículo	4	50,00%
Préstamo para la adquisición de vivienda	4	50,00%
Programa de Alimentación	3	37,50%
Seguro de vida	3	37,50%
Seguro HCM exceso para familiar directo	3	37,50%
Asignación de teléfono celular	3	37,50%
Resto de los beneficios de la lista	<3	

En lo presentado en la tabla, se puede determinar que el paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 1, es decir, aquellos trabajadores solteros que no tienen pareja y viven con sus padres o familiares, lo integran los siguientes beneficios: Bono en moneda extranjera, préstamos para la adquisición de vehículo, préstamo para la adquisición de vivienda, programa de alimentación, seguro de vida, seguro HCM exceso para familiar directo y asignación de teléfono celular.

La composición familiar de estos trabajadores es *Multipersonal Nuclear*, según la tipología de hogares y, los trabajadores que se encuentran en este perfil, en promedio, tienen a tan sólo una persona que depende del mismo, es por ello que se interesan por dos beneficios de la categoría *Seguridad*, sin embargo, no son las principales prioridades, el beneficio que genera mayor interés, seleccionado por el 62,5% de los trabajadores, es un Bono en Moneda Extranjera, éste al igual que los Préstamos, representan beneficios de la categoría *Financieros*, por lo que podemos evaluar es la categoría de beneficios más

demandada por los trabajadores de este perfil, además, debemos tomar en cuenta que la mayor parte de estos trabajadores tienen una edad inferior a los 40 años, por lo que desean préstamos para adquirir una vivienda, al menos así lo deseó el 50%. Por otra parte, el 37,5% de los trabajadores desea tener un programa de alimentación para que le permita cubrir sus *necesidades básicas*, siendo esa la misma cantidad de personas que desean el beneficio de Asignación de teléfono celular, el cual se encuentra en la categoría *otros*.

Cabe destacar que la mayor parte de los trabajadores que se encuentran en el perfil 1 de características personales son del departamento de producción, es por ellos que el paquete deseado de este perfil tiene beneficios en común con el paquete deseado de los trabajadores de producción, sin embargo, los trabajadores de esta área desean el beneficio de cesta navideña, el cual no es deseado por los trabajadores del perfil 1, lo mismo sucede con el beneficio del plan vacacional, el cual no se encuentra dentro del paquete deseado de este perfil a pesar de que la mayor parte de los trabajadores de este perfil tienen entre 31 y 41 años, siento estos los únicos trabajadores que manifestaron intereses por el plan vacacional. De este modo, podemos observar como las distintas características de los trabajadores dan lugar a un perfil que desea un paquete de beneficios deseados acorde a sus necesidades y, no sólo ello, sino que este paquete deseado agrupa los beneficios que realmente podrían satisfacer las necesidades de los trabajadores que se encuentran en cuyo perfil.

1.2 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 2

Tabla 30. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 2

	Recuento	% del N de tabla
Programa de Alimentación	6	85,70%
Planes de jubilación	4	57,10%
Bono en moneda extranjera	4	57,10%
Cesta navideña	4	57,10%
Asignación de teléfono celular	3	42,90%
Asistencia oftalmológica	2	28,60%
Préstamo para la adquisición de vivienda	2	28,60%
Préstamo para diversos fines	2	28,60%

Transporte al personal	2	28,60%
Facilidades para las vacaciones	2	28,60%
Programa de inglés	2	28,60%
Resto de los beneficios de la lista	<2	

Los trabajadores que tienen el Perfil 2 de características personales, es decir, aquellos que son solteros, no tienen hijos y viven solos, desean el siguiente paquete de beneficios: programa de alimentación, planes de jubilación, bono en moneda extranjera, cesta navideña, asignación de teléfono celular, asistencia oftalmológica, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines, transporte al personal, facilidades para las vacaciones y programa de inglés.

La composición familiar de los trabajadores que se encuentran en este perfil es *Unipersonal*, según la tipología de hogares, es por ello que los beneficios de seguridad no predominan en su paquete de beneficios deseados, puesto que el promedio de personas dependientes es de tan sólo 1. El 85,7% desea un programa de alimentación, ello como consecuencia de las dificultades en el país para obtener los productos de primera necesidad. A pesar de que la mayor parte de estos trabajadores tienen una edad inferior a los 40 años, precisamente la mayor parte tiene entre 19 y 29 años, más allá de ello, más de la mitad seleccionó el beneficio de plan de jubilación como uno deseado, es probable que estos trabajadores se vean a futuro en la organización y éste sea un beneficio que les brinde algunas garantías, además, gran parte de estos trabajadores tienen un nivel académico de prescolar, primaria o bachiller, y el 30% de los trabajadores con tal nivel académico eligió al plan de jubilación como beneficio deseado.

El 57,7% de los trabajadores también eligió el bono en moneda extranjera y la cesta navideña como beneficios deseados, por lo que se puede afirmar que hay diversidad entre la categoría de beneficios que desea, habiendo de *seguridad*, de *necesidades básicas*, *financieros*, etc. Esta diversidad también se puede ver en que el 28,6% desea asistencia oftalmológica, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines, transporte al personal, facilidades para las vacaciones y programa de inglés, habiendo beneficios de la categoría *seguridad*, *financieros*, *otros*.

1.3 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 3

Tabla 31. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 3

	Recuento	% del N de tabla
Plan vacacional	3	100,00%
Programa de Alimentación	2	66,70%
Préstamo para la adquisición de vivienda	2	66,70%
Días de disfrute de vacaciones	1	33,30%
Seguro de vida	1	33,30%
Seguro HCM exceso para empleado	1	33,30%
Seguro HCM exceso para familiar directo	1	33,30%
Bono en moneda extranjera	1	33,30%
Préstamo para la adquisición de vehículo	1	33,30%
Préstamo para diversos fines	1	33,30%
Cursos de extensión cultural	1	33,30%
Gastos funerarios para empleados y familiares	1	33,30%
Cesta navideña	1	33,30%
Primera comunión	1	33,30%
El resto de los beneficios de la lista	0	0,00%

El paquete de beneficios deseado por los trabajadores que se encuentran en el perfil 3 es: plan vacacional, programa de alimentación, préstamo para la adquisición de vivienda, días de disfrute de vacaciones, seguro de vida, seguro HCM exceso para empleado, seguro HCM exceso para familiar directo, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vehículo, préstamo para diversos fines, cursos de extensión cultural, gastos funerarios para empleados, cesta navideña y primera comunión. Los últimos 11 beneficios nombrados se indican debido a que la misma cantidad de personas (33,3%) lo seleccionaron y no se puede distinguir de cual es más importante que el otro.

Según la tipología de hogares, los trabajadores que se encuentran en este perfil, tienen una composición familiar *Multipersonal Nuclear* y dependen de estos trabajadores, en promedio, 2 personas, una de esas personas es un hijo y otra es un familiar ascendente directo. Cabe destacar que en este perfil no dependen sus parejas debido a que el mismo se refiere a aquellos trabajadores que no viven con su pareja y tienen hijos con una edad

menor a los 7 años. Es por ello que la totalidad (100%) de los trabajadores de este perfil desean un plan vacacional, puesto que sus hijos tienen una edad baja. Adicionalmente, otro de los beneficios que desean es el programa de alimentación, es un beneficio que al igual que el Perfil 1 y 2, se ha deseado, ello como consecuencia de las dificultades económicas que presenta el país en materia de alimentación.

Estos trabajadores del Perfil 3 no tienden a tener edades mayores, de hecho, la mayor parte de ellos tiene una edad de 40 años o menos, es por ello que desean el beneficio de la categoría *Financieros*, préstamo para adquisición de vivienda, para poder comenzar a formar su hogar mientras sus hijos crecen. Tomando en consideración que en promedio 2 personas dependen de estos trabajadores, se preocupan por tener beneficios de *Seguridad*, como es el caso del seguro de vida, seguro HCM exceso para el empleado, seguro HCM exceso para familiar directo y gastos funerarios para empleados y familiares. Estos 3 beneficios fueron deseados por el 33,3% de los trabajadores del Perfil 3. El resto de los beneficios indicados en la tabla también tuvieron una frecuencia del 33,3%. Cabe destacar que este es el primer perfil que tiene en su paquete deseado el beneficio de primera comunión, como consecuencia de sus hijos menores.

Cabe acotar que, el préstamo para adquisición de vivienda fue uno de los más deseados por los trabajadores del perfil 3. 2 de cada 3 trabajadores del perfil 3 se encuentran en la categoría de "Empleados base" y, el 60% de estos trabajadores desean este beneficio, además son trabajadores que están iniciando en el proceso de formar su grupo familiar, pues sus hijos son menores a los 7 años.

1.4 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 4

Tabla 32. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 4

	Recuento	% del N de tabla
Programa de Alimentación	11	52,40%
Bono en moneda extranjera	9	42,90%
Seguro de vida	7	33,30%
Préstamo para la adquisición de vivienda	7	33,30%
Seguro HCM exceso para familiar directo	6	28,60%

Planes de jubilación	6	28,60%
Préstamo para la adquisición de vehículo	6	28,60%
Resto de los beneficios de la lista	<6	

En el caso de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 4 tenemos: programa de alimentación, bono en moneda extranjera, seguro de vida, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro HCM exceso para familiar directo, planes de jubilación y préstamo para la adquisición de vehículo.

Los trabajadores de este perfil son aquellos solteros divorciados o viudos que no viven con pareja y tienen hijos con una edad inferior a los 26 años. Según la tipología de hogares, los trabajadores que se encuentran en este perfil tienen una composición familiar *Multipersonal Nuclear*. Podemos observar que más de la mitad (52,4%) de los trabajadores eligió al programa de alimentación. Por otra parte, 4 de cada 10 trabajadores eligió el beneficio *Financiero* de bono en moneda extranjera, los trabajadores eligen este beneficio porque la economía venezolana presenta una gran devaluación de la moneda en curso (el Bolívar Soberano), por ende, una bonificación en moneda dura les puede permitir palear las consecuencias de la inflación. La mayor proporción de estos trabajadores se encuentran entre los 30 y los 51 años, sin embargo, muchos de ellos (1 de cada 3) desea un préstamo para adquisición de vivienda.

En promedio, 2 hijos y 1 familiar ascendiente directo dependen de cada uno de estos trabajadores, es por ello que desean beneficios de *Seguridad*, entre ellos el seguro HCM exceso para familiar directo y planes de jubilación. En otro orden de ideas, de los trabajadores que tienen entre 15 años y un día y 20 años de antigüedad, el 30% tiene el perfil 4 de características personales y al analizar el paquete deseado por los trabajadores que tienen esa antigüedad, se tienen en común todos los beneficios, excepto el de planes de jubilación, el cual fue deseado tan sólo por el 145 de los trabajadores con esa antigüedad.

1.5 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 5

Tabla 33. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 5

	Recuento	% del N de tabla
Programa de Alimentación	12	75,00%
Planes de jubilación	8	50,00%
Bono en moneda extranjera	7	43,80%
Préstamo para la adquisición de vivienda	6	37,50%
Préstamo para diversos fines	6	37,50%
Facilidades para las vacaciones	5	31,30%
Gastos funerarios para empleados y familiares	5	31,30%
Resto de los beneficios de la lista	<5	

El paquete de beneficios deseados por los trabajadores del perfil 5 está integrado por los siguientes: programa de alimentación, planes de jubilación, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines, facilidades para las vacaciones y gastos funerarios para empleados y familiares.

Cabe acotar que, los trabajadores que se encuentran en este perfil son aquellos solteros divorciados o viudos que tienen al menos un hijo que se haya ido del hogar y no depende del mismo. Según la tipología de hogares, la composición familiar del trabajador es *Multipersonal Nuclear*. 3 de cada 4 trabajadores incluyeron el programa de alimentación en su paquete de beneficios, lo cual sigue resaltando la grave crisis alimenticia que sufren los ciudadanos en el país. Por otra parte, la mayor parte de los trabajadores se encuentra entre los 52 y 62 años, es por ello que la mitad de los trabajadores ha incluido el beneficio de planes de jubilación dentro de su paquete, de igual modo, es por ellos que 3 de cada 10 trabajadores eligieron el beneficio de gastos funerarios para empleados y familiares.

Es menester resaltar que los trabajadores del perfil 5 tienden a desear beneficios *Financieros*, entre ellos, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para diversos fines y facilidades económicas para las vacaciones. Todos los trabajadores eligieron al menos un beneficio de la categoría *Financiera*. A pesar de que, en promedio, 2 personas dependen de cada uno de estos trabajadores, no tienden a desear beneficios de *Seguridad*, una posible razón es que los hijos de los trabajadores del perfil 5 ya comienzan a independizarse, en cambio en el perfil anterior (Perfil 4), eso no sucede y por ello esos trabajadores tienden a desear beneficios de *Seguridad*.

Al igual que los trabajadores del perfil 2, hay un significativo interés en el beneficio de plan de jubilación, de hecho, la mitad de los del perfil 5 lo eligen, esto se puede deber a

que casi la mitad de los trabajadores con más de 25 años son del perfil 5 y el 70% de los trabajadores con más de 25 años eligieron al plan de jubilación en su paquete deseado.

1.6 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 6

Tabla 34. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 6

	Recuento	% del N de tabla
Días adicionales de disfrute de vacaciones	2	100,00%
Programa de Alimentación	1	50,00%
Seguro HCM exceso para familiar directo	1	50,00%
Asistencia oftalmológica	1	50,00%
Planes de jubilación	1	50,00%
Préstamo para diversos fines	1	50,00%
Planes de ahorro	1	50,00%
Reconocimiento para años de servicio	1	50,00%
Asignación de teléfono celular	1	50,00%
Bonos de productividad	1	50,00%
Cesta navideña	1	50,00%
Resto de beneficios de la lista	0	0,00%

Los beneficios que integran el paquete deseado por los trabajadores que se encuentran en el perfil 6, son los siguientes: días adicionales de disfrute de vacaciones, programa de alimentación, seguro HCM exceso para familiar directo, asistencia oftalmológica, planes de jubilación, préstamo para diversos fines, planes de ahorro, reconocimiento por años de servicio, asignación de teléfono celular, bonos de productividad y cesta navideña.

Los trabajadores del Perfil 6 son aquellos que tienen más de 50 años, vive con su pareja, sin hijos y sin interés de tenerlos. Estos trabajadores, según la tipología de hogares, tienen una composición familiar *Multipersonal Nuclear*. La totalidad (100%) de los trabajadores con este perfil han indicado que desean días adicionales de disfrute de vacaciones, esto se debe a que estos trabajadores son mayores a los 50 años de edad y el 100% tienen más de 10 años de antigüedad, por lo que este beneficio les puede ayudar a que el período de descanso en las vacaciones sea mayor.

El programa de alimentación hace presencia nuevamente, elegido por la mitad de los trabajadores para poder mejorar u ordenar sus regímenes alimenticios. En promedio, 3 personas dependen de estos trabajadores es por ellos que dentro de su paquete de beneficios se encuentra presente el seguro HCM para familiar directo. Por otra parte, tomando en consideración la cantidad de años de antigüedad que tienen los trabajadores, la mitad de ellos desea el beneficio de reconocimiento por años de servicio al igual que planes de jubilación.

También son otros los beneficios de la categoría *financieros* que dicen presente, estos son préstamos para diversos fines, planes de ahorro y bono por productividad, la mitad de los trabajadores eligió al menos a uno de estos beneficios.

1.7 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 7

Tabla 35. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 7

	Recuento	% del N de tabla
Seguro de vida	4	66,70%
Bono en moneda extranjera	4	66,70%
Programa de Alimentación	3	50,00%
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	3	50,00%
Seguro HCM básico para empleado	2	33,30%
Seguro HCM exceso para familiar directo	2	33,30%
Préstamo para la adquisición de vehículo	2	33,30%
Préstamo para la adquisición de vivienda	2	33,30%
Transporte al personal	2	33,30%
Cursos de extensión cultural	2	33,30%
Programa de inglés	2	33,30%
Cesta navideña	2	33,30%
Resto de los beneficios de la lista	<2	

El paquete de beneficios deseado por los trabajadores del perfil 7 son los siguientes: seguro de vida, bono en moneda extranjera, programa de alimentación, pago de estudios para empleados (post-grado), seguro HCM básico para empleado, seguro HCM exceso para familiar directo, préstamo para la adquisición de vivienda, transporte al personal, cursos de extensión cultural, programa de inglés y cesta navideña. Los últimos 8 beneficios indicados

fueron elegidos por el 33,3% de los trabajadores, por lo que no se puede realizar un orden jerárquico entre ellos, es por ello que se indica una lista mayor a la que debe conformar el paquete de beneficios.

Los trabajadores del Perfil 7 son aquellos que tienen 50 años o menos, viven con su pareja o están casados y no tienen hijos pero desean tenerlos. La composición familiar es *Multipersonal Nuclear* y, en promedio, 2 personas dependen de cada trabajador, que podrían ser un familiar ascendente directo o la pareja, es por ello que el beneficio (66,7%) más deseado es el seguro de vida y por otra parte, pero no menos importante están los beneficios seguro HCM básico para empleado y seguro HCM exceso para familiar directo. Este es el primer perfil que desea el beneficio pago de estudios para empleados (post-grado), de hecho, la mitad seleccionó este beneficio, la razón podría ser que la mayor parte de los trabajadores de este perfil tienen T.S.U. completo, por lo que les gustaría continuar con estudios superiores.

Por otra parte, el programa de alimentación y el bono en moneda extranjera hacen presencia nuevamente en otro perfil, con una frecuencia del 50% y 66,7%, respectivamente. Estos beneficios son deseados por los trabajadores debido a que los podrían ayudar a mantener una calidad de vida ligeramente mejor que la de mayor parte de la población venezolana, pues los indicadores económicos son asfixiantes para el venezolano común y es por ello que desean estos beneficios. Al igual que el seguro HCM básico para empleado y el seguro HCM exceso para familiar directo, los siguientes beneficios fueron elegidos por el 33,3% de los trabajadores: préstamo para la adquisición de vehículo, préstamo para la adquisición de vivienda, transporte al personal, cursos de extensión cultural, programa de inglés y cesta navideña. Siendo beneficios variados, pues hay para cubrir *Necesidades Básicas, Financieros, Recreacionales, otros*.

1.8 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 8

Tabla 36. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 8

	Recuento	% del N de tabla

Programa de Alimentación	9	75,00%
Bono en moneda extranjera	9	75,00%
Préstamo para la adquisición de vivienda	5	41,70%
Plan vacacional	5	41,70%
Préstamo para la adquisición de vehículo	4	33,30%
Préstamo para diversos fines	4	33,30%
Resto de los beneficios de la lista	<4	

Los beneficios que integran el paquete deseado de los trabajadores del perfil 8 son los siguientes: programa de alimentación, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, plan vacacional, préstamo para la adquisición de vehículo y préstamos para diversos fines. Cabe acotar que los trabajadores que se encuentran en el perfil 8 de características personales son aquellos que están casados o viven con su pareja y tienen hijos menores a los 7 años. La composición familiar es *Multipersonal Nuclear*.

En el caso del perfil 8 los beneficios de programa de alimentación y bono en moneda extranjera, se encuentran como los más seleccionados por los trabajadores con un 75% en ambos casos, las razones por la que estos beneficios se repiten continuamente fueron expuestas anteriormente, están referidas a la crisis económica que viven el país y esos beneficios podrían ayudar a los trabajadores a subsistir en medio de la hiperinflación que se vive.

Más del 75% de estos trabajadores tienen una edad inferior a los 52 años, es por ello que desean el beneficio del préstamo para la adquisición de una vivida. Los trabajadores de este perfil no se encuentran dentro de las categorías de más años. En promedio, los trabajadores tienen un hijo que depende de ellos y como estos hijos son menores a los 7 años (característica del perfil), el 41,7% desean el beneficio del plan vacacional.

Por último, estos trabajadores desean beneficios *Financieros*, como lo son el préstamo para la adquisición del vehículo y préstamos para diversos fines, con 33,3% de elección en ambos casos.

1.9 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 9

Tabla 37. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 9

	Recuento	% del N de tabla
Programa de Alimentación	38	61,30%
Seguro HCM exceso para familiar directo	23	37,10%
Bono en moneda extranjera	21	33,90%
Préstamo para la adquisición de vivienda	20	32,30%
Gastos funerarios para empleados y familiares	20	32,30%
Planes de jubilación	18	29,00%
Resto de los beneficios de la lista	<18	

Los beneficios que integran el paquete deseado en este caso son los siguientes: programa de alimentación, seguro HCM exceso para familiar directo, bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, gastos funerarios para empleados y familiares y planes de jubilación.

Estos trabajadores son aquellos que están casados o viven con su pareja y tienen hijos menores a los 26 años. La composición familiar de este perfil es *Multipersonal nuclear*. Cabe destacar que este es el perfil con mayor presencia dentro de la organización, por lo cual su paquete de beneficio deseado es de gran importancia para la organización y el estudio en sí mismo. Dentro de los beneficios que destacan está el programa de alimentación, que fue seleccionado por el 61,3% de los trabajadores y el beneficio de bono en moneda extranjera, seleccionado por 33,9% de los trabajadores, estos beneficios se encuentran a las principales necesidades que está teniendo la población venezolana, pues los mismos permitirían que el trabajador puede mantener una calidad de vida más estable que la que tiene la mayor parte de la población.

Sin embargo a pesar de que los anteriores beneficios son los más repetidos en los paquetes deseados de los demás perfiles, el beneficio de seguro HCM exceso para familiar directo lo seleccionaron más trabajadores que el de bono en moneda extranjera, siendo seleccionado por el 37,1%, esto se debe a que, en promedio, 3 personas dependen del trabajador, por lo cual desea ese beneficio de *Seguridad* para familiar directo, además, también desean el beneficio de gastos funerarios con una frecuencia de 32,3%. Por otro lado, la mayor parte de los trabajadores de este perfil se encuentran entre los 30 y 62 años,

lo cual influye en la cantidad de personas que desean el préstamo para la adquisición de una vivienda, lo cual hace probable que muchos de ellos no cuenten con una vivienda propia y desean un beneficio *Financiero* que pueda representar el primer paso para adquirirla.

Probablemente 1 de cada 3 trabajadores de este perfil contemplen la idea de permanecer en la organización a largo plazo, pues ellos seleccionaron planes de jubilación dentro de su paquete deseado, además de que de 10 a 15 años de antigüedad es la categoría con más trabajadores del perfil 9, lo cual quiere decir que los trabajadores de este perfil tienen una cantidad significativa de años en la organización y pretenden culminar su relación laboral en esta organización.

1.10 Análisis del paquete de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el perfil 10

Tabla 38. Número de frecuencia de los beneficios del paquete deseado por los trabajadores del perfil 10

	Recuento	% del N de tabla
Programa de Alimentación	14	58,30%
Préstamo para la adquisición de vivienda	11	45,80%
Cesta navideña	10	41,70%
Seguro HCM exceso para familiar directo	9	37,50%
Planes de jubilación	9	37,50%
Seguro de vida	8	33,30%
Préstamo para diversos fines	8	33,30%
Resto de los beneficios de la lista	<8	

Los beneficios que integran el paquete deseado de los trabajadores con el perfil 10 de características personales, son los siguientes: programa de alimentación, préstamo para la adquisición de vivienda, cesta navideña, seguro HCM exceso para familiar directo, planes de jubilación, seguro de vida y préstamo para diversos fines. Estos dos últimos tienen el mismo porcentaje de elección, por lo que no se puede distinguir una jerarquía entre ellos.

Estos trabajadores son aquellos que viven con su pareja o están casados y tienen hijos, pero al menos uno de ellos abandonó el hogar y no depende del mismo. La composición familiar de los trabajadores que se encuentran en este perfil es *Multipersonal*

Nuclear. Más de la mitad (58,3%) de los trabajadores indicó que desea el programa de alimentación, sin embargo, en el paquete de beneficios del perfil 10 no se encuentra el bono en moneda extranjera, a diferencia de los demás perfiles.

La mitad de los beneficios deseados son de la categoría de *Seguridad*, estos son seguro HCM exceso para familiar directo, planes de jubilación y seguro de vida, con porcentajes de 37,5%, 37,5% y 33,3%, respectivamente, hay que tomar en consideración que, en promedio, 3 personas dependen de estos trabajadores, lo cual incide en los beneficios que desea. Por otra parte, el 45,8% desea el préstamo para la adquisición de vivienda a pesar de que la cantidad de trabajadores del Perfil 10 que se encuentran en la categoría de menos años de antigüedad, es baja.

E. Análisis de los beneficios adicionales por perfil

Tabla 39. Número de frecuencia de los beneficios adicionales por perfil

	Perfil 1		**Perfil 2**		**Perfil 4**		**Perfil 5**		**Perfil 7**		**Perfil 8**		**Perfil 9**		**Perfil 10**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
Atención Médica	0	0	0	0	1	4,7	3	19	0	0	0	0	3	4,8	1	4,1
Facilidades para adquirir productos de la Canasta Básica Alimentaria	1	13	0	0	2	9,5	1	6,3	1	17	0	0	16	24	4	17
Facilidades para Adquirir electrodomésticos	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	6,5	4	17
Actividades recreacionales y deportivas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3	3	4,8	1	4,1
Nuevos Espacios (Infraestructura y Disponibilidad)	1	13	0	0	1	4,7	0	0	0	0	1	8,3	6	9,6	0	0
Equipos de Seguridad Personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mejora en los beneficios financieros	0	0	1	13	0	0	1	6,3	0	0	0	0	1	1,6	1	4,1
Programa de Responsabilidad Social Empresarial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8,3	0	0	0	0

En la tabla anterior podemos observar los beneficios adicionales que indicaron los trabajadores que les gustaría tener y que ellos consideraban que no se contemplaban en el listado de beneficios que se les ofreció para eligieran su paquete deseado. Por ende, en la tabla podemos observar los tipos de beneficios deseados por los trabajadores.

En el caso de los trabajadores que se encuentran en el perfil 1, es decir, aquellos que se encuentran solteros, sin hijos y que viven con sus padres, manifestaron interés tan sólo

por dos de beneficios adicionales: facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria y nuevos espacios (infraestructura y disponibilidad) que, de ahora en adelante, llamaremos sólo “nuevos espacios”. En total, el 13% de los trabajadores que se encuentran en el perfil 1 manifestaron interés por estos beneficios, lo cual difiere de los beneficios adicionales deseados por los trabajadores del Perfil 2, el 13% de ellos se interesó tan sólo por el siguiente: mejora en los beneficios financieros. Cabe destacar que estos trabajadores del perfil 2 son aquellos solteros, sin hijos y no que viven solos, es por ello que pueden sentir mayor interés en los beneficios financieros, pues, por ejemplo, los beneficios de seguridad no representarían mucho interés tomando en consideración que es el único perfil con una composición familiar *Unipersonal*, según la tipología de hogares.

Los trabajadores que se encuentran en el perfil 3 de características personales, es decir, aquellos que son solteros, divorciados o viudos que no viven con su pareja y que tienen hijos menores a los 7 años, éstos no indicaron ningún beneficio adicional, en cambio, los trabajadores del perfil 4 sí manifestaron interés por 3 beneficios adicionales, siendo estos, atención médica, nuevos espacios y facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria, elegidos por el 5%, 5% y 10% de los trabajadores, respectivamente. Los trabajadores que se encuentran en el perfil 4 son aquellos que no viven con su pareja y tienen hijos con una edad inferior a los 26 años, cabe acotar que, en promedio, 2 personas dependen de estos trabajadores, es por ello que comienzan a manifestar interés en beneficios referidos a Atención Médica, los cuales se encuentran dentro de la categoría *Seguridad*.

Los trabajadores del perfil 5, son los terceros, después del perfil 9 y 10, en indicar más beneficios adicionales, en total, manifiestan interés por 4 beneficios adicionales. Estos trabajadores son aquellos que no viven con su pareja y al menos uno de sus hijos abandonó el hogar para formar uno propio. El 19% de estos trabajadores indició que les gustaría tener beneficios referidos a Atención Médica y beneficios referidos a facilidades para adquirir electrodomésticos, siendo los dos beneficios más seleccionados por los trabajadores de este perfil, por lo que se inclinan por beneficios de la categoría *Seguridad* y *Financieros*. Los demás beneficios por los que manifiestan interés son por aquellos referidos a facilidades

para adquirir productos de la canasta básica alimentaria y mejora en los beneficios financieros, con el mismo porcentaje de elección en ambos casos (6,3%).

Los trabajadores que se encuentran en el perfil 6, al igual que los que se encuentran en el 3, no eligieron beneficios adicionales. Por otra parte, aquellos trabajadores con menos o igual a 50 años, que viven con su pareja, pero no tienen hijos ni desean tener, es decir, aquellos del perfil 7, tan sólo manifestaron interés por un solo beneficio adicional, el referido a las facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria.

En el caso de los trabajadores que están casados o viven con su pareja y tienen hijos con menos o igual a 6 años, los del perfil 8, la misma cantidad de trabajadores (8,3%) eligieron actividades recreacionales y deportivas, nuevos espacios y programas de responsabilidad social empresarial. Fueron los únicos trabajadores que manifestaron interés por este último beneficio indicado. El beneficio que mayor aparición tuvo fue el de facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria. Fue elegido por los trabajadores de todos los perfiles, excepto perfil 2 y perfil 8 y aquellos perfiles que no eligieron ningún beneficio adicional. Cabe destacar que este beneficio se encuentra dentro de la categoría de beneficios para *Cubrir las necesidades básicas*, lo que quiere decir que los ingresos que están teniendo los trabajadores no les permite cubrir en totalidad sus necesidades básicas, además, de que la escasez de productos dificulta su compra, tomando en consideración que el trabajador debe cubrir con una jornada de trabajo.

Por su parte, los trabajadores del Perfil 9, quienes representan la mayor parte de la población de estudio, son aquellos que están casados o viven con su pareja y tienen hijos con una edad inferior a los 26 años. Estos trabajadores fueron los que más beneficios desearon, en total, de las 8 categorías de respuestas que surgieron tras esta pregunta abierta, eligieron beneficios referidos a 6 categorías y fueron los siguientes: atención médica, facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria, facilidades para adquirir electrodomésticos, actividades recreacionales y deportivas, nuevos espacios y mejora en los beneficios financieros. De estos el que tuvo mayor porcentaje de elección fueron las facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria, elegido por 1 de cada 4 trabajadores de este perfil. Por último, los trabajadores del perfil 10, el 175 de ellos eligió facilidades para adquirir productos de la canasta básica alimentaria y facilidades

para adquirir electrodomésticos, siendo estos los 2 beneficios adicionales más deseados por los trabajadores de este perfil.

F. Análisis del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por los empleados en los diferentes perfiles

1. Análisis de los tres (3) primeros lugares del paquete deseado de seis (6) beneficios por los empleados de los diferentes perfiles

Tabla 40. Frecuencia del orden de importancia de los beneficios que componen los paquetes de beneficios deseados por perfil

		Lugar de importancia		
		1º	**2º**	**3º**
Perfil 1	**B**	Bono en moneda extranjera	Seguro de vida	Programa de alimentación Préstamo para la adquisición de vivienda Préstamo para la adquisición de vehículo
	F	5	3	2
	%	62,50%	37,50%	25%
Perfil 2	**B**	Programa de alimentación	Bono en moneda extranjera	Facilidades económicas para las vacaciones Planes de jubilación Préstamo para adquisición de vivienda
	F	5	4	2
	%	62,50%	50%	25%
Perfil 3	**B**	Préstamo para la adquisición de vivienda	Programa de alimentación Días adicionales de vacaciones Seguro de vida Bono en moneda extranjera	Resto de los beneficios de la lista
	F	2	1	0
	%	66,60%	33,30%	0%
Perfil 4	**B**	Programa de alimentación	Bono en moneda extranjera	Seguro HCM exceso para familiar directo
	F	8	6	5
	%	38%	28,50%	23,80%
Perfil 6	**B**	Programa de alimentación	Planes de jubilación	Planes de ahorro Préstamo para diversos fines Seguro HCM exceso para familiar directo
	F	13	4	3
	%	81,30%	25%	18,80%
Perfil 7		Programa de alimentación Días adicionales de vacaciones		
Perfil 8				

Perfil 6	**B**	Planes de ahorro Seguro HCM exceso para familiar directo Reconocimiento por años de servicio	Resto de los beneficios de la lista	Resto de los beneficios de la lista
	F	1	0	0
	%	50%	0%	0%
Perfil 7	**B**	Seguro de vida	Programa de alimentación	Seguro HCM básico para empleado Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para adquisición de vivienda
	F	4	3	2
	%	66,70%	50%	33,30%
Perfil 8	**B**	Bono en moneda extranjera	Programa de alimentación Préstamo para la adquisición de vivienda	Seguro HCM básico para familiar directo Seguro de vida
	F	8	6	2
	%	66,70%	50%	16,70%
Perfil 9	**B**	Programa de alimentación	Seguro HCM exceso para familiar directo	Préstamo para la adquisición de vivienda
	F	33	14	13
	%	53,20%	22,50%	20,90%
Perfil 10	**B**	Programa de alimentación	Planes de jubilación Bono en moneda extranjera	Seguro HCM exceso para familiar directo Préstamo para la adquisición de vehículo Préstamo para la adquisición de vivienda
	F	13	6	5
	%	54,10%	25%	20,80%

Cabe destacar que, para determinar el orden de importancia de los beneficios, se procedió a evaluar la frecuencia que tuvieron los beneficios en los primeros 3 lugares del listado en el que los trabajadores indicaban el orden de importancia tanto de los beneficios deseados como de los beneficios adicionales (a la lista del cuestionario) que desean. Aquellos que obtengan mayor frecuencia en los 3 primeros lugares, se consideraron como los más importantes, lo cual, a su vez, nos permite jerarquizar las necesidades de los trabajadores.

Si realizamos un macro-análisis se puede observar que, el beneficio más importante para más de la mitad de los distintos perfiles es el programa de alimentación, lo cual quiere decir que los trabajadores no están cubriendo a cabalidad sus necesidades básicas y se encuentran en una situación realmente compleja, pues la jornada laboral representa más bien un obstáculo para poder adquirir los productos necesarios y los trabajadores se encuentran necesitados mientras se desempeñan en sus labores. Este beneficio fue elegido dentro de los 3 primeros lugares en el orden de jerarquía por el 62,5% de los trabajadores del perfil 1 y el perfil 2, 38% de los del perfil 4, de más del 80% de los del perfil 5, adicionalmente, fue elegido por la mitad de los trabajadores que se encuentran en el perfil 6

y también por más de la mitad de los trabajadores que se encuentran en el perfil 9 y 10. El resto de los beneficios que ocuparon el primer lugar en los distintos perfiles de características personales fueron los siguientes: bono en moneda extranjera, préstamo para la adquisición de vivienda, seguro de vida, días adicionales de vacaciones, planes de ahorro, seguro HCM exceso para familiar directo y reconocimiento por años de servicio. El segundo beneficio que tuvo mayor frecuencia como el más importante fue el bono en moneda extranjera, estando en el primer lugar en el perfil 1, 2 y 8.

En los primeros beneficios destacan los beneficios para *Cubrir necesidades* básicas y beneficios Financieros Cuando analizamos los segundos beneficios más importantes, podemos observar una significativa aparición de beneficios de *Seguridad*, entre ellos, seguro de vida, planes de jubilación y seguro HCM exceso para familiar directo. Por último, cuando se analizan los terceros beneficios más importantes por cada perfil, podemos observar una continua presencia de beneficios *Financieros*, tales como préstamo para la adquisición de vivienda, préstamo para la adquisición de vehículo, facilidades económicas para las vacaciones, planes de ahorro y préstamo para diversos fines.

G. Comparación del paquete de beneficios deseado de acuerdo al perfil de características personales con el paquete de beneficios deseado de acuerdo al perfil de características personales de la investigación de Marquez & Morett (2003)

1. Comparación del paquete de beneficios deseado (seis) de acuerdo al perfil de características personales con el paquete de beneficios deseado (seis) de acuerdo al perfil de características personales de la investigación de Marquez & Morett (2003)

1.1 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 1

Tabla 41. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 1

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Seguro HCM básico para empleado	84%	

Planes de ahorro	72%	
Seguro HCM básico para familiar directo	68%	
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	68%	
Planes de jubilación	56%	
Bono en moneda extranjera		62%
Préstamo para la adquisición de vehículo		50%
Préstamo para la adquisición de vivienda	60%	50%
Programa de Alimentación		38%
Seguro de vida		38%
Seguro HCM exceso para familiar directo		38%

Los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores del perfil 1 de hace 15 años con los del 2018 han variado significativamente, de hecho, sólo un beneficio se encuentra en ambos paquetes deseados, como lo es el préstamo para la adquisición de vivienda, lo cual guarda relación con la característica del trabajador, pues estos son aquellos solteros, sin hijos y que viven con sus padres, por lo cual, les puede interesar independizarse y comenzar a formar un hogar propio. La mitad o más de la mitad de los trabajadores del perfil 1, eligieron este beneficio.

A diferencia de los trabajadores del perfil 1 de hace 15 años, los actuales no manifiestan tanto interés por los beneficios de seguridad, pues, tan sólo tienen un beneficio de esa categoría, elegido por el 38% de los trabajadores, y éste es el seguro HCM exceso para familiar directo, mientras que los trabajadores estudiados en el 2003 manifestaron interés por 3 beneficios de la categoría *Seguridad*. De hecho, el beneficio que más eligieron fue uno de *Seguridad*, mientras que los trabajadores del perfil 1 del presente estudio eligieron uno de la categoría *Financieros*.

1.2 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 2

Tabla 42. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 2

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Préstamo para la adquisición de vivienda	87%	29%
Días adicionales de disfrute de vacaciones	80%	
Seguro HCM básico para empleado	80%	

Planes de ahorro	67%	
Seguro HCM básico para familiar directo	53%	
Préstamo para la adquisición de vehículo	53%	
Pago de estudios para empleados (Post-Grado)	53%	
Programa de Alimentación		86%
Planes de jubilación		57%
Bono en moneda extranjera		57%
Cesta navideña		57%
Asignación de teléfono celular		43%
Asistencia oftalmológica		29%
Préstamo para diversos fines		29%
Transporte al personal		29%
Facilidades para las vacaciones		29%
Programa de inglés		29%

Los trabajadores del perfil 2 correspondieron sus intereses en tan sólo un beneficio, el préstamo para la adquisición de vivienda, mientras que los beneficios restantes de los dos paquetes que se comparan difieren. En el caso de los trabajadores del 2003 el préstamo para la adquisición de vivienda fue el más deseado, mientras que los del 2018 se inclinaron por el programa de alimentación. Cabe acotar que ambos paquetes deseados contemplan interés por beneficios referidos a las vacaciones, en el caso del paquete del 2003, el 80% de los trabajadores desearon días adicionales de disfrute de vacaciones, mientras que los del 2018 manifestaron interés en tener facilidades económicas para las vacaciones, aunque con un porcentaje inferior, siendo este de 29%.

Al igual que los trabajadores del perfil 1, los del perfil 2 del 2003 manifestaron mayor interés por beneficios de *Seguridad* que los trabajadores del 2018. Adicionalmente, se puede observar que se interesan por capacitación y adiestramiento, por ejemplo los trabajadores del 2003 desearon el beneficio de pago de estudios para empleados (post-grado), mientras que los del 2018 manifestaron interés por el programa de inglés.

1.3 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 3

Tabla 43. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 3

	2003	2018
	% de elección	% de elección

Seguro HCM básico para empleado directo	88,9%	
Seguro HCM básico para familiar directo	88,9%	
Seguro de vida	66,7%	33,3%
Guardería	55,6%	
Planes de ahorro	55,6%	
Asignación por nacimiento de hijos	55,6%	
Plan vacacional		100,00%
Programa de Alimentación		66,70%
Préstamo para la adquisición de vivienda		66,70%
Días de disfrute de vacaciones		33,30%
Seguro HCM exceso para empleado		33,30%

Los paquetes deseados que se comparan en la tabla, al igual que en los perfiles anteriores tan solo se corresponden en un solo beneficio, este es el caso del seguro de vida elegido por los trabajadores del 2003 y del 2018 con un 66,7% y 33,3%, respectivamente. Cabe destacar que ambos paquetes incluyen varios beneficios de *Seguridad*, por lo que los trabajadores del perfil 4 vendrían siendo los primeros en manifestar tanto interés por los beneficios de *Seguridad* de la muestra del 2018.

En otro orden de ideas, estos trabajadores desean beneficios que puedan representar un apoyo en función de su composición familiar, pues beneficios como guardería, asignación por nacimiento de hijos y plan vacacional están presentes en el paquete de los trabajadores del 2003 o del 2018, de hecho, estos beneficios tienen más prioridad para ellos que otros *Financieros* como el bono en moneda extranjera, el cual estuvo presente en los paquetes de los perfiles anteriores de trabajadores del 2018.

1.4 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 4

Tabla 44. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 4

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Seguro HCM básico para empleado	83,3%	
Seguro HCM básico para familiar directo	83,3%	
Chequeo médico	66,7%	
Planes de jubilación	66,7%	28.6%
Planes de ahorro	66,7%	
Seguro de automóvil	58,3%	

Programa de Alimentación		52,4%
Bono en moneda extranjera		42,9%
Seguro de vida		33,3%
Préstamo para la adquisición de vivienda		33,3%
Seguro HCM exceso para familiar directo		28,6%
Préstamo para la adquisición de vehículo		28,6%

Ambos paquetes deseados incluyen planes de jubilación, el resto de los beneficios de los paquetes que se comparan difieren significativamente, incluso en el tipo de categorías, por ejemplo, los trabajadores del 2003 manifestaron interés por 5 beneficios de *Seguridad*, es decir, sólo uno de los beneficios de ese paquete estaba referido a otra categoría, mientras que los trabajadores del 2018 manifestaron interés por tres beneficios de *Seguridad*. Los trabajadores del 2018 desean más el programa de alimentación y al bono en moneda extranjera como consecuencia de la grave crisis que afecta al país.

1.5 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 5

Tabla 45. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 5

	2003	**2018**
	% de elección	**% de elección**
Planes de jubilación	87,5%	50%
Seguro HCM básico para empleado	80,5%	
Préstamo para la adquisición de vehículo	66,5%	
Planes de ahorro	66,5%	
Días adicionales de vacaciones	62,5%	
Programa de alimentación	50%	75%
Bono en moneda extranjera		43,80%
Préstamo para la adquisición de vivienda		37,50%
Préstamo para diversos fines		37,50%
Facilidades para las vacaciones		31,30%
Gastos funerarios para empleados y familiares		31,30%

Los trabajadores del perfil 5 del 2003 y del 2018 son los primeros en tener más de un beneficio en común en su paquete deseado. Estos beneficios que tienen en común son los planes de jubilación y el programa de alimentación. El resto de los beneficios en ambos paquetes corresponden a la categoría *Financieros*, *Seguridad* y *Recreacionales.* Ambos

paquetes manifiestan interés en préstamos, en seguros y en facilidades económicas o días adicionales para el disfrute de vacaciones.

A pesar de que los planes de jubilación y el programa de alimentación son los dos beneficios en común, los porcentajes de elección varían significativamente, es decir, los planes de jubilación fueron elegidos por el 87,5% de los trabajadores del 2003, mientras que de parte de los trabajadores del 2018 fue elegido tan sólo por la mitad. Por su parte, el programa de alimentación fue elegido por la mitad de los trabajadores del 2003, mientras que por los del 2018 fue elegido por el 75% de ellos.

1.6 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 6

Tabla 46. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 6

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Seguro HCM básico para empleado	87,5%	
Seguro HCM básico para familiar directo	87,5%	
Seguro HCM exceso para empleado	87,5%	
Chequeo médico	87,5%	
Planes de jubilación	87,5%	50%
Planes de ahorro	87,5%	
Días adicionales de disfrute de vacaciones		100,00%
Programa de Alimentación		50,00%
Seguro HCM exceso para familiar directo		50,00%
Asistencia oftalmológica		50,00%
Préstamo para diversos fines		50,00%

Al igual que la mayoría de los perfiles analizados, los paquetes deseados de los trabajadores del perfil 6 tienen un beneficio en común, este son los planes de jubilación, un beneficio de la categoría *Financiero* que ha formado parte de diversos paquetes deseados. En el caso de los trabajadores del 2003, lo desearon el 87,5%, mientras que tan sólo la mitad del 2018.

De ambos paquetes el beneficio con mayor porcentaje de elección es el de días adicionales de disfrute de vacaciones, elegido por la totalidad de los trabajadores del perfil

6 del 2018. En ambos paquetes hay un enmarcado interés en los beneficios de *Seguridad*, deseados por los trabajadores del perfil 6.

1.7 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 7

Tabla 47. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 7

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Planes de jubilación	84,2%	
Planes de ahorro	84,2%	
Seguro HCM básico para empleado	68,4%	33,3%
Pago de estudios para empleado (post-grado)	68,4%	50%
Préstamo para la adquisición de vivienda	52,6%	
Días de disfrute por vacaciones	47,4%	
Seguro de vida		66,70%
Bono en moneda extranjera		66,70%
Programa de Alimentación		50,00%
Seguro HCM exceso para familiar directo		33,30%

Dos beneficios tienen en común los paquetes deseados que se presentan en la tabla, ellos son el Seguro HCM básico para empleado y el pago de estudios para empleados (post-grado). Cabe acotar que en ambos paquetes, el beneficio más elegido corresponde a la categoría *Seguridad*, estos beneficios son Planes de ahorro, en el caso de los trabajadores del 2003, y seguro de vida en el caso de los trabajadores del 2018.

En la información que se observa en la tabla, se puede percatar que conjuntamente con los beneficios de seguridad, los *Financieros* también se encuentran punteros, como lo son los planes de ahorro (en los del 2003) y el bono en moneda extranjera (en los del 2018, por lo que se puede concluir, entre otras cosas, que los trabajadores del perfil 7 manifiestan similar interés en beneficios de seguridad y financieros, pues son los que integran la mayor parte de ambos paquetes deseados que se comparan. Por último y no menos importante, estos trabajadores no tienen no eligieron masivamente el programa de alimentación, a diferencia de perfiles anteriores.

1.8 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 8

Tabla 48. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 8

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Seguro HCM básico para empleado	95,8%	
Seguro HCM básico para familiar directo	83,3%	
Préstamo para la adquisición de vivienda	79,2%	41,7%
Planes de jubilación	70,8%	
Guardería	58,3%	
Préstamo para la adquisición de vehículos	54,2%	33,3%
Programa de Alimentación		75,00%
Bono en moneda extranjera		75,00%
Plan vacacional		41,70%
Préstamo para diversos fines		33,30%

Los trabajadores del perfil 8 tienen dos beneficios *Financieros* en común, estos beneficios son: préstamo para la adquisición de vivienda y préstamo para la adquisición de vehículo. En el caso del préstamo para la adquisición de vivienda, fue elegido por 4 de casa 5 trabajadores del perfil 8 del 2003, mientras que en los del 2018 se reduce la cantidad a 4 de cada 10. Por su parte, en cuanto al beneficio del préstamo para la adquisición de vehículo en los trabajadores del 2003, el porcentaje es de 54,2, mientras que los del 2018 lo eligen el 33,3%.

El beneficio más deseado por los trabajadores del perfil 8 del 2003 fue el seguro HCM básico para empleado mientras que el de los del 2018, fue el programa de alimentación, lo cual representar un ejemplo más de que los trabajadores han perdido interés en beneficios de *Seguridad*, para inclinarse por beneficios para *Cubrir necesidades básicas.* Cabe acotar que los trabajadores que se encuentran en este perfil, en ambos momentos en que se realizó el estudio, manifestaron interés por beneficios tales como plan vacacional o guardería, con un 41,7% y 58,3%, respectivamente.

1.9 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 9

Tabla 49. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 9

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Planes de jubilación	95,2%	29%
Seguro HCM básico para familiar directo	81%	
Planes de ahorro	81%	
Préstamo para la adquisición de vivienda	76,2%	32,3%
Seguro HCM básico para empleado	57,1%	
Días de disfrute de vacaciones	52,4%	
Programa de Alimentación		61,30%
Seguro HCM exceso para familiar directo		37,10%
Bono en moneda extranjera		33,90%
Gastos funerarios para empleados y familiares		32,30%

Al igual que los perfiles 4, 5 y 6, la comparación de los paquetes deseados del perfil 9 incluye el beneficio de planes de jubilación como un beneficio en común. En los trabajadores del 2003 este beneficio fue seleccionado por el 95,2% de los trabajadores, mientras que en el 2018 la cifra disminuye a aprox. 30%. El otro beneficio que tienen en común ambos paquetes deseados es el préstamo para la adquisición de vivienda.

En otro orden de ideas, el beneficio más seleccionado por los trabajadores del 2018 fue el programa de alimentación, mientras que en el caso de los trabajadores del 2033 fue el plan de jubilación, por lo que hay diferencia entre la categoría, habiendo para *cubrir necesidades básicas* y *financieros*, los cuales, de hecho, representan las principales categorías en los paquetes deseados de los distintos perfiles. Podríamos concluir en que ambos paquetes difieren en cuanto a beneficios, sin embargo, estos beneficios elegidos atienden a necesidades financieras y básicas.

1.10 Comparación de los paquetes de beneficios deseados por los trabajadores que se encuentran en el Perfil 10

Tabla 50. Número de frecuencia de los beneficios de los paquetes deseados por los trabajadores del perfil 10

	2003	2018
	% de elección	% de elección
Seguro HCM básico para empleado	100%	
Planes de jubilación	85,7%	37,5%
Seguro HCM básico para familiar directo	78,6%	
Chequeo médico	71,4%	
Días adicionales de vacaciones	64,3%	
Seguro HCM exceso por empleado	64,3%	
Programa de Alimentación		58,30%
Préstamo para la adquisición de vivienda		45,80%
Cesta navideña		41,70%
Seguro HCM exceso para familiar directo		37,50%
Seguro de vida		33,30%
Préstamo para diversos fines		33,30%

Los 4 beneficios con mayor frecuencia de parte de los trabajadores del perfil 10 del 2003 corresponden a la categoría *Seguridad*, estos beneficios son: seguro HCM básico para empleado, planes de jubilación, seguro HCM básico para familiar directo, chequeo médico, días adicionales de vacaciones y seguro HCM exceso para empleado, mientras que los principales deseados por los trabajadores del 2018 fueron: programa de alimentación, cesta navideña y préstamo para la adquisición de vivienda. El beneficio que tienen en común, es el plan de jubilación, elegido por el 85,7% de los trabajadores del 2003 y el 37,5% de los del 2018. Podemos observar una vez más que los trabajadores del 2003 se inclinaban a beneficios de *Seguridad*, mientras que los trabajadores en el 2018 se inclinan por distintas categorías.

2. Comparación del orden de importancia de los beneficios deseados por los trabajadores con el orden de importancia de los beneficios deseados por los trabajadores de la investigación de Márquez y Morett (2003)

Tabla 51. Comparación del orden de importancia de los beneficios deseados (5) por los trabajadores con el orden de importancia de los beneficios deseados (5) por los trabajadores de la investigación de Márquez y Morett (2003)

Orden de importancia	2003	2018
1º	Seguro HCM básico para empleado	Programa de alimentación
2º	Seguro HCM básico	Bono en moneda

	para familiar directo	extranjera
3º	Seguro HCM exceso para empleado	Préstamo para la adquisición de vivienda
4º	Planes de jubilación	Seguro HCM exceso para empleado
5º	Préstamo para la adquisición de vivienda	Planes de Jubilación

En la tabla se presenta el orden de importancia de todos los beneficios del presente estudio y de la investigación de Márquez y Morett (2003). Podemos que notar que, a pesar de que aún los trabajadores manifiestan interés por beneficios de *Seguridad*, como el Seguro HCM exceso para empleado, los beneficios de seguridad pasan al segundo plano a diferencia de la muestra del 2003, quienes deseaban con mayor interés estos beneficios. Cabe acotar que la mayoría de las organizaciones proporcionan beneficios de seguridad a sus trabajadores, incluyendo la que se utilizó en el presente estudio, por lo que los trabajadores se inclinan por otros beneficios que puedan ser de mayor utilidad en función de sus necesidades.

Los trabajadores manifiestan mayor interés por el programa de alimentación y el bono en moneda extranjera, pues, estos beneficios ayudan a cubrir el déficit alimenticio que viven los venezolanos (programa de alimentación) y poder dar frente a la desenfrenada inflación que viven (bono en moneda extranjera), pues este último beneficio permitiría que el poder adquisitivo del trabajador no desmejore. Por otro lado, se puede observar que los dos beneficios en común en las comparaciones son planes de jubilación y préstamo para la adquisición de vivienda, beneficios que han permanecido de gran interés por los trabajadores a lo largo del siglo XXI.

En el caso de la muestra de trabajadores del 2003, se puede observar que 4 de los 5 beneficios más importantes corresponden a la categoría de *Seguridad*, dando por sentado que los trabajadores tienen cubiertas sus necesidades básicas, mientras que los trabajadores del presente estudio han deseado más al beneficio de programa de alimentación, lo cual

denota que los mismos tienen dificultades para alimentarse o para adquirir productos de la canasta básica alimentaria.

CAPITULO VI
A. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

1.1 Conclusiones generales

Una vez presentados los análisis de los datos podemos apreciar que hay un elemento que ejerció gran influencia en las necesidades de los trabajadores (las cuales se vieron reflejadas en los beneficios deseados), y este no fue otro más que el contexto económico adverso con el cual se enfrenta día a día el trabajador. El beneficio más importante para más de la mitad de los trabajadores que se encontraban en los distintos perfiles fue el programa de alimentación, cabe destacar que este beneficio se encuentra dentro de la categoría de beneficios para *Cubrir Necesidades Básicas*, categoría que está integrada por: el programa de alimentación, guardería y días adicionales de disfrute de vacaciones. A pesar de que de las anteriores tan sólo es una la que representa mayor importancia para los trabajadores, podemos observar que es un beneficio que busca cubrir las necesidades fisiológicas del trabajador, lo cual quiere decir que la mayor parte de los trabajadores no tiene cubierta esas necesidades, por lo que manifiesta interés en este beneficio, independientemente de las características personales, de carácter demográfico y laboral y de composición familiar que tengan.

Los otros beneficios que destacaron dentro de los más importantes, independientemente de las características personales, de carácter demográfico y laboral y de composición familiar que tengan, fueron: bono en moneda extranjera, planes de jubilación y préstamo para la adquisición de vivienda, de los cuales se pudieron sacar varias conclusiones. El beneficio de moneda extranjera fue el que tuvo mayor presencia en los paquetes de beneficios deseados de los 10 perfiles (aunque, como se comentó, el de mayor importancia para los trabajadores fue el programa de alimentación), lo cual refleja el interés de parte de los trabajadores de poder disminuir el impacto que tiene la inflación en sus ingresos, lo ven como una manera de hacer frente al proceso hiperinflacionario en el que se encuentran inmiscuidos.

El deseo de tener el préstamo para la adquisición de vivienda es, principalmente, por la dificultad que representa esa adquisición en pleno 2018, pues es un beneficio deseado incluso por los trabajadores que se encuentran en lo mayores rangos de edad, es un beneficio deseado independientemente de las características que posea el trabajador. Ahora, en cuanto al beneficio del plan de jubilación, destaca algo muy importante, fue el beneficio "común" en la mayoría de las comparaciones entre paquetes deseados que se realizaron con los trabajadores de la muestra del 2003 y del 2018, precisamente, fue un beneficio "común" en 5 de las 10 comparaciones (perfiles 4, 5, 6, 9 y 10), lo cual demuestra el constante interés de parte del trabajador en asegurar su futuro o pensar en el porvenir.

Uno de los elementos más preocupantes, pensando en la calidad de vida del trabajador, es que los beneficios de *Seguridad* pasaron al segundo plano, es decir, a pesar de que estos beneficios estuvieron presentes en los paquetes deseados de los trabajadores del 2018, la preferencia disminuyó en comparación con los del 2003, siendo los *Financieros* y los de *Cobertura de Necesidades Básicas* los más deseados, mientras que en el estudio anterior era al revés. Aunado a ello, se observó que en ninguno de los casos hubo más de dos beneficios en común al realizar las comparaciones por perfil con respecto a los paquetes deseados de la muestra del 2003, lo cual demuestra que los trabajadores se han inclinado más por algunos beneficios que le permitan sobrevivir, que por beneficios que puedan representar una mayor calidad de vida para ellos y para sus familiares.

Se puede concluir que los trabajadores que se encuentran en los diferentes perfiles sí seleccionaron beneficios relacionados con sus características personales, de carácter demográfico y laboral y su composición familiar, sin embargo, estos beneficios que guardaron relación con las características personales fueron inferiores a los beneficios del 2003, pues, el contexto económico adverso ha hecho que estas variables guarden menor relación. Tomando en consideración lo anterior, se cumple con la hipótesis formulada en la investigación debido sí hay diferencias en los paquetes deseados de acuerdo a los perfiles de características personales. Cabe destacar que de acuerdo a Selltiz, C. Jahoda, M. Deutsch, M. (1965) y en Seltiz, C. y Jahoda, Ediciones Rialp, S.A., Madrid (1977), todo estudio descriptivo cierra en las conclusiones con hipótesis para continuar en la próxima sesión y/o nivel investigación sobre el tema pero con mayor complejidad y profundidad.

Al describir los paquetes de beneficios deseados de acuerdos al perfil de características personales se puso atender al objetivo general de la investigación, adicionalmente se describieron los paquetes deseados a acuerdos a las distintas características del trabajador, como lo son aquellas de carácter demográfico y laboral y composición familiar, lo cual permitió por medio de un enfoque analítico, describir con mayor precisión los paquetes deseados de acuerdo a los perfiles para que, posteriormente, se hiciera una jerarquía de esos beneficios para identificar cuáles representaban mayor importancia dentro del paquete deseado por los trabajadores. Finalmente, ser realizaron las respectivas comparaciones con los paquetes deseados de la investigación de Márquez y Morett (2003) y se indicó el orden de los beneficios deseados de ambas investigaciones, siendo estos beneficios elegidos independientemente de las características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar. De los análisis anteriores se pudo atender a cada objetivo específico y se generó conocimiento de utilidad para organizaciones, consultoras e investigadores interesados en el área de compensación.

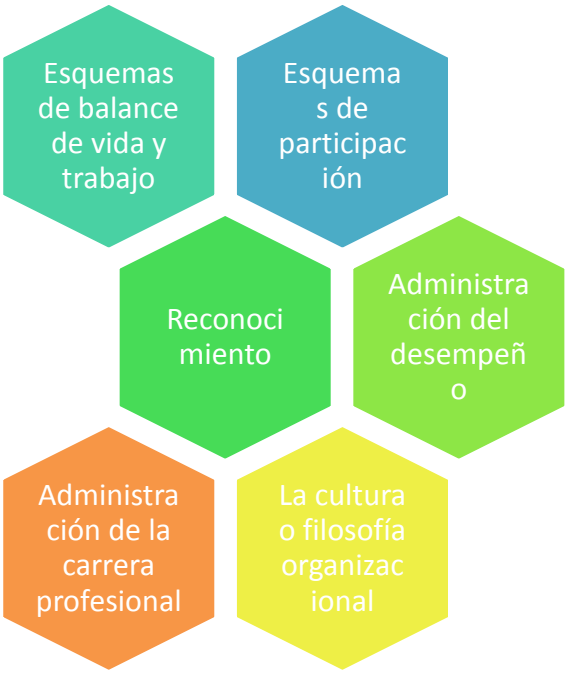
1.2 Conclusiones Telares Palo Grande

Se observó, que la organización Telares de Palo Grande C.A. a pesar de ser competitiva en el mercado y de ser una de las mejores empresas para trabajar en Venezuela, los paquetes deseados de sus trabajadores destacan la necesidad de hacer frente a la crisis, a la cual ellos no se encuentran inmunes a pesar de encontrarse en una organización de tal envergadura, es por ello que en este aspecto toma relevancia el concepto de salario emocional, hay que destacar la buena administración de Telares de Palo Grande C.A. en esta materia, pues a pesar de que la compensación directa no le permite a los trabajadores cubrir su canasta básica alimentaria o mantener una calidad de vida adecuada gracias al salario (lo cual se vio reflejado en los paquetes deseados), la compensación indirecta y salario emocional han destacado a la empresa como un lugar competitivo en materia de compensación, siendo de esa manera un buen lugar para el trabajador. Éxito que va de la mano con conocer bien a su fuerza laboral, para que en función de sus características desarrolle una compensación que permita a sus trabajadores sentirse satisfechos en la organización, lo cual podríamos deducir tomando en consideración la baja proporción de trabajadores que tienen menos de un año en la organización, es decir, destaca la

permanencia o antigüedad más que la deserción en la misma. Se califica como salario emocional porque busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos (Puyal, 2009), motivos tales como el significado de la vida.

A continuación, se presenta un modelo relacionado con las nuevas tendencias de compensación, que guardó relación con algunos beneficios deseados por los trabajadores y por otros que permiten que organizaciones como Telares de Palo Grande C.A. puedan ser lugares atractivos para trabajar, a pesar de las circunstancias, este es un modelo de compensación intangible, de salario emocional:

Figura 5 Modelo de compensación intangible



Fuente: Caldera y Giraldo, 2013. Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente en la satisfacción laboral

2. Recomendaciones

2.1 Recomendaciones generales

Los resultados que se han expuesto en la presente investigación van a permitir a organizaciones o investigadores disponer de información acerca de los beneficios deseados por parte de los trabajadores, no sólo beneficios que se pueden derivar del perfil de características que tenga el trabajador, sino también aquellos beneficios que desean los trabajadores que tienen convivencia en una economía adversa, beneficios deseados que son independientes a las características personales del trabajador. También la metodología que se ha probado y comprobado en dos tiempos con suficiente distancia y circunstancias particulares.

La investigación puede ser de utilidad a organizaciones que estén interesadas en actualizar su estructura de compensación y notar cuáles beneficios dejado de causar interés a los trabajadores con el paso de los años, además, pueden evaluar el tipo de características que tenga su fuerza laboral e ir armando su estructura de compensación en función de ello.

Para posteriores investigaciones, se recomienda actualizar los perfiles de características personales haciendo particular énfasis en las nuevas generaciones (Y y Z). Adicionalmente, se recomienda realizar un estudio en el que no se indiquen precisamente los beneficios deseados, sino que, se enfoque meramente en categorías de beneficios, por lo cual se recomienda actualizar o darle una estructura mucho más compleja y exhaustiva en cuanto a categoría de beneficios se refiere.

Tomando en consideración que la investigación de Paquetes de Beneficios Deseados de acuerdo al Perfil de Características Personales, de Carácter Demográfico y Laboral y Composición Familiar del Empleado se ha aplicado tanto en distintos sectores de la economía como en un estudio de caso, se recomienda aplicar la investigación para estudiar los paquetes deseados por regiones.

2.2 Recomendaciones Telares de Palo Grande C.A.

En el caso de la organización, se le recomienda evaluar los paquetes deseados en función de las distintas categorías de las variables, es decir, que concentre su atención en las características de su población y haga reajustes, en la medida de lo posible. La organización puede concentrar sus acciones respecto a los que desean los trabajadores de

las distintas áreas funcionales, en caso de que alguna área en específico requiera particular atención bien sea por proyectos o por planificación estratégica.

La organización mostró particular interés en los resultados referidos a los operarios, pues, los mismos representan la mayor parte de la población. La información que provee el estudio puede ser de gran utilidad puesto que, se pudo observar que algunos de los beneficios que deseaban los trabajadores operarios eran menos complicados de obtener que los que deseaban los trabajadores de la categoría "empleados", sin ir muy lejos, el bono en moneda extranjera destacaba en el paquete deseado de los empleados y de este destaca su complejidad de obtenerlos debido a las regulaciones y tasas de cambio impuesta por el gobierno de turno, sin embargo, este no era un eje principal de los operarios, mientras que sí lo eran los beneficios referidos a la categoría *Seguridad*, por lo que realizar mejoras en esos beneficios impactaría en la satisfacción de gran parte de la población.

Se recomienda a la organización mantener sus estándares de crecimiento y atención a los trabajadores en materia de salario emocional, pues es este el eje que les ha permitido posicionarse como uno de los mejores lugares para trabajar a pesar del contexto adverso y, de que los trabajadores no se encuentran inmunes a ello y están disminuyendo su calidad de vida. Adicionalmente, se recomienda prestar atención a los beneficios que desean los trabajadores para que se puedan percatar si estos están seleccionando beneficios que ya la organización otorga, lo cual se puede interpretar de dos maneras: el trabajador desconoce que goza o puede gozar de ese beneficio o el trabajador desea una mejora en el mismo. Esto puede servir de utilidad para la organización para identificar aquellos beneficios que están brindando resultados pero que requieren de mejora y, también, concentrarse en informar constantemente a los trabajadores acerca de los beneficios que goza o puede gozar tanto él como sus familiares directos (de acuerdo con el tipo de beneficio).

Cabe destacar que, cada vez más organizaciones en Venezuela se suman a modelos de compensación intangible como consecuencia de la grave crisis económica que enfrentan, esto les va a permitir tener trabajadores satisfechos con beneficios que no tienen impacto salarial pero sí impactos en la productividad y en el desempeño de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

(BCV), B. C. (9 de agosto de 2004). *Informe económico 2003*. Obtenido de http://www.bcv.org.ve/Upload/Publicaciones/INFORME2003.pdf

(CEPAL), C. E. (octubre de 2016). *Actualización de proyecciones de crecimiento de América Latina y el Caribe en 2016 y 2017*. Obtenido de http://www.cepal.org/sites/default/files/pr/files/tabla_proyecciones_octubre2016.pdf

Albanesi, R. (diciembre de 2015). *Trabajo y Sociedad* . Obtenido de Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200022

Ander-Egg, E. (1978). *Técnicas de Investigación Social.* México: El Cid Editor pp 40.

Arias, M. (2000). *La triangulación metodológica y sus principios: Alcances y Limitaciones.* Medellín: Universidad de Antioquia.

Bacco, A. (2007). Influencia de los planes de beneficios flexibles en el control de los costos laborales e ISLR de los trabajadores. *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). Motivación Laboral y Compensaciones: Una Investigación de Orientación Teórica. *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad de Chile*. Chile: Universidad de Chile.

Beneplus. (20 de mayo de 2016). Obtenido de http://www.beneplus.cl/blog/la-importancia-de-tener-un-plan-de-beneficios-para-empleados/

Briceño, R. (8 de noviembre de 2016). Apuntes de clase: Paquetes Anuales. *Grabado con autorización por J. Porras*. Caracas, Distrito Capital, Venezuela.

Business Venezuela . (12 de julio de 2016). *Cómo retener talento sin afectar los estados financieros de la empresa*. Obtenido de KPMG: http://www.revistabusinessvenezuela.com/estudios-especiales/como-retener-talento-sin-afectar-los-estados-financieros-de-la-empresa/

Caldera, E., & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfaccion laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorias S.A.* Medellín: Universidad de Medellín.

Carballo, C. (septiembre de 2012). *Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.* Obtenido de Derechos individuales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su incidencia sobre el movimiento sindical : http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/09357.pdf

Chen, C.-Y. (1998). *Mercado Laboral: Teorías y Políticas.* Caracas: Universidad Católica Ándres Bello.

Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Madrid : Universidad Pontificia Comillas .

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos.* Mexico, D.F. : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Companies, M. &. (14 de octubre de 2014). *Sala de Prensa* . Obtenido de Los Sueldos Subirán un 1,9% en 2015: https://www.mercer.es/sala-de-prensa/sueldos-subiran-2015.html

Companies, M. &. (2015). *Mercer.* Obtenido de Catálogos de Productos de Información de Mercer : https://www.imercer.com/uploads/LatinAmerica/pdfs/ProductGuidePERUweb.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (30 de diciembre de 1999). *Gaceta Oficial Extraordinaria (N° 36.860).*

Cordova, H., & Jefferson, A. (2015). *Informe de Pasantías.* Caracas: Colegio Universitario De Administración y Mercadeo.

Corona, G. (2012). *Comportamiento del Consumidor.* Obtenido de Red Tercer Milenio : http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Comportamiento_del_consumidor.pdf

Corral, F. (2006). Recursos humanos: compensación. *Tesis de Grado de Licenciatura*. Madrid , España.

Correa, F. (2012). Los factores higiénicos de Frederick no son suficientes para motivar . *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad de la Fraternidad de Agrupaciones Santo Tomás de Aquino*. Mar de Plata, Argentina: Universidad de la Fraternidad de Agrupaciones Santo Tomás de Aquino.

Cowman, S. (1993). En *Triangulation: a mean of reconciliation in nursing research.* (págs. 788-792). Journal of Advanced Nursing.

De Viana, M. (2004). *Una Lectura Sociólogica de la Venezuela Actual.* Caracas: Universidad Católica Ándres Bello.

Duvall, E. (1957). *Family Development.* Lippincott.

Ecoanalítica. (14 de 04 de 2016). *Informe Semanal.* Obtenido de Ecoanalítica: http://ecoanalitica.com/wp-content/uploads/filebase/informes/semanal/IS_14_2016_14_04_Esp.pdf

Ecoanalítica. (26 de enero de 2017). *Ecoanalítica* . Obtenido de Perspectivas 2017: ¿Colapso o transición?: http://ecoanalitica.com/noticias/ecodice-perspectivas-2017-colapso-o-transicion

ENCOVI. (20 febrero de 2018). *Encuesta sobre Condiciones de Vida en Venezuela* . Obtenido de UCAB: https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ENCOVI-2017-presentaci%C3%B3n-para-difundir-.pdf

El Nacional Web. (9 de agosto de 2017). *AN: Inflación en lo que va de año es de 249%*. Obtenido de El diputado Rafael Guzmán señaló que solo para el mes de julio hubo

un aumento de 26%: http://www.el-nacional.com/noticias/asamblea-nacional/inflacion-que-ano-249_197888

Ferris, G., Barnum, D., & Sherman, R. (1995). *Handbook of Human Resources.* Cambridge, Massachussetts: Blackwell.

Gay, P. F. (17 de Junio de 2018). *"El salario emocional , clave para reducir el estrés".* Obtenido de En: gestión y práctica de riesgos laborales.: http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* Madrid: Pearson Educación S.A.

Great Place To Work. (15 de marzo de 2017). *Great Place To Work* . Obtenido de Los Mejores Lugares para Trabajar en Venezuela 2017: http://www.greatplacetowork.com.ve/mejores-empresas/las-mejores-empresas-en-venezuela

Haigh, T. (1989). Aligning Executive Total Compensation with Business Strategy. *Human Resource Planning*, p221-227.

Hankin, H. (1987). Benefits That Work By Choice. *ABA Journal.*, p75.

Hay Group. (12 de 07 de 2017). *Servicios de Información Salarial.* Obtenido de Información valiosa. Conclusiones invaluables.: https://www.haygroup.com/downloads/ar/misc/brochure_ris_ssc_final.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México D.F.: Mc Graw Hill.

Hernández, I., & Diego, G. (diciembre de 2015). *Debates IESA.* Obtenido de El Petróleo y Venezuela: algunas cifras relevantes: irtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2015-4-petroleoyvzla.pdf

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologia de la investigación. Cuarta edición.* México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

INE, I. N. (2011). *Instituto Nacional de Estadística.* Obtenido de XIV Censo Nacional de Población y Vivienda 2011: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&id=585&Itemid=26&view=article

La Cruz, T. (diciembre de 1994). Ciclo de Vida y Estratégia del Hogar: Estudio a Partir de un Procesamiento Directo de la Encuestade Hogares Muestra del Estado Miranda. Venezuela 1er Semestre 1992. *Trabajo de Grado de Licentura de la Universidad Católica Andrés Bello* . Caracas, Venezuela : Universidad Católica Andrés Bello.

LOTTT: Ley Orgánica del Trabajo, L. T. (2014). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (N° 40.401).* Producciones La Piedra.

Lurkovic, D., & León, D. (14 de noviembre de 2001). Influencia de los Componentes de la Compensación Total sobre la Retensión de los Trabajadores. *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas , Venezuela : Universidad Católica Andrés Bello .

Machuca, A. (noviembre de 2015). *Entorno Inteligente*. Obtenido de Venezuela: Desafíos 2015: reajustar esquemas de pago y retener al talento : http://www.entornointeligente.com/articulo/7414852/VENEZUELA-Desafios-2015-reajustar-esquemas-de-pago-y-retener-al-talento-24112015

Malavé, J. (2003). Gerencia y negocios en la Venezuela de hoy: supervivencia y algo más. *Debates IESA: Desafío para la gerencia*, 32-39.

Márquez, I., & Morett, M. (2003). Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andres Bello.

Márquez, I., & Morett, M. (2003). Paquete de Beneficios Deseado de Acuerdo al Perfil de Características Personales y Composición Familiar del Empleado. *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andres Bello.

Mercer. (14 de mayo de 2014). *Salario Emocional: un extra que vale oro.* Obtenido de http://merceramericalatina.com/es/blog/la-gestion-de-talento/salario-emocional-un-extra-que-vale-oro

Mercer. (12 de noviembre de 2014). *Tendencia en Compensaciones y Beneficios para Latinoamérica.* Obtenido de Webinar: https://www.latam.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/latin-america-and-caribbean/Webcasts/Webinar_Mercer_CompBen_12114_LA.pdf

Mercer. (2016). *Estudio de Mercer sobre Tendencias Globales de Talento 2016.* New York.

Mieres, F. (1996). *La revolución que nadie soñó.* Caracas: Nueva Sociedad.

Milkovich, G., & John, B. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos.* McGraw-Hill Internacional.

Ministerio del petróleo. (04 de 08 de 2017). *Petróleo venezolano vuelve a subir y cierra 46.61 dólares el barril*. Obtenido de El Nacional: http://www.el-nacional.com/noticias/petroleo/petroleo-venezolano-vuelve-subir-cierra-4661-dolares-barril_197103

Morales, J. (01 de 09 de 2016). *Revista Business Venezuela* . Obtenido de Empresas Duplican Salario, pero no Logran Impulsar el Compromiso: www.revistabusinessvenezuela.com/estudios-bv/empresas-duplican-salario-pero-no-logran-impulsar-el-compromiso/

Morales, J., & Velandia, N. (1999). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones.* Colombia : Mc Graw Hill.

Moratto, N., Zapata, J., & Messager, T. (2015). Conceptualización de Ciclo Vital Familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015 . *Revista CES Psicología* , 103-121.

Nalbandian, J., & Klingner, D. E. (1980). Compensation Total. En *Public Personnel Management* (págs. 149- 156).

Paro Petrolero de 2002-2003. (25 de noviembre de 2015). Obtenido de http://www.papelesdesociedad.info/IMG/pdf/paro_petrolero_de_2002-2003.pdf

PGA Group. (2014). *Perspectivas Salariales 2015.* Obtenido de Empresas quieren mantener sus nóminas en 2015: http://www.pgagroup.co/contenido/perspectivas_nota.pdf&gws_rd=cr&ei=vw2SWPGAF8j3mAHPupxg

Pondent, C. (14 de septiembre de 2013). *Etapas de mercadotecnia según el ciclo de vida de la familia.* Obtenido de eHow en Español: http://www.ehowenespanol.com/etapas-mercadotecnia-segun-ciclo-vida-familia-info_394803/

Press, D. U. (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015*. Obtenido de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf

Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. (1965). Métodos de investigación en las relaciones sociales, Madrid: Ediciones Rialp, S.A.

Quevedo, E. (2000). Dos puntos de vista y estrategia de hogar. *Trabajo de Grado de Licenciatura de la Universidad Católica Andrés Bello* . Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Quintero, & J. (7 de septiembre de 2017). *Universidad Fermin Toro.* Obtenido de Escuela de Doctorado. Seminario Teorías y paradigmas educativos: http://doctorado.josequintero.net/

Quintero, J. (9 de mayo de 2011). *Teoría y Paradigmas Educativos* . Obtenido de Teoría de las Necesidades de Maslow : http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* . México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, S. (2013). *Comportamiento organizacional* . México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sierra-Bravo, R. (2007). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios.* Madrid: thomson.

Solomon, M. (2008). *Comportamiento del consumidor: séptima edición.* México: Pearson Educación .

Stake, R. (1998). *Investigación con Estudio de Casos* . Madrid: Morata.

Stanton, W., Etzel, M., & Walker, B. (2007). *Fundamentos del Marketing: Decimocuarta Edición.* México: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Tabakman, J., & Velázquez, A. (12 de noviembre de 2014). *Mercer.* Obtenido de Tendencias en compensaciones y beneficios para Latinoamérica.: https://www.latam.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/latin-america-and-caribbean/Webcasts/Webinar_Mercer_CompBen_12114_LA.pdf

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2003). Major issues and controversies in the use of mixed methods in the social and behavioral sciences. En A. Tashakkori, & C. Teddlie, *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (págs. 3-50). Thousand Oaks: Sage.

Telares de Palo Grande A.C. (1 de 11 de 2015). *Telares de Palo Grande* . Obtenido de Que hacemos: http://telaresdepalogrande.com/2015/11/01/que-hacemos/

Thomsons. (08 de 2017). *Expectations vs reality: the widening gap in global benefits.* Obtenido de Thomsons: online benefits: file:///C:/Users/Jhoselyn/Downloads/thomsons-whitepaper_expectations-vs-reality-the-widening-gap-in-global-benefits-1.pdf

Thomsons, R. (2006). Remuneration. *Human Resources Magazine*, 1-5.

Trebilcock, A. (2013). *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos* . Obtenido de Gestión y política : http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf

UCLA, C. d. (s.f.). *Health DATA.* Obtenido de Datos, Abogacía,Entrenamiento, Asistencia: http://healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data-espanol/Documents/apendice_D_elaborando.pdf

Urquijo, J., & Bonilla, J. (2010). *La Remuneración del Trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Vargas, I. (2013). Familia y Ciclo Vital Familiar. *OMS*, págs. 1-9.

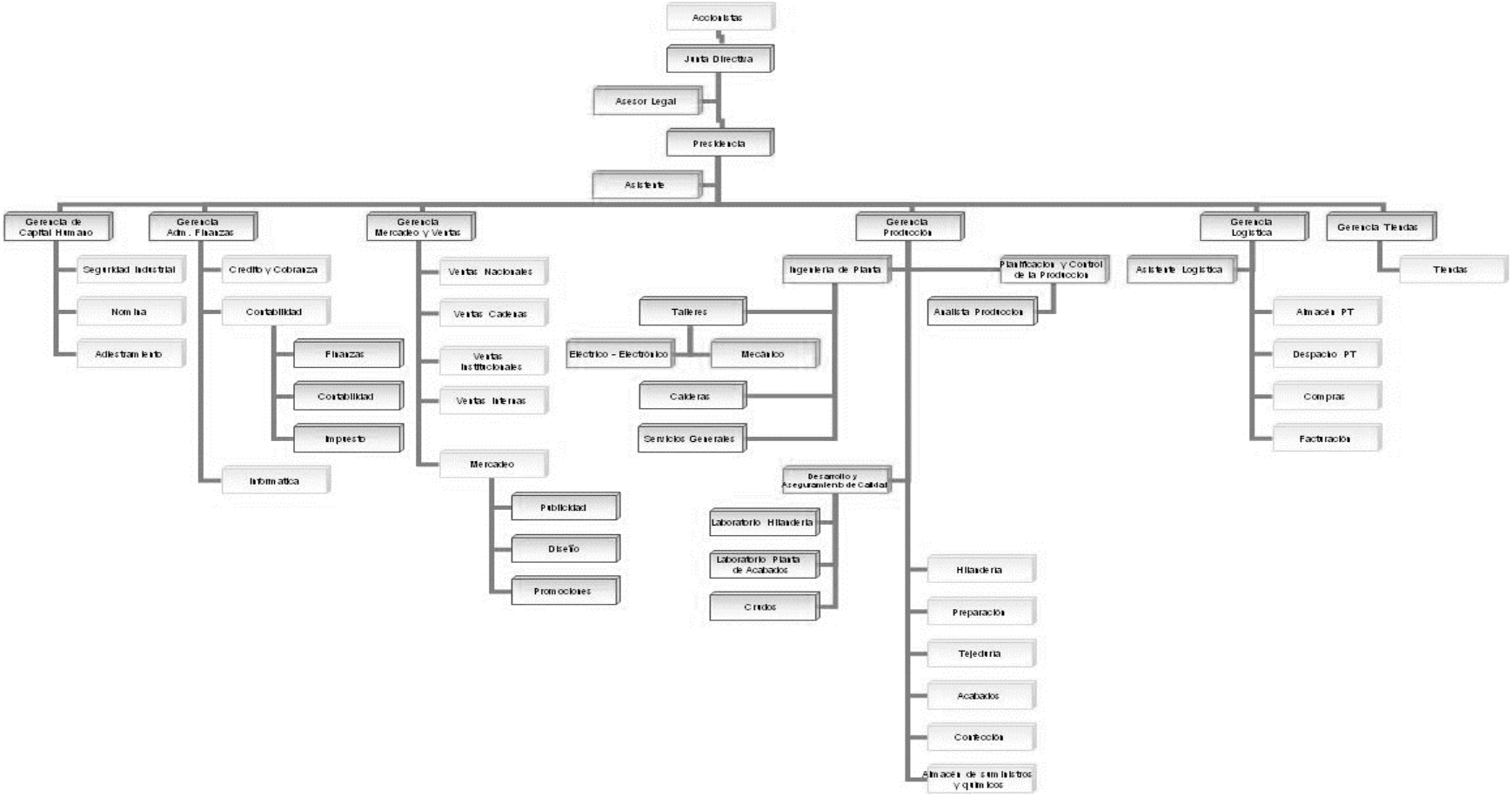
Williams, M., Unrau, Y., & Grinnell, R. (2005). The qualitative research approach. En R. Grinnell, & Y. Unrau, *Social Work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches* (págs. 75-85). Nueva York: Oxford University Press.

WorldatWork. (2000). *WorldatWork.* Obtenido de What Is Total Rewards?: https://www.worldatwork.org/aboutus/html/aboutus-whatis.jsp

ANEXOS

Anexo A

Anexo A. 1: Organigrama de la Organización



Anexo B

Anexo B. 1: Entrevista Estructurada

INSTRUCCIONES

A 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.

Le vamos a hacer de su conocimiento que se garantizará total confidencialidad sobre la información solicitada, el estudio tiene estricto carácter académico y los resultados del mismo únicamente estarán a disposición de la empresa participante mediante un reporte que se les enviará una vez finalizada la investigación.

Muchas gracias por la colaboración

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

1- Nombre de la empresa _____

2- Sector industrial al que pertenece _____

3- Total de trabajadores _____

4- Por favor, indique los niveles jerárquicos en su organización, ejemplo: Nivel 1 "Personal Auxiliar": asistentes técnicos, secretarias y recepcionistas; Nivel 2 "Personal Profesional": coordinadores, especialistas y analistas; Nivel 3 "Gerencia Media": gerencia 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 RRHH

○ Nivel 1: _____

○ Nivel 2: _____

○ Nivel 3: _____

○ Nivel 4: _____

8- Antigüedad de la empresa:

○ Menos de 1 año

○ 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

○ Más de 25 años

9- ¿Existe convención colectiva de trabajadores en su empresa? Sí ___ No ___

10- ¿Cuáles trabajadores están amparados por contratación colectiva?

_____

11- ¿Cuántos trabajadores están amparados por contratación colectiva?

_____

12- Favor anexar el organigrama estructural de la empresa (general)

Anexo C

Anexo C.1: Cuestionario

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de una investigación que busca determinar los paquetes de beneficios "deseados" de acuerdo a los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los empleados de la empresa _____. La investigación será llevada a cabo por los bachilleres Wilber Azuaje y Jhoselyn Porras, como Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciaos 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 tan sólo estarán a disposición de la empresa participante. Agradecemos su valiosa colaboración.

Parte I

DATOS PERSONALES

1- Indique su departamento:

○ Legal ○ Sistemas ○ Recursos Humanos

2- Edad: _____ años.

3- Género:

○ Masculino ○ Femenino

4- Nivel académico:

○ Bachiller ○ T.S.U incompleto ○ T.S.U completo ○ Universitario incompleto

○ Universitario completo ○ Post-Grado incompleto ○ Post-Grado completo

5- ¿Cuál es su cargo dentro de la organización? _____

6- ¿Cuál es su salario base mensual? (Aproximado) _____

7- Años de antigüedad en la empresa:

○ Menos de 1 año ○ 15 años y un día – 20 años

○ 1 años – 5 años

○ 5 años y un día – 10 años

○ 10 años y un día – 15 años

○ 20 años y un día – 25 años

○ Más de 25 años.

8- Estado civil:

○ Soltero ○ Casado ○ Concubino ○ Divorciado ○ Viudo

ESTRUCTURA FAMILIAR

9- Por favor, indique las personas que conforman su estructura familiar (hijos, madre y padre, cónyuge) que dependen de usted según las categorías de respuesta que se plantean en el siguiente cuadro. Favor hacer uso de los códigos que se señalan a continuación para rellenar las casillas correspondientes a parentesco, género, estado civil, vive con usted y parentesco. Indique con una X en el cuadro que corresponda con su respuesta.

Parentesco: Hijo: 1; Madre: 2; Padre: 3; Cónyuge o concubino: 4.

Género: Femenino: 1; Masculino: 2.

Estado civil: Soltero: 1; Casado: 2; Concubino: 3; Divorciado: 4; Viudo: 5.

Vive con Ud.: Sí: 1; No: 2.

Ocupación: Estudia y trabaja: 1; Estudia y no trabaja: 2; Trabaja y no estudia: 3; No estudia y no trabaja: 4; Otro: 5.

Parentesco	**Género**	**Edad en años cumplidos**	**Edo. Civil**	**Vive con usted**	**Ocupación**

Parte II

A continuación, se presentarán cuarenta y un (41) beneficios que estarán distribuidos en categorías, las 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. Es oportuno 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	Nro de familiares directos que desea afiliar
Beneficios para cubrir necesidades básicas			
1.a☐	Programas de Alimentación	Se refiere a la ayuda que se proporciona a los empleados a través de un comedor, pagado parcialmente por la empresa. También esta categoría está constituida por ayudas carácter indirecto tales como cupones, subsidios entre otros.	
2.a☐	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.	
3.a☐	Días de disfrute de 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.	
Beneficios de seguridad			
4.a☐	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.	
5.a☐	Seguro HCM Básico para empleado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un mínimo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades del empleado.	
6.a☐	Seguro HCM Básico para familiar directo	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un mínimo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades de los empleados directos.	

7.a☐	Seguro HCM Exceso para el empleado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un máximo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades del empleado.	
8.a☐	Seguro HCM Exceso para familiar directo afiliado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un máximo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades de los empleados directos.	
9.a☐	Seguro de Automóvil	Referido a la facilidad que brinda la empresa mediante el financiamiento de la póliza de seguro	
10.a☐	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.	
11.a☐	Chequeo médico	Se refiere a la posibilidad que se otorga a los empleados de realizarse una vez al año exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar su estado de salud de los mismos.	
12.a☐	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.	
13.a☐	Asistencia Oftalmológica	esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área oftalmológica.	
14.a☐	Asistencia Odontológica	esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área odontológica.	
15.a☐	Planes de jubilación/pensión	Planes ofrecidos por las empresas a fin de planificar el retiro de los empleados durante su vida activa de la misma, como un complemento a los planes otorgados por las instituciones públicas, específicamente por la seguridad social.	
Beneficios financieros			
16.a☐	Bono en moneda extranjera	Se relaciona a la bonificación que se le da al trabajador en moneda extranjera	

17.a☐	Préstamo para la adquisición de vehículo	Contempla facilidades otorgadas a los empleados para acceder a líneas de préstamo con condiciones favorables o tasas preferenciales en relación al contexto financiero, para la adquisición de un vehículo.	
18.a☐	Préstamo para la adquisición de vivienda	Contempla facilidades otorgadas 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.	
19.a☐	Préstamo para diversos fines	Se refiere al préstamo monetario que se le hace al trabajador para poder para cubrir gastos tales como: gastos médicos, educación, viajes, mobiliario entre otros.	
20.a☐	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.	
21.a☐	Reconocimiento por años de servicio	Se entrega un reconocimiento a los trabajadores cada cinco años de servicio. Incluye la entrega de una insignia, una contribución económica y la realización de un homenaje.	
Beneficios socioeconómicos de transporte			
22.a☐	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.	
23.a☐	Estacionamiento	Consiste en el pago total del costo del servicio de estacionamiento que se ofrece a los empleados.	
Beneficios recreacionales			
24.a☐	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.	
25.a☐	Facilidades para las	Referido a la ayuda monetaria que brinda la empresa a los empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones.	

	vacaciones		
26.a☐	Gimnasio	Referido a la ayuda monetaria mensual, que se otorga a los empleados para disfrutar del servicio de gimnasio.	
Otros beneficios			
27.a☐	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.	
28.a☐	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 post-grado a tiempo parcial de las instituciones privadas de la capital tales como: Universidad Metropolitana, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Santa María y el IESA.	
29.a ☐	Contribución de útiles escolares	Una vez al año, en los meses previos al inicio de clases, Empresas Polar ofrece a los trabajadores una contribución para la adquisición de útiles, contribuyendo así con la formación de los hijos que cursen estudios desde preescolar hasta universitarios.	
30.a ☐	Pago de estudios para hijo(s) (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	
31.a☐	Pago de estudios para hijo(s) (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	
32.a☐	Pago de estudios para hijo(s) (universidad)	Se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que se le otorga al empleado para el pago parcial de la educación universitaria por hijo	
33.a☐	Asignación de teléfono celular	Consiste en la dotación de un equipo telefónico celular con línea los empleados de la empresa, pagado parcialmente por la empresa.	
34.a☐	Pago de línea telefónica (teléfono celular)	Se refiere a la ayuda monetaria que recibe mensualmente para el pago de la línea telefónica.	
35.a☐	Asignación por matrimonio	Se refiere a la ayuda monetaria que se les ofrece a los empleados recién casados para cubrir las necesidades que tengan en ese momento.	

36.a☐	Asignación por nacimiento de hijos	Consiste en una ayuda monetaria que se otorga a los empleados para cubrir los gastos por nacimiento de hijos.	
37.a☐	Plan vacacional	Referido a la ayuda que se brinda a los empleados implantar un plan dirigido a sus hijos menores de doce (12) años de actividades recreacionales en épocas de vacaciones escolares.	
38.a☐	Programas de inglés	Este beneficio consiste en las facilidades que se brinda a los empleados mediante el pago parcial de programas o cursos de inglés.	
39.a☐	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.	
40.a☐	Descuentos corporativos	Se trata de que la compañía tiene alianzas estratégicas con compañías de bienes y servicios como tiendas, spas, hoteles, farmacias y restaurantes, los trabajadores obtienen descuentos únicos en los productos que éstas ofrecen.	
41.a☐	Cesta Navideña	Se trata de una selección de productos de la empresa y otros productos típicos navideños que reciben los trabajadores para compartir en familia las festividades decembrinas.	

Parte III

Por favor, indique cuales beneficios desearía tener y no se mencionaron en la lista anterior

1 ☐ ☐

2 ☐ ☐

3 ☐ ☐

4 ☐ ☐

5 ☐ ☐

6 ☐ ☐

Parte IV

Por favor ordenar los beneficios que Ud. seleccionó en la columna I y de ser el caso los mencionó en la Parte III 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.	

Anexo D

Anexo D.1 Cuestionario con modificaciones

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de una investigación que busca determinar los paquetes de beneficios "deseados" de acuerdo a los perfiles de características personales, de carácter demográfico y laboral y composición familiar de los empleados de la empresa _____. La investigación será llevada a cabo por los bachilleres Wilber Azuaje y Jhoselyn Porras, como Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciaos 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 tan sólo estarán a disposición de la empresa participante. Agradecemos su valiosa colaboración.

Parte I

DATOS PERSONALES

1- Indique su área:

○ Capital Humano ○ Adm. Finanzas ○ Mercadeo y Ventas ○ Producción

○ Logística

2- Indique su categoría:

○ Operario ○ Empleado

3- Edad: _____ años.

4- Género:

○ Masculino ○ Femenino

5- Nivel académico:

○ Bachiller ○ T.S.U incompleto ○ T.S.U completo ○ Universitario incompleto

○ Universitario completo ○ Post-Grado incompleto ○ Post-Grado completo

6- ¿Cuál es su cargo dentro de la organización? _____

7- Años de antigüedad en la empresa:

○ Menos de 1 año

○ 1 años – 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

○ Más de 25 años.

8- Estado civil:

○ Soltero ○ Casado ○ Concubino ○ Divorciado ○ Viudo

ESTRUCTURA FAMILIAR

9- Por favor, indique las personas que conforman su estructura familiar (hijos, madre y padre, cónyuge) que dependen de usted según las categorías de respuesta que se plantean en el siguiente cuadro. Favor hacer uso de los códigos que se señalan a continuación para rellenar las casillas correspondientes a parentesco, género, estado civil, vive con usted y parentesco. Indique con una X en el cuadro que corresponda con su respuesta.

Parentesco: Hijo: 1; Madre: 2; Padre: 3; Cónyuge o concubino: 4.

Género: Femenino: 1; Masculino: 2.

Estado civil: Soltero: 1; Casado: 2; Concubino: 3; Divorciado: 4; Viudo: 5.

Vive con Ud.: Sí: 1; No: 2.

Ocupación: Estudia y trabaja: 1; Estudia y no trabaja: 2; Trabaja y no estudia: 3; No estudia y no trabaja: 4; Otro: 5.

Parentesco	**Género**	**Edad en años cumplidos**	**Edo. Civil**	**Vive con usted**	**Ocupación**

10- A continuación, se presentan una serie de preguntas con el objetivo de terminar de conocer su perfil de características personales

Estructura familiar (perfiles)

	Si	No	No Aplica
¿Vive con sus padres o familiar (es)?			
¿Vive con una pareja?			
En caso de vivir con su pareja, ¿Tienen una convivencia mayor a dos años?			
¿Tiene hijo (s)?			
En caso de no tener hijos, ¿desearía tener?			
¿Su hijo mayor tiene menos o igual a 6 años?			
¿Su hijo mayor tiene una edad entre los 7 y los 25 años?			
¿Desde su primer hasta su último hijo abandonaron la casa?			
¿Aquel o aquellos hijos que abandonaron la casa, al menos uno depende de la misma?			

Parte II

A continuación, se presentarán cuarenta y siete (47) beneficios que estarán distribuidos en categorías, las cuales Ud. Deberá escoger seis (6) 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. Es oportuno 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	Nro de familiares directos que desea afiliar
Beneficios para cubrir necesidades básicas			
1.a	Programas de Alimentación	Se refiere a la ayuda que se proporciona a los empleados a través de un comedor, pagado parcialmente por la empresa. También esta categoría está constituida por ayudas carácter indirecto tales como cupones, subsidios entre otros.	
2.a	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.	
3.a	Días de disfrute de 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.	
Beneficios por seguridad			
4.a	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.	
5.a	Seguro HCM Básico para empleado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un mínimo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades del empleado.	
6.a	Seguro HCM Básico para familiar directo	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un mínimo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades de los empleados directos.	

7.a	Seguro HCM Exceso para el empleado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un máximo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades del empleado.	
8.a	Seguro HCM Exceso para familiar directo afiliado	Este beneficio se refiere al seguro de hospitalización, cirugía y maternidad que posee un máximo de cobertura cubrir contingencias de enfermedades de los empleados directos.	
9.a	Seguro de Automóvil	Referido a la facilidad que brinda la empresa mediante el financiamiento de la póliza de seguro	
10.a	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.	
11.a	Chequeo médico	Se refiere a la posibilidad que se otorga a los empleados de realizarse una vez al año exámenes médicos preventivos para evaluar y conservar su estado de salud de los mismos.	
12.a	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.	
13.a	Asistencia Oftalmológica	esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área oftalmológica.	
14.a	Asistencia Odontológica	esto como consecuencia de que el Seguro H.C.M en la mayoría de los casos no cubre los gastos que ameriten las consultas relativas al área odontológica.	
15.a	Planes de jubilación/pensión	Planes ofrecidos por las empresas a fin de planificar el retiro de los empleados durante su vida activa de la misma, como un complemento a los planes otorgados por las instituciones públicas, específicamente por la seguridad social.	
Beneficios Financieros			
16.a	Bono en moneda extranjera	Se relaciona a la bonificación que se le da al trabajador en moneda extranjera	
17.a	Préstamo para la adquisición de vehículo	Contempla facilidades otorgadas a los empleados para acceder a líneas de préstamo con condiciones favorables o tasas preferenciales en relación al contexto financiero, para la adquisición de un vehículo.	

18.a	Préstamo para la adquisición de vivienda	Contempla facilidades otorgadas 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.	
19.a	Préstamo para diversos fines	Se refiere al préstamo monetario que se le hace al trabajador para poder para cubrir gastos tales como: gastos médicos, educación, viajes, mobiliario entre otros.	
20.a	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.	
21.a	Reconocimiento por años de servicio	Se entrega un reconocimiento a los trabajadores cada cinco años de servicio. Incluye la entrega de una insignia, una contribución económica y la realización de un homenaje.	
44.a	Descuentos en los productos	Se refiere a los descuentos en los productos que ofrece la organización	
43.a	Bono por productividad	Se trata de un beneficio monetario otorgado al trabajador como consecuencia de su destacada productividad	
Beneficios socioeconómicos de transporte			
24.a	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.	
23.a	Estacionamiento	Consiste en el pago total del costo del servicio de estacionamiento que se ofrece a los empleados.	
Beneficios Recreacionales			
25.a	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.	
26.a	Facilidades para las vacaciones	Referido a la ayuda monetaria que brinda la empresa a los empleados cuando deciden viajar en sus vacaciones.	
27.a	Gimnasio	Referido a la ayuda monetaria mensual, que se otorga a los empleados para disfrutar del servicio de gimnasio.	
36.a	Fiesta Navideña	El trabajador junto a sus familiares celebra la época navideña en un día en específico gracias a la empresa	

47.a	Primera Comunión	Los hijos de los trabajadores pueden celebrar este sacramento gracias a la coordinación de la empresa para organizar la ceremonia	
31.a	Cursos de extensión cultural	La empresa ofrece capacitación gratuita a los trabajadores y sus familiares en diversas áreas de formación que brindan herramientas para mejorar la calidad de vida y el aprendizaje	
Otros beneficios			
28.a	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.	
29.a	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 post-grado a tiempo parcial de las instituciones privadas de la capital tales como: Universidad Metropolitana, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Santa María y el IESA.	
30.a	Contribución de útiles escolares	Una vez al año, en los meses previos al inicio de clases, Empresas Polar ofrece a los trabajadores una contribución para la adquisición de útiles, contribuyendo así con la formación de los hijos que cursen estudios desde preescolar hasta universitarios.	
32.a	Pago de estudios para hijo(s) (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	
33.a	Pago de estudios para hijo(s) (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	
34.a	Pago de estudios para hijo(s) (universidad)	Se refiere a las ayudas monetarias o las facilidades que se le otorga al empleado para el pago parcial de la educación universitaria por hijo	
35.a	Asignación de teléfono celular	Consiste en la dotación de un equipo telefónico celular con línea los empleados de la empresa, pagado parcialmente por la empresa.	
37.a	Pago de línea telefónica (teléfono celular)	Se refiere a la ayuda monetaria que recibe mensualmente para el pago de la línea telefónica.	
38.a	Asignación por matrimonio	Se refiere a la ayuda monetaria que se les ofrece a los empleados recién casados para cubrir las necesidades que tengan en ese momento.	
39.a	Asignación por nacimiento de hijos	Consiste en una ayuda monetaria que se otorga a los empleados para cubrir los gastos por nacimiento de hijos.	
40.a	Plan vacacional	Referido a la ayuda que se brinda a los empleados implantar un plan dirigido a sus hijos menores de doce (12) años de actividades	

		recreacionales en épocas de vacaciones escolares.	
41.a	Programas de inglés	Este beneficio consiste en las facilidades que se brinda a los empleados mediante el pago parcial de programas o cursos de inglés.	
42.a	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.	
44.a	Descuentos corporativos	Se trata de que la compañía tiene alianzas estratégicas con compañías de bienes y servicios como tiendas, spas, hoteles, farmacias y restaurantes, los trabajadores obtienen descuentos únicos en los productos que éstas ofrecen.	
45.a	Cesta Navideña	Se trata de una selección de productos de la empresa y otros productos típicos navideños que reciben los trabajadores para compartir en familia las festividades decembrinas.	
46.a	Flexibilidad en la Jornada laboral	Se refiere a la oportunidad que se les brinda a los trabajadores de reducir su jornada laboral en algunas ocasiones, siempre que ello no interfiera en el cumplimiento de sus objetivos.	

Parte III

Por favor, indique cuales beneficios desearía tener y no se mencionaron en la lista anterior

1 ☐ ☐

2 ☐ ☐

3 ☐ ☐

4 ☐ ☐

5 ☐ ☐

6 ☐ ☐

Parte IV

Por favor ordenar los beneficios que Ud. seleccionó en la columna I y de ser el caso los mencionó en la Parte III según el orden de importancia, utilice la escala del uno (1) al diez (10) que aparece en el lado izquierdo de las casillas, donde el uno (1) representa el beneficio más importante y el diez (10) el menos importante.

Columna I	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Anexo E

Evaluación de la Prueba Piloto del Cuestionario

A continuación, se realizarán una serie de preguntas relacionadas con el cuestionario, en donde sólo deberá marcar con una equis una opción de todas las alternativas de respuestas que se presentan. Considera usted que las preguntas realizadas en el cuestionario fueron:

	Nivel de complejidad		
Partes del Cuestionario	Sencillas	Complejas	Muy Complejas
Parte I			
Parte II			
Parte III			
Parte IV			

	Nivel de pertinencia de la información requerida		
Partes del Cuestionario	Oportunas	Inoportunas	Innecesarias
Parte I			
Parte II			
Parte III			
Parte IV			

	Nivel de comprensión		
Partes del Cuestionario	De inmediato	Demoró poco tiempo	Demoró mucho tiempo
Parte I			
Parte II			
Parte III			
Parte IV			

	Nivel de extensión		
Partes del Cuestionario	Corto	Largo	Muy Largo
Parte I			
Parte II			
Parte III			
Parte IV			

Anexo E

Anexo E.1 Resultados de la Prueba Piloto del cuestionario

El puntaje asignado a cada una de las preguntas que conformaron el pequeño cuestionario para evaluar la prueba piloto fue el siguiente:

	Categorías de respuestas	Puntaje
Pregunta 1	Sencillas	3
	Complejas	2
	Muy complejas	1

	Categorías de respuestas	Puntaje
Pregunta 2	Oportunas	3
	Inoportunas	2
	Innecesarias	1

	Categorías de respuestas	Puntaje
Pregunta 3	De inmediato	3
	Demoró poco tiempo	2
	Demoró mucho tiempo	1

	Categorías de respuestas	Puntaje
Pregunta 4	Corto	3
	Largo	2
	Muy largo	1

Resultado de la Prueba Piloto del cuestionario: Parte 1

	Preguntas				Puntaje Total	Puntaje total deseado	% diferencial
Trabajadores	1	2	3	4	12	12	
1	2	3	2	2	9	12	3
2	3	3	3	3	12	12	0
3	3	3	3	3	12	12	0
4	3	3	3	3	12	12	0
5	3	3	3	3	12	12	0
6	1	3	2	1	7	12	5
7	3	3	3	3	12	12	0
8	1	3	3	3	10	12	2
9	1	3	3	3	10	12	2
10	2	3	2	3	10	12	2
11	3	3	3	3	12	12	0
12	3	3	2	1	9	12	3
13	3	3	3	3	12	12	0
14	2	3	1	3	9	12	3
	Total				148	168	20
						% de validez	88,1%

Resultado de la Prueba Piloto del cuestionario: Parte 2

	Preguntas				Puntaje Total	Puntaje total deseado	% diferencial
Trabajadores	**1**	**2**	**3**	**4**	**12**	**12**	3
1	2	3	2	2	9	12	0
2	3	3	3	3	12	12	0
3	3	3	3	3	12	12	0
4	3	3	3	3	12	12	0
5	3	3	3	3	12	12	5
6	1	3	2	1	7	12	0
7	3	3	3	3	12	12	6
8	1	3	1	1	6	12	2
9	1	3	3	3	10	12	4
10	2	3	2	1	8	12	0
11	3	3	3	3	12	12	3
12	3	3	2	1	9	12	3
13	2	3	3	1	9	12	5
14	1	3	1	2	7	12	3
	Total				137	168	31
						% de validez	82%

Resultado de la Prueba Piloto del cuestionario: Parte 3

	Preguntas				Puntaje Total	Puntaje total deseado	% diferencial
Trabajadores	**1**	**2**	**3**	**4**	**12**	**12**	4
1	2	3	1	2	8	12	0
2	3	3	3	3	12	12	0
3	3	3	3	3	12	12	0
4	3	3	3	3	12	12	0
5	3	3	3	3	12	12	5
6	1	3	2	1	7	12	0
7	3	3	3	3	12	12	0
8	3	3	3	3	12	12	1
9	2	3	3	3	11	12	0
10	3	3	3	3	12	12	0
11	3	3	3	3	12	12	3
12	3	3	2	1	9	12	0
13	3	3	3	3	12	12	4
14	2	3	1	2	8	12	4
	Total				151	168	17
						% de validez	90%

Resultado de la Prueba Piloto del cuestionario: Parte 4

	Preguntas				Puntaje Total	Puntaje total deseado	% diferencial
Trabajadores	**1**	**2**	**3**	**4**	**12**	**12**	5
1	2	3	1	1	7	12	1
2	3	3	3	2	11	12	0
3	3	3	3	3	12	12	0
4	3	3	3	3	12	12	0
5	3	3	3	3	12	12	5
6	1	3	2	1	7	12	0
7	3	3	3	3	12	12	0
8	3	3	3	3	12	12	1
9	2	3	3	3	11	12	0
10	3	3	3	3	12	12	0
11	3	3	3	3	12	12	3
12	3	3	2	1	9	12	2
13	3	3	3	1	10	12	3
14	2	3	2	2	9	12	5
	Total				148	168	20
						% de validez	88%