

Análisis de la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano.

Liliana P. Forero Ortega
Ximena Ahumada Torres
Autores

Mg. Carolyn Diaz García
Director del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Santa Marta, Marzo 2024

Resumen

En el entorno laboral actual, los beneficios extrasalariales han cobrado importancia en las organizaciones por su influencia en la satisfacción, motivación y lealtad de los empleados. Este estudio se centra en analizar la política de beneficios extrasalariales de una empresa maquiladora en Santa Marta, Colombia, con el objetivo de comprender su impacto en los trabajadores y proponer estrategias de mejora.

La técnica de recolección utilizada fue una escala de valoración de 1 a 10 aplicada a colaboradores de la empresa de diferentes jerarquías, en donde ellos asignaron una puntuación a cada beneficio y expresaron dichas valoraciones en un grupo de discusión. Se encontró que la empresa ha creado un ambiente propicio para la valoración y motivación de los empleados mediante su política de beneficios extrasalariales, la cual ha sido ampliamente aceptada. Esta influencia positiva se traduce en un incremento de la productividad y competitividad individual, incluso impactando positivamente la vida personal de los trabajadores.

Los resultados respaldan la importancia de una política efectiva de beneficios extrasalariales para mejorar el rendimiento, lealtad y productividad de los trabajadores. Se espera que este estudio oriente a los departamentos de recursos humanos en la adaptación de estrategias de compensación, fortaleciendo así la relación empresa-empleado.

Palabras Claves: Beneficios Extrasalariales, Salario Emocional, Satisfacción Laboral.

Abstract

In the current work environment, extra-salary benefits have gained importance in organizations due to their influence on employee satisfaction, motivation and loyalty. This study focuses on analyzing the extra-salary benefits policy of a maquiladora company in Santa Marta, Colombia, with the aim of understanding its impact on workers and proposing improvement strategies.

The collection technique used was a rating scale of 1 to 10 applied to company employees from different hierarchies, where they assign a score to each benefit and express these ratings in a discussion group. It was discovered that the company has created an environment conducive to the appreciation and motivation of employees through its non-salary benefits policy, which has been widely accepted. This positive influence translates into an increase in individual productivity and competitiveness, even positively impacting the personal lives of workers.

The results support the importance of an effective non-salary benefits policy to improve worker performance, loyalty and productivity. It is expected that this study will guide human resources departments in adapting compensation strategies, thus strengthening the company-employee relationship.

Keywords: Extra-salary Benefits, Emotional Salary, Job Satisfaction.

Tabla de Contenidos

Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Justificación	12
Marco de Referencia	13
Objetivos	22
Objetivo General	22
Objetivos Específicos.....	22
Metodología	22
Tipo de Investigación	22
Participantes	23
Técnicas de Recolección	24
Técnicas de Análisis	25
Consideraciones éticas	25
Presentación de Resultados	26
Análisis de Contenido.	41
Discusiones y Conclusiones	52
Referencias	54
Anexos	59

Listado de Figuras

Figura 1. Teoría de las Necesidades de Maslow.....	15
Figura 2. Puntuación promedio para cada uno de los beneficios ofrecidos en la política de beneficios extrasalariales de la empresa.	27

Listado de Tablas

Tabla 1. Caracterización de los participantes del estudio.	23
Tabla 2. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Jubilación.	28
Tabla 3. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Antigüedad 1 (3 años).....	29
Tabla 4. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Antigüedad 2 (20 años).....	30
Tabla 5. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Beneficio por Navidad.	31
Tabla 6. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Auxilio por nacimiento de un hijo.....	32
Tabla 7. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Dotación Corporativa.	33
Tabla 8. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Ruta de transporte empresarial.....	33
Tabla 9. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Jubilación. Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador.	34
Tabla 10. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Préstamo educativo condonable.	35
Tabla 11. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Dotación deportiva.	35
Tabla 12. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Auxilio por muerte de familiar.....	36

Tabla 13. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Póliza médica.	38
Tabla 14. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Seguro de Vida.....	38
Tabla 15. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de interés.	39
Tabla 16. Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio de permisos por eventos especiales.	40
Tabla 17. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio por muerte de Familiar.	42
Tabla 18. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio por nacimiento de un hijo.....	43
Tabla 19. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Navidad.	44
Tabla 20. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Antigüedad 1 (3 años).....	44
Tabla 21. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Antigüedad 2 (20 años).....	45
Tabla 22. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Jubilación.	46
Tabla 23. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Dotación Corporativa.	46
Tabla 24. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Dotación Deportiva.	47
Tabla 25. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador.	48
Tabla 26. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Permisos por eventos especiales.	48
Tabla 27. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio de Póliza Médica.	49

Tabla 28. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio de Préstamo educativo condonable..... 49

Tabla 29. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Préstamos por calamidad doméstica sin cobro de interés. 50

Tabla 30. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Ruta de transporte empresarial. 51

Tabla 31. Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Seguro de Vida. 51



Análisis de la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

Introducción

En la búsqueda constante por optimizar el rendimiento, compromiso y el bienestar del recurso humano en las organizaciones, los beneficios extrasalariales son un tema que ha ganado considerable atención, puesto que actualmente, los empleados le otorgan mayor relevancia a aspectos que van más allá de la compensación salarial netamente económica (Aranguren, 2020). Los beneficios extrasalariales en las empresas son todas aquellas compensaciones o retribuciones (no necesariamente monetarias) que se brindan al trabajador de una empresa con el fin de aumentar su satisfacción, motivación, productividad, compromiso y lealtad (Espinoza y Toscano 2020).

En la actualidad, se ha reconocido la relevancia de los beneficios extrasalariales dado que, el salario por sí sólo es escaso y en la mayoría de los casos no cumple una función completa de mantener a los empleados completamente motivados y productivos dentro de sus actividades diarias y el cumplimiento de las mismas, puesto que este busca satisfacer más que sus necesidades básicas, incluso dándole el mismo nivel de importancia a esto que a la retribución económica que recibe (García, 2012).

Hoy en día, se ha encontrado que el uso de beneficios extrasalariales (monetarios, no monetarios o mixtos) dentro de las empresas, pueden mejorar de manera positiva el rendimiento, el nivel de satisfacción, la retención, la productividad, la fidelización, la motivación y la moral dentro de los empleados de la organización, pues de esta manera los empleados tienen un balance perfecto entre su vida personal y laboral, y esto a su vez los motiva a alinear su trabajo al logro de los objetivos empresariales (Saravanan y Vasantha, 2023).

La investigación nace a partir de la necesidad de conocer el impacto que tiene la política de beneficios Extrasalariales en los empleados de una empresa maquiladora de la

ciudad de Santa Marta, Colombia, considerando que para las empresas es indispensable retener a sus talentos clave, y además cultivar una fuerza laboral comprometida y motivada, capaz de enfrentar los retos del mundo empresarial actual con entusiasmo y determinación.

Por lo tanto, para el desarrollo de esta investigación se contó con la participación de colaboradores de diferentes jerarquías de la compañía y un grupo de discusión a través de los cuales se orientaron entrevistas semiestructuradas en donde se indagó sobre las percepciones que tienen los trabajadores respecto a la política de Beneficios Extrasalariales que implementa una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Los resultados de estas entrevistas fueron analizados para determinar el impacto de la política en los trabajadores y así mismo proponer a la organización estrategias de mejora frente a la política.

Como futuras Magísteres en Gerencia del Talento Humano, la presente investigación no sólo nos permite ampliar nuestros conocimientos sobre los beneficios extrasalariales, sino que además, nos brinda las herramientas necesarias para aplicar teorías y metodologías de investigación en un contexto empresarial real, a través de un proceso de recolección de información, análisis de datos, interpretación de percepciones y formulación de estrategias de mejora para la política de beneficios extrasalariales de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

Planteamiento del problema

En el ámbito empresarial, la correcta gestión talento humano es un factor indispensable para el departamento de Recursos humanos por todos los beneficios que genera para la organización un buen equipo de trabajo satisfecho, en cuanto a el logro de los objetivos, la productividad y la competitividad; pero, al mismo tiempo es todo un reto, pues es un desafío para las empresas lograr que sus trabajadores se esfuercen y demuestren interés en el desarrollo de su trabajo y sus actividades diarias (García, 2012).

Un primer asunto por resolver en las organizaciones para asumir este reto, es revisar sus prioridades respecto a la gestión del talento humano y encontrar una estrategia

innovadora basada en las capacidades de la empresa y las necesidades de los empleados que impulse su eficiencia laboral, motivación y productividad para el logro de los objetivos de la empresa (Estrada, 2021), es por esta razón, que las empresas dentro de las estrategias que han encontrado para esto, es la aplicación de beneficios extrasalariales encaminado hacia el bienestar del personal vinculado a la empresa y a impulsando el rendimiento organizacional. (Daza y Torres, 2015)

Los beneficios extrasalariales se basan en una amplia gama de incentivos y ventajas que incluyen compensaciones monetarias y no monetarias, esto beneficios, tales como: bonos, incentivos, programas de bienestar, flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional u otros elementos que cada empresa considere necesarios para satisfacer las necesidades de sus trabajadores, buscan exaltar y reconocer los logros de los empleados y motivarlos a continuar con un buen desempeño, además de que también buscan satisfacer las necesidades individuales, familiares y laborales del trabajador, con el fin de elevar su nivel de bienestar y de vida (Torres y Gutierrez, 2022).

Según Ramirez (2019), los beneficios extrasalariales sirven para mejorar la calidad de vida del trabajador a nivel individual, y a nivel organizacional permite que el trabajador se motive a mantener un buen desempeño, además, permite mantener la moral del personal, reducir la tasa de rotación y aumentar el nivel de responsabilidad y autonomía. Es decir que priorizar el bienestar del trabajador, permitiéndoles crecer personalmente a través de beneficios extrasalariales y manteniendo una estabilidad económica en su salario, repercute en el buen desarrollo del trabajo de los empleados y así, como resultado, aumenta la productividad de la empresa (García, 2012).

En Colombia, a partir del decreto 2663 de 1950 sobre el Código Sustantivo del Trabajo, y la Ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo, para las empresas nace la importancia de incluir libremente y en común acuerdo con sus empleados, políticas de beneficios extrasalariales que generen beneficios positivos y refuercen las relaciones que nacen entre los trabajadores y los empleados.

Si bien en Colombia no existe una regulación específica que obligue a las empresas a crear una política de beneficios extrasalariales, muchas empresas han adoptado esta opción como parte de sus estrategias en favor del talento humano de la empresa, considerando todos los beneficios positivos que puede generar una buena política tanto para los trabajadores como para los objetivos de la organización (Torres y Gutierrez, 2022).

La viabilidad del presente estudio se fundamenta en la necesidad apremiante de entender cómo estos beneficios pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y, en última instancia, en la productividad organizacional. Contextualizando el problema en el panorama colombiano, donde las demandas laborales están en constante evolución y la calidad de vida en el trabajo se vuelve cada vez más relevante, investigar sobre los beneficios extrasalariales puede aportar valiosas percepciones para mejorar la dinámica laboral, identificando qué incentivos podrían considerarse más efectivos para los empleados en Colombia y cómo esto también puede fortalecer la competitividad de las empresas en un mercado laboral en constante cambio.

Es por eso que dentro de la empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia, la política de beneficios extrasalariales viene siendo ejecutada desde el año 2018 e incluye 20 beneficios monetarios y no monetarios para los trabajadores, basados en principios de equidad, transparencia y sostenibilidad, tales como: beneficio por antigüedad, beneficio por navidad, auxilios por nacimiento de un hijo, dotación corporativa, permisos por eventos especiales, permiso remunerado por cumpleaños, entre otros beneficios que son aplicables a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la Empresa, con el fin de mejorar su satisfacción laboral y satisfacer sus necesidades laborales y extralaborales, sin embargo, la empresa aún no ha medido el real impacto que esta política está generando en sus trabajadores, es por eso, que para el presente trabajo de investigación se busca dar respuesta a la pregunta ¿Cuáles es el impacto de la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia?.

Justificación

Con el desarrollo de este estudio, se pretende generar grandes aportes al ámbito organizacional, analizando la relación de los beneficios extrasalariales y el impacto en los trabajadores, teniendo como caso de estudio el impacto de la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia, de modo que pueda servir como una guía para los departamentos de recursos humanos en cuanto a la necesidad de adaptar esta estrategia a su sistema de compensación.

Asimismo, durante el desarrollo de esta investigación el principal beneficiario es una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia, pues, además de que la investigación permitirá medir el impacto real de esta política dentro del recurso humano de la organización (medición que desde la puesta en marcha de la política, nunca se ha realizado), también le permitirá al departamento de recursos humanos revisar las estrategias de mejora que se propongan en esta investigación, diseñadas a partir de las percepciones de los empleados con el fin de enriquecer la política de beneficios extrasalariales que la empresa implementa y a su vez satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Por otro lado, desde un enfoque teórico, esta investigación busca enriquecer y complementar la base de conocimientos existente sobre esta temática en el campo de los recursos humanos. Al profundizar en los beneficios extrasalariales, se contribuye al desarrollo de teorías más sólidas y precisas que ayuden a entender mejor cómo estos beneficios impactan en la motivación, el compromiso y el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones. Al consolidarse como un referente en este ámbito, este estudio puede servir de guía para futuras investigaciones, proporcionando información y perspectivas valiosas que impulsen el avance del conocimiento en el campo de la gestión del talento humano. En última instancia, este enfoque teórico no solo busca comprender la importancia de los beneficios extrasalariales en el contexto organizacional actual, sino también sentar las bases para una gestión más efectiva y estratégica de los recursos humanos en el futuro.

Se debe agregar que para la realización de la investigación una de las principales limitaciones fue la escasa fundamentación y estudios que se encontraron respecto a las políticas de beneficios extrasalariales en Colombia. Además, se identificó cierta confusión en torno a los conceptos de beneficios extrasalariales y salario emocional, pues, aunque estos dos conceptos están relacionados, se observó que en algunas investigaciones asimilaban ambos conceptos como uno sólo, lo que dificultó la búsqueda de la información.

Es esencial comprender que el estudio de las políticas de beneficios extrasalariales puede impactar también algunos campos como el económico, el político, el legal y administrativo, y esto se debe a que estas políticas influyen en la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, pero también pueden influir en la competitividad de las empresas, la legislación laboral interna o externa y las políticas gubernamentales de fomento del empleo. Por lo tanto, es imperativo abordar este tema desde múltiples perspectivas para comprender su verdadero alcance y sus implicaciones en diferentes aspectos de la sociedad y la economía Colombiana.

Marco de Referencia

Para realizar el marco teórico del presente estudio se consideraron los conceptos y teorías respecto a la temática de salario, beneficios extrasalariales, salario emocional, relación entre los beneficios extrasalariales y el salario emocional, y la teoría de las necesidades de Maslow.

Antes de iniciar con los conceptos propios de beneficios extrasalariales o salario emocional, es necesario primero entender el concepto del término salario. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo [CST] Ley 3743 de 1950, en su artículo 127, expresa que “se constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte”

Por esa misma línea, para entender el concepto de beneficios extrasalariales, es importante citar a Espinoza y Toscano (2020) quienes expresan que los beneficios

extrasalariales en las empresas son todas aquellas compensaciones o retribuciones (no necesariamente monetarias) que se brindan al trabajador de una empresa con el fin de aumentar su satisfacción, motivación, productividad, compromiso y lealtad, mientras que, por otro lado, para García (2012), el salario emocional tiene un concepto muy similar, pues considera que esto corresponde a “la remuneración que recibe el trabajador diferente al salario, que se le proporciona a un trabajador en su contribución laboral” (p.10)

Es por eso que en este punto empieza a surgir una pregunta interesante y es: ¿En qué se diferencian los beneficios extrasalariales del salario emocional? Bien, para responder esa pregunta es necesario citar a Moreno (2021), quien encontró que el “El salario emocional son todos los beneficios extrasalariales que les brindamos a los colaboradores de la compañía”(p.24), y así mismo lo afirmó Segura (2018) quien manifestó que el salario emocional hace parte de los beneficios extrasalariales que ofrece la compañía (como complemento del pago económico), y cuyo objetivo es satisfacer las necesidades personales de los trabajadores sin que esto represente un mayor gasto para la empresa.

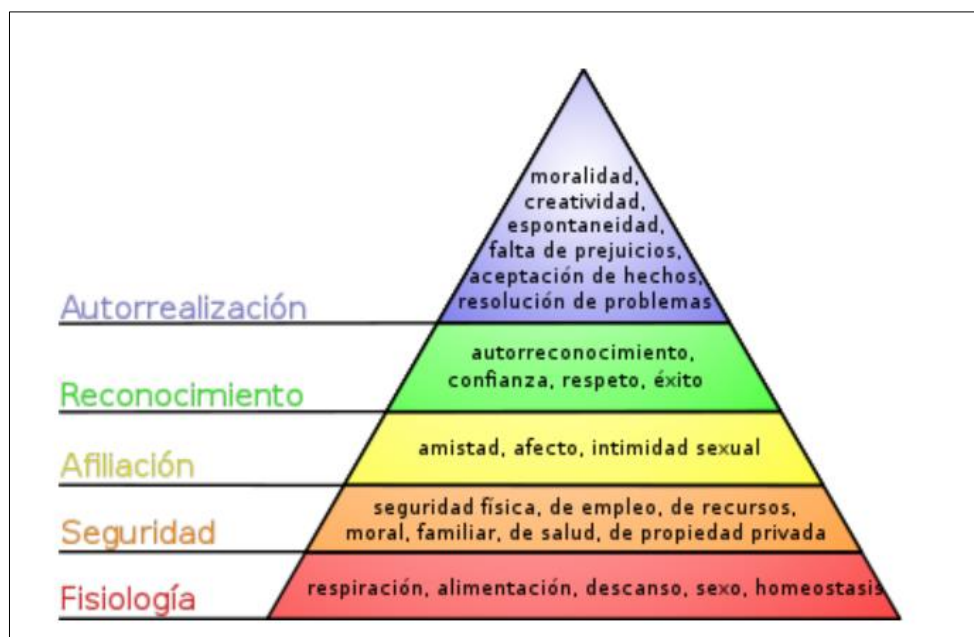
También, al respecto, Rubio et al. (2020), definieron el salario emocional como aquellos elementos intrínsecos y extrínsecos que son causales emociones positivas y el fluir en sus dinámicas laborales en los trabajadores, esto implica, que las empresas a través de la generación de entornos internos y externos positivos, favorables y saludables pueden lograr mantener la salud física y emocional de sus trabajadores lo que influye positivamente en su rendimiento dentro de la empresa.

Para el presente estudio, se hace la aclaración de la diferencia y relación de ambos conceptos, pues considerando lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que el concepto de salario emocional está englobado dentro de los beneficios extrasalariales que ofrece la empresa a sus empleados y que estos beneficios a su vez tienen el compromiso de satisfacer las necesidades básicas (Acevedo y Rodríguez, 2021) aumentar la motivación, productividad y compromiso de los empleados dentro del campo laboral, sin embargo, considerando el enfoque y objetivo de la presente investigación, se abordará el concepto general de beneficios extrasalariales teniendo también en cuenta que la política de la

empresa no sólo incluye beneficios emocionales para los trabajadores sino también bonificaciones y retribuciones económicas.

Las necesidades básicas que se deben tener presentes al momento del diseño de una buena política de beneficios extrasalariales, fueron nombradas por primera vez en la Teoría de las necesidades que propuso Abraham Maslow en 1943 en su obra “A Theory of Human Motivation” organizándolas en una pirámide en orden ascendente (Figura 1) de esta manera: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación o relación social, necesidades de ego o reconocimiento, necesidades de autorrealización de los individuos (Acosta, 2012).

Figura 1. Teoría de las Necesidades de Maslow



Nota: La Pirámide de Maslow. Acosta (2012)

Ahora bien, al hacer una revisión del estado del arte en diferentes bases de datos científicas como Web of Science, Scopus, Dialnet, Science Direct, Redalyc, SciELO, entre otras; se encontraron múltiples investigaciones a nivel internacional y local sobre la temática que es objeto de estudio en la presente investigación. En este sentido, en el contexto extranjero, es necesario aclarar, que algunas investigaciones se vislumbraron bajo

una particular forma de abordar esta temática, pues la línea investigativa hallada está sujeta al “*fringe benefits*” (prestaciones complementarias en español) y la satisfacción laboral.

Bajo esta perspectiva, Adjeikwame (2019) realizó un estudio en cuantitativo en Ghana, cuyo objetivo fue conocer el impacto de las prestaciones complementarias en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados a partir de la realización de distintos cuestionarios, la población objetivo fueron empleados de 10 sucursales del sector bancario de la empresa Sinapi Aba Savings and Loans Limited (SASL). A partir del método de regresión múltiple, encontraron que para los 270 participantes, las prestaciones complementarias influyen significativamente en el compromiso de los empleados (EE) y la satisfacción laboral (JS). En las recomendaciones el autor pone de manifiesto la inclusión de este tipo de indicadores para ganar una mayor fidelización por parte de los empleados y a de esta forma acrecentar la productividad de la organización.

Bajo la misma línea, Nisar y Siddiqui (2019). Indagaron sobre la relación entre las prestaciones complementarias y la satisfacción laboral de los empleados. Dentro de este trabajo, se delimitó los elementos constituyentes de la primera variable, siendo estas prestaciones de protección de la salud, permisos de ocio, y horario de trabajo flexible. La muestra estuvo constituida por 200 ciudadanos pakistaníes, y la recolección de la información y los datos se llevó a cabo a partir de encuestas. Los resultados se analizaron posteriormente mediante análisis factorial exploratorio y regresión múltiple y dieron cuenta de una correlación positiva y significativa de los permisos de descanso y las prestaciones de protección de la salud en la satisfacción laboral, mientras que en el caso de la flexibilidad horaria, la relación parece ser insignificante.

En el marco internacional, se encuentran estudios como el de Plachá (2020) en República Checa, quien indagó sobre la influencia que tiene los beneficios extrasalariales en la satisfacción laboral. El estudio utiliza datos de la Encuesta Longitudinal Nacional de Juventud realizada en 2017 y aplica cinco modelos de regresión para determinar la relación entre la satisfacción laboral, los beneficios extrasalariales y diversos aspectos laborales. Los resultados revelaron que los tipos significativos de beneficios son un horario de trabajo

flexible, licencia de maternidad pagada y reembolso de matrícula para ciertos tipos de escolaridad (beneficios monetarios y no monetarios). De la misma forma se encontraron resultados en función al sexo de los participantes y la percepción que tienen estos hacia las prestaciones complementarias, encontrando particularidades en tipos de beneficios específicos, es el caso en el que los hombres valoran más que las mujeres la disponibilidad de un horario de trabajo flexible y que el seguro médico está positivamente correlacionado con la satisfacción laboral sólo en el caso de los trabajadores solteros.

Para Ghulam, y Noorina (2019), las reacciones motivacionales de los empleados a los beneficios extrasalariales, bien sean monetarios o no monetarios, se encuentra intrínsecamente ligado a la diversidad cultural, pues encontraron que en países como Pakistán, donde prevalece una marcada masculinidad, los trabajadores responden mejor a estímulos monetarios que enfatizan el logro y el éxito material; mientras que en sociedades de tendencia femenina las recompensas no monetarias, como el reconocimiento social o empresarial, prevalecen debido a su orientación relacional y de cuidado. Esto mismo lo expresaron Sittenthaler y Mohnen (2020), pues en su investigación también encontraron que las diferencias de género son muy importantes a la hora de establecer una política de beneficios extrasalariales, pues, mientras los hombres valoran los incentivos monetarios, las mujeres aprecian más los no-monetarios y el tipo de incentivo utilizado con cada género, determina su desempeño en el campo laboral.

Por su parte Zulkiflee, et al. (2021) en Malasia, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de identificar y conocer la relación entre las prestaciones complementarias y la satisfacción laboral de los empleados de las PYME de Selangor. Para ello, se recolectaron los datos de 200 trabajadores de distintas procedencias mediante la distribución de cuestionarios a partir de un método de muestreo por conveniencia. Los 200 datos recogidos se analizaron mediante PLS-SEM. Los resultados indican una correlación positiva entre las prestaciones complementarias y la satisfacción laboral de los empleados de las PYME. El seguro médico, los subsidios, las primas y las gratificaciones contribuyen a la satisfacción laboral de los trabajadores de las PYME.

Vashistha y Khan (2020), en Turquía también llevaron a cabo una acción investigativa cuyo objetivo fue indagar sobre el efecto de las prestaciones complementarias en el nivel de satisfacción laboral en profesores de universidades públicas y privadas. La recolección de los datos se llevó a cabo por medio de cuestionarios estructurados a una muestra de 150 profesores, que se analizaron gracias a la prueba de Chi-cuadrado. El análisis estadístico reveló una relación positiva y significativa entre las prestaciones complementarias (ayuda médica, la residencia, becas de investigación, permisos sabáticos y permisos para el cuidado de los hijos) y la satisfacción laboral. El estudio reveló que tal correlación entra dentro de las consideraciones de factores de motivación.

Recientemente, en Nigeria, Agbonna. Et al, (2023) llevaron a cabo una investigación, la cual examinó la relación entre los beneficios extrasalariales y su impacto en los colaboradores que hacen parte del cuerpo de universidades propiedad del Estado de Ogun. Se utilizó un diseño de investigación de tipo ex-post facto. La población de este estudio estuvo formada por 2.311 miembros del personal académico de diferentes universidades [Universidad de Educación Tai Solarin (TASUED), Ijagun, y de la Universidad Olabisi Onabanjo, Ago-Iwoye].

De las cuales se seleccionó una muestra de 800 participantes, a los que se les aplicaron dos cuestionarios: Cuestionario de Beneficios Complementarios (FBQ) y Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo (JSQ), con un coeficiente de fiabilidad de 0,89 y 0,85 respectivamente. Los resultados revelaron que el elevado volumen de trabajo, los salarios inadecuados, los subsidios inadecuados, los préstamos inadecuados para la compra de viviendas y coches y la escasa cultura organizativa eran algunos de los problemas que afectaban a la satisfacción laboral del personal en las universidades del Estado de Ogun.

En el contexto latinoamericano internacional, la literatura da cuenta de una metodología más orientada a lo experimental, o lo cualitativo, es el caso del trabajo llevado a cabo por Estrada (2021), cuyo objetivo fue diseñar un modelo innovador de reconocimiento del talento humano en una fábrica de cementos en Honduras, que permitiera conectar a los trabajadores con la cultura y objetivos de la compañía. Gracias al

diseño de un mecanismo de reconocimiento 360° como beneficio extrasalarial no monetario para los empleados de la organización, se dinamizó la cultura organizacional de la misma, alineando a los colaboradores con los objetivos de la compañía y promoviendo resultados diferenciadores.

Por su parte, Barron (2020) llevo a cabo un proceso investigativo en Perú, el cual tuvo como objeto de estudio determinar si hay o no una relación directa entre el salario emocional, como parte de los beneficios extrasalariales y la retención de personal de campo de las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica. Esta investigación se efectuó a partir de un método hipotético deductivo, y con un enfoque cualitativo-descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 339 trabajadores de campo que trabajaron en las 4 empresas vitivinícolas que se encuentran en Pisco; como instrumento de recolección de datos de hizo uso de una encuesta 61 preguntas tipo Likert. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron una relación significativa y directa entre las variables del salario emocional y la retención de personal de campo en el sector de las empresas vitivinícolas de Pisco - Ica, con un coeficiente de Spearman de 0.799 y un p-valor de 0.00, que es inferior a 0.01, indicando una fuerte asociación entre estas variables.

En la misma línea de beneficios extrasalariales no monetarios, Mani y Mishra, (2020), después de una amplia revisión literaria, identificaron algunas variables no monetarias que pueden ser usadas por el equipo de recursos humanos o talento humano de las empresas en sus políticas de beneficios extrasalariales, con el fin de mejorar el rendimiento, la motivación y el compromiso de sus empleados, teniendo en cuenta estos factores son tan importantes y primordiales para una relación directa de los empleados con la efectividad y el compromiso organizacional (Ortega, 2020). Algunas de estas variables son: Equilibrio entre la vida laboral y el trabajo, programas de capacitación profesional, apreciación y reconocimiento, políticas generosas de vacaciones, percepción de apoyo organizacional, retroalimentación constante, un ambiente de trabajo propicio, entre otras.

Otra investigación realizada a nivel internacional fue ejecutada en la provincia de Santa Helena (Ecuador). El análisis realizado por Tomalá (2022) buscaba entender como es

la satisfacción laboral de los colaboradores en de una empresa de automotrices del cantón. Con la investigación se demostró que la consecución de los objetivos empresariales está estrechamente vinculada a la satisfacción laboral de los empleados, y esta satisfacción está influenciada de elementos como una compensación equitativa y oportuna, así como incentivos como bonificaciones, ascensos y reconocimientos por desempeño, entre otras formas de fomentar la estabilidad laboral y el desarrollo profesional, es decir, factores monetarios y no monetarios que hacen parte de la política de beneficios extrasalariales que implementa la empresa.

Leon y zorchetto (2022) en Argentina, llevaron a cabo un ejercicio investigativo en el que estudiaron la influencia del salario emocional, como parte de los beneficios no monetarios de la empresa en su política de beneficios extrasalariales, como estrategia de la Gestión de Recursos humanos desde la atracción y la retención de talentos, bajo un modelo teórico del modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos de Francisco Longo, el trabajo se centró comparar la realidad en la organización con la teoría propuesta bajo un enfoque cualitativo (descriptivo-interpretativo), para la recolección de datos se hizo uso de las herramientas como la entrevista y la encuesta. Del trabajo, surgen distintas conclusiones como: aun cuando se habla de un salario emocional, no es pertinente descuidar el económico, por lo que debe existir un balance entre ambas facetas, además, se observa una correlación directa entre el salario emocional y la capacidad de atraer talento humano.

Apoyando lo mencionado anteriormente, distintos autores respaldan que el uso de beneficios extrasalariales dentro de las organizaciones a nivel mundial es considerado un elemento clave para aumentar el desempeño y la productividad de los trabajadores en las organizaciones, pues cuanto más positivo sea el nivel de beneficios extrasalariales que reciba el trabajador, mejor será su actitud y satisfacción laboral, ya que influye en aspectos propios como la satisfacción, la motivación, la fidelización, y factores claves relacionados con la productividad y la competitividad del individuo (Espinoza y Toscano, 2020; Torres y Muñoz, 2021; Moreno 2021; Rubio et al. 2020; Quader, 2021).

Por lo anterior, se puede afirmar entonces, que una buena política de compensación Extrasalarial debe contar con recompensas monetarias y recompensas no monetarias, de manera que el departamento de recursos humanos pueda gestionar correctamente el desempeño de sus empleadores (Noorazem, Md Sabri, Mat, 2021), pero además estos beneficios extrasalariales deben estar enfocados en cumplir con las necesidades fundamentales (básicas) y las expectativas de cada empleado, impactando positivamente su vida laboral y extralaboral, pues así lo evidenciaron Acevedo y Rodríguez (2021), en un estudio que realizaron en una institución universitaria de Bucaramanga (Colombia) a los empleados que recibían beneficios extralegales dentro de la Universidad.

En Colombia, actualmente la forma de pago más representativa y legalmente constituida es el salario, considerando todas las prestaciones sociales que eso incluye (Romero, Lora, y Morelos, 2020), sin embargo, el salario por sí solo no alcanza a motivar ni a mejorar el rendimiento de los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos corporativos, es por eso que las organizaciones en Colombia están implementando elementos que complementan lo exigido por la ley, generando políticas de beneficios extrasalariales que aporten a la calidad laboral y de vida de los trabajadores, lo que permite que se conviertan en socios estratégicos para la empresa y su satisfacción se verá reflejada en el crecimiento de la empresa (Torres y Gutiérrez, 2022; Acevedo y Rodríguez, 2021).

Las investigaciones a nivel internacional anteriormente mencionadas han resaltado la importancia del salario emocional y otros beneficios extrasalariales como elementos clave para fomentar la motivación, retención y productividad del personal. Así que, sin duda alguna, el reto que las organizaciones deben afrontar consiste en desarrollar una estrategia innovadora para sus políticas de beneficios extrasalariales, incluyendo recompensas financieras como no financieras, que mejore el bienestar del talento humano, impulse su productividad, mejore su estatus socioeconómico y permita a la organización alcanzar los objetivos de la empresariales (Agbenyegah, 2019), para que emerja la creación de valor, considerando que la satisfacción de los empleados conduce a actitudes positivas y, en consecuencia, a un mayor rendimiento.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

Objetivos Específicos

- Describir las percepciones que tienen los trabajadores de los beneficios que conforman la política extrasalarial de la empresa Maquiladora, a través de un grupo de discusión.
- Sugerir a la organización estrategias de mejora a los beneficios que conforman la política extrasalarial que maneja a partir de los resultados obtenidos, gracias al análisis de las percepciones de los trabajadores.

Metodología

Tipo de Investigación

En esta investigación se adoptó un enfoque cualitativo, pues, según Sampieri (2014), este enfoque permite explorar, describir y luego analizar las conclusiones encontradas gracias al método de recolección utilizado en el presente estudio y con el objetivo de comprender el fenómeno estudiado. Así mismo, se aplicó un diseño fenomenológico, considerado uno de los principales enfoques cualitativos, ya que permite comprender e interpretar el fenómeno estudiado en su contexto natural y con un alto sentido de profundidad e integrando un perfil flexible, humano y dinámico para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada en este estudio (De los reyes, Rojano, y Araújo, 2019).

El objetivo central de este enfoque y diseño escogido consiste en analizar correctamente el impacto y las experiencias de los trabajadores en relación con la política de Beneficios Extrasalariales que una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia viene implementando desde el año 2018.

Participantes

Para llevar a cabo este estudio, se contó con la colaboración de siete participantes de diversas jerarquías (Tabla 1), compuesto por seis mujeres y un hombre. Cuatro de estos individuos poseían estudios de posgrado, mientras que tres contaban con formación técnica. Respecto a la distribución por edades, uno estaba en el rango de 18 a 27 años, cuatro tenían entre 28 y 37 años, y dos se encontraban en el grupo de 38 a 47 años.

Además, dentro de este grupo, dos colaboradores tenían una antigüedad en la empresa de 0 a 4 años, cuatro contaban con entre 5 y 10 años de experiencia, y uno había acumulado entre 16 y 19 años de trayectoria en la empresa.

Estos colaboradores participaron activamente en un grupo de discusión donde compartieron sus percepciones acerca de la política de beneficios extrasalariales de la empresa.

Tabla 1.

Caracterización de los participantes del estudio.

1. Género	2. Nivel de educación	3. Edad	4. Antigüedad en la empresa	5. Rango salarial
Femenino	Posgrado	Entre 18 y 27 años	Entre 0 y 4 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Femenino	Técnico	Entre 38 y 47 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Femenino	Posgrado	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Femenino	Posgrado	Entre 38 y 47 años	Entre 16 y 19 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Femenino	Posgrado	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Masculino	Técnico	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000
Femenino	Técnico	Entre 28 y 37 años	Entre 0 y 4 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000

Técnicas de Recolección

La técnica de recolección fueron una escala de valoración de uno a 10 en donde los participantes asignaron una puntuación sobre su percepción del beneficio. Seguido de una entrevista semiestructurada compuesta por 4 preguntas construidas por las investigadoras, y validadas por dos jueces expertos, con formación y experiencia en el área de gestión humana, los cuales hicieron ajustes 5 de las preguntas planteadas inicialmente quedando como versión final las 4 preguntas presentadas, que tuvo como objetivo entender conceptos u obtener más información sobre un punto en el que se quiera ahondar (Sampieri 2014). Las preguntas fueron las siguientes: ¿Por qué otorgas esta valoración a este aspecto? ¿Qué consideras que puede mejorar? ¿Por qué crees que es beneficioso para los trabajadores? ¿Qué otros aspectos considerarías necesarios incluir en la política de beneficios? Estas guiaron la conversación llevada a cabo en un grupo de discusión donde se argumentaron las razones de las valoraciones asignadas.

Así mismo, el instrumento de recolección de información fue aplicado a participantes de diferentes jerarquías y un grupo de discusión de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Cabe mencionar que en el grupo de discusión se buscó un encuentro entre los actores involucrados, generando una experiencia de comunicación y práctica en relación con el tema tratado en el estudio y la vida cotidiana de los autores (Cervantes, 2002).

La reunión del grupo de discusión, tuvo una duración precisa de 39 minutos y 34 segundos, y durante la dinámica, se abordaron y debatieron las respuestas recopiladas en la entrevista semiestructurada, con el enfoque principal de analizar la percepción de los colaboradores en relación con los beneficios ofrecidos en la política de beneficios extrasalariales de la empresa maquiladora en cuestión. Es importante mencionar que la sesión fue grabada para posteriormente realizar la bitácora y transcripción de la misma. A pesar de algunas dificultades técnicas experimentadas por algunos participantes, la mayoría de los colaboradores demostraron un comportamiento muy activo, contribuyendo de manera significativa al intercambio de ideas y opiniones. En general, la sesión transcurrió de manera fluida, logrando una buena respuesta y participación generalizada, lo que

enriqueció el análisis de las percepciones y experiencias de los colaboradores en torno a los beneficios extrasalariales ofrecidos por la empresa.

Técnicas de Análisis

La fase de análisis de datos involucró la utilización de la técnica de análisis de contenido en su vertiente cualitativa, pues tal como lo expresa Guix (2008), esta técnica se apoya en examinar y comprender las fuentes escritas y orales, y en reconocer los patrones utilizados por quien emite el mensaje, para no sólo abarcar lo que el mensaje dice directamente, sino también el entorno en el que surge y se desarrolla, con el propósito de comprender no solo lo que se comunica de manera explícita, sino también lo que puede impactar o moldear el mensaje de manera indirecta. Por lo tanto, con la técnica de análisis de contenidos, se podrá comprender a profundidad lo expresado por los entrevistados y de esa manera alcanzar mayormente los objetivos de la presente investigación.

Durante el proceso de análisis de contenido, luego de la transcripción de las entrevistas, se examinó detenidamente cada opinión, se identificaron diversas ideas y se procedió a agrupar las opiniones e ideas de los colaboradores según los códigos generales identificados. En total, se identificaron cinco códigos distintos, a saber: Beneficio considerado apoyo no económico por parte de la empresa, Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico, Aprovechamiento y uso del beneficio y buenas opiniones de este, No uso del beneficio, pero se reconoce su importancia, No hay comentarios sobre el beneficio, beneficio con enfoque en la Población Adulta.

Consideraciones éticas

Para este estudio se realizó una entrevista semiestructurada que para efectos del estudio no expone a los participantes a riesgo alguno, de acuerdo con lo establecido en la resolución 008430 de 1993 “por lo cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para investigación en salud”.

La entrevista se realizó de manera anónima, previo consentimiento informado, aprobado por el participante al momento de su diligenciamiento, ofreciendo las garantías de

seguridad y confidencialidad, lo cual no compromete a los participantes que hacen parte de la investigación. Así mismo, para el procesamiento de la información, los datos fueron salvaguardados por las investigadoras, considerando que no se solicitaron nombres ni datos que comprometiera a los participantes. Cabe mencionar que al momento de participar en la entrevista y en el grupo de discusión no se solicitó suministro de información personal.

Aunque en este estudio no se detectaron conflictos de intereses evidentes, como investigadoras mantuvimos la transparencia y la imparcialidad en todas las etapas del proceso investigativo. Esto garantiza la fiabilidad y la objetividad de los resultados obtenidos, fortaleciendo así la integridad del estudio y la confianza en sus hallazgos por parte de la comunidad científica y la sociedad en general.

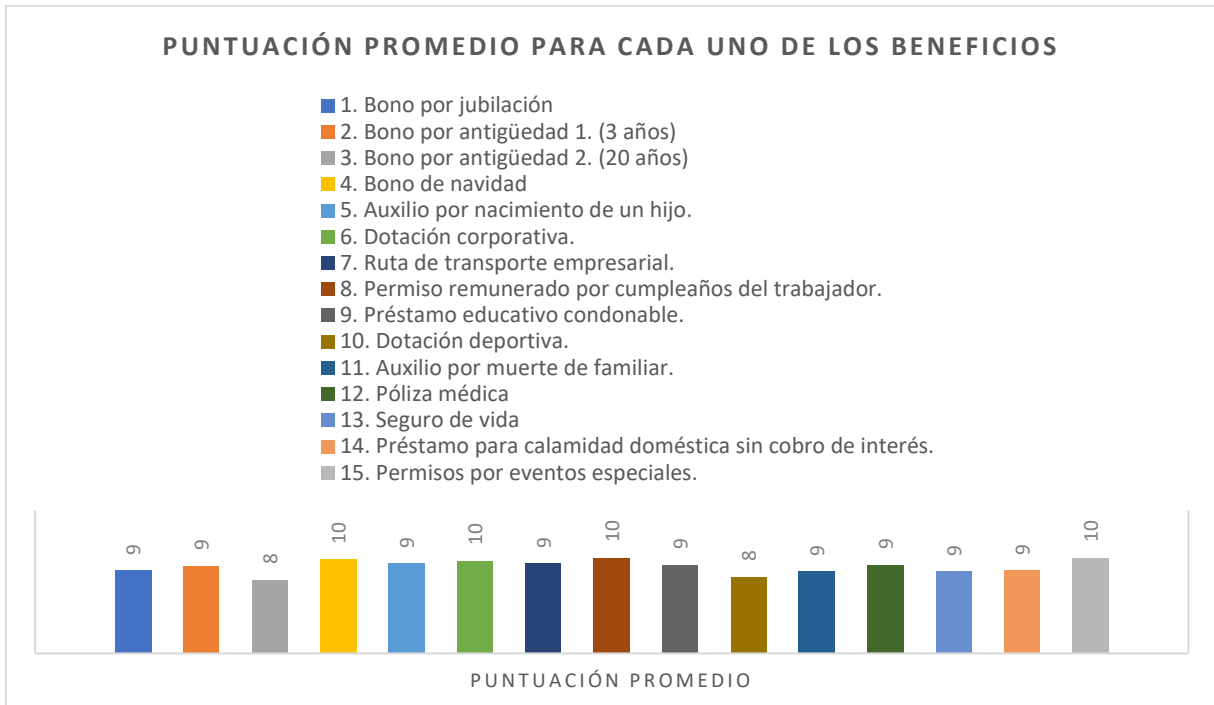
Presentación de Resultados

En el desarrollo del grupo de discusión, llevado a cabo mediante la plataforma Microsoft Teams, se contó con la participación de los 7 colaboradores previamente encuestados, los cuales respondieron a la escala de valoración de los beneficios y la entrevista semiestructurada que argumentaba dicha valoración, diseñada por las investigadoras, así como la presencia activa de las dos personas a cargo de la investigación.

A continuación, se presenta un gráfico promediando los resultados obtenidos al analizar las puntuaciones de los empleados en relación con los diversos beneficios ofrecidos dentro de la política de beneficios extrasalariales de la empresa. Destacan aquellos beneficios que obtuvieron la máxima puntuación de 10 puntos, los cuales incluyen el beneficio por navidad, la dotación corporativa, el permiso remunerado por cumpleaños del trabajador y los permisos por eventos especiales.

Figura 2.

Puntuación promedio para cada uno de los beneficios ofrecidos en la política de beneficios extrasalariales de la empresa.



Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Así mismo, se sitúan los beneficios por jubilación, antigüedad de 3 años, auxilio por nacimiento de un hijo, ruta de transporte empresarial, préstamo educativo condonable, auxilio por muerte de un familiar, póliza médica, seguro de vida y préstamo por calamidad doméstica, todos con una puntuación promedio de 9 puntos. Finalmente, los beneficios por antigüedad de 20 años y dotación deportiva cerraron la tabla con una puntuación promedio de 8 puntos.

El análisis de las puntuaciones que evidencian ser similares en cuánto a puntuación, revela una tendencia consistente en la percepción de los beneficios por parte de los empleados, indicando una apreciación significativa por parte de los trabajadores hacia la política de beneficios extrasalariales implementada. Analizar estas puntuaciones proporcionó una comprensión complementaria y base a las interpretaciones cualitativas de

la percepción de cada uno de los participantes en la siguiente fase del proceso. Si bien todas las perspectivas son válidas en la investigación cualitativa, comparar a los participantes en términos de promedios de puntuaciones puede ofrecer perspectivas claras sobre las tendencias generales de apreciación de los beneficios por parte del grupo.

A continuación, se exponen los resultados de las evaluaciones realizadas por los empleados durante el grupo de discusión. Se presentan todas las opiniones expresadas respecto a cada beneficio, teniendo en cuenta dos factores clave: 1. Se otorgó total libertad a los individuos para expresar sus opiniones sobre cada beneficio, siendo participantes únicamente aquellos que así lo deseaban. 2. Dado que el grupo de discusión estaba conformado por solo 7 colaboradores, además de las investigadoras, las opiniones acerca de cada beneficio no fueron extensas. Además, agrupar y organizar estas opiniones sirvieron como base para el análisis de las mismas.

Beneficio por Jubilación: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 2.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Jubilación.

Beneficio por Jubilación	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Yo no lo he disfrutado y quizás no lo pueda disfrutar, pero creo que es un excelente beneficio para quienes están en una edad avanzada y próximas a jubilarse, algo gratificante para ellos que después de tanto tiempo y de toda una vida invertida en la organización, puedan obtener esto. Así que creo que es un excelente beneficio”</p>
--------------------------	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio por Antigüedad 1 (3 años): En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 3.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Antigüedad 1 (3 años).

Beneficio por Antigüedad 1 (3 años):	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Yo le doy un 10, ya lo he disfrutado y voy para la tercera Dios Mediante.</p> <p>Nos organizamos como para tener un rato de esparcimiento y demás y pues adicional a que obviamente los días son pagos, entonces mi puntuación de 10”</p> <p>“Yo ya disfruté de este beneficio en realidad, y pues es bastante enriquecedor y muy grato. Son 3 días en este caso que son remunerados en los que tú puedes organizar fiestas como con anterioridad, puedes planear de pronto algo con tu familia y demás”</p>
--------------------------------------	--

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio por Antigüedad 2 (20 años): En la escala obtuvo una valoración general de 8.



Tabla 4.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Antigüedad 2 (20 años).

<p>Beneficio por Antigüedad 2 (20 años):</p>	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Este beneficio, al igual que el beneficio de jubilación, es para esas personas que tienen bastante tiempo y teniendo en cuenta también de que, por lo menos, ellos no van a disfrutar de otros beneficios que tiene la organización, pues ellos ahí podrían como tener un poco de la balanza hacia ellos, teniendo en cuenta que, pues ya por su edad y por muchos otros factores no van a disfrutar del resto, entonces yo le doy una puntuación de 10, teniendo en cuenta al segmento que va dirigido”</p> <p>“Con respecto a ese beneficio, yo le daría una puntuación de 10. Considero que es un beneficio, que, pues sería como un reconocimiento para esas personas adultas por todos sus años de trabajo, ya que como, por ejemplo, el tema de beneficio por matrimonio, el nacimiento de hijo, estudios condonables, o sea, serían beneficios que para ellos no les aplicaría, entonces, pues la alegría de ellos al recibir a principio de año ese reconocimiento, por toda la labor y el tiempo.”</p>
--	---



Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio de Navidad: En la escala obtuvo una valoración general de 10.

Tabla 5.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Beneficio por Navidad.

Beneficio de Navidad	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, creo que, a todos, en especial a los que tenemos hijos, este beneficio es de mucho apoyo y demás, porque es diciembre, obviamente por su razón de ser y ayuda a amortiguar todos los gastos que se generan en este mes, que siempre son más que en cualquier otro y pues le genera a uno un alivio financiero, entonces de mi parte le doy un 10.”</p> <p>“Para mí ha sido muy satisfactorio porque en las otras empresas no lo presentan nunca, aquí lo dan y por lo menos con ese beneficio uno puede extender un poquito las primas y poder nivelarse económicamente, por eso, a ese le di 10 también.”</p> <p>“Le doy un 10 al beneficio de navidad porque se recibe en época de fin de año y es de mucha ayuda”</p>
----------------------	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)



Auxilio por nacimiento de un hijo: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 6.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Auxilio por nacimiento de un hijo.

<p>Auxilio por nacimiento de un hijo:</p>	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, yo disfruté de ese beneficio hace 3 años y fue excelente, porque cuando a uno le nace le nace un hijo, siempre son unos gastos adicionales con los que uno de pronto no cuenta, y especialmente cuando de pronto, no fue en el caso mío, pero de pronto sí el niño tiene que estar mucho más tiempo en la clínica o hay que hacerle algún tipo de exámenes y cosas adicionales, entonces esto es de gran ayuda para uno desde el punto de vista en que todos lo los gastos que en los que debes de incurrir al momento en que nace el bebé se alivian con este beneficio. Le doy un 10”</p> <p>“Yo le doy un 10 al beneficio de nacimiento porque es una ayuda para los padres.”</p> <p>“Yo no he disfrutado de ese beneficio, pero en mi caso le doy un 10 ya que es una un gran apoyo como para esos padres que deciden finalmente tener su bebé, ya que durante ese proceso lo que se viene son</p>
---	---

	gastos, entonces es como de gran ayuda este beneficio para los padres.”
--	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Dotación Corporativa: En la escala obtuvo una valoración general de 10.

Tabla 7.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Dotación Corporativa.

Dotación Corporativa:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“De mi parte, la puntuación es de 10. Ya que esta dotación nos permite estar más presentables dentro de la compañía”</p>
-----------------------	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Ruta de transporte empresarial: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 8.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Ruta de transporte empresarial.

Ruta de transporte empresarial:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>*Sin comentarios</p>
---------------------------------	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador: En la escala obtuvo una valoración general de 10.



Tabla 9.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio por Jubilación. Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador.

<p>Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador:</p>	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, ese beneficio me parece excelente porque aparte que, ampliaron de que independiente del día en que se cumple, pues muchas personas cumplen en festivo o le cae domingo, se tiene en cuenta la fecha para que no sea discriminado como se había pensado en primera instancia, y que todos los empleados siempre piensan en ese descanso como el premio del regalo de día de cumple.”</p> <p>“Bueno, ya yo lo he disfrutado varios años. Me parece excelente porque pues normalmente a uno pues el día de su cumpleaños le toca laborar y si de pronto tú tienes planes de compartir con tu familia o algo y si caes día de semana pues se dificulta más sin el beneficio porque, de verdad acostarte temprano y eso, entonces, pues también le doy un 10”.</p> <p>“El beneficio por cumpleaños es un beneficio excelente, porque uno puede compartir con su familia ese día y por eso le doy una puntuación de 9”</p>
--	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Préstamo educativo condonable: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 10.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Préstamo educativo condonable.

Préstamo educativo condonable:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, a ese beneficio le doy una puntuación de 10 y me parece un excelente beneficio, pues al personal operativo le da muchas oportunidades que de pronto se les dificulta cancelar una formación y que puede sentir como ese apoyo por parte de la compañía, además de que motiva a cada uno de los empleados como a formarse o mantenerse actualizados en la formación que tienen.”</p>
--------------------------------	--

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Dotación deportiva: En la escala obtuvo una valoración general de 8.

Tabla 11.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Dotación deportiva.

Dotación deportiva:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Este beneficio lo aproveché hace algún tiempo en un torneo que hubo interno de voleibol. Me parece muy bueno porque normalmente uno que no es deportista y</p>
---------------------	--



	<p>que de pronto no está como acostumbrado al tema puede hacer el deporte y, lo más importante, bajo todas las condiciones de comodidad posible, debido a que los uniformes van acorde al deporte que se está practicando en el momento y no tiene uno que incurrir de pronto en algún gasto adicional por querer participar del torneo o de la actividad que se está desarrollando.”</p> <p>“Yo personalmente le doy una puntuación de 10. Pues los trabajadores son muy felices de pronto de participar y hacer uso de este beneficio, porque adicional de que es un momento de esparcimiento y que les permite integrar a los grupos de las diferentes áreas, pues la compañía asume como todos los gastos que se requieren para la ejecución de estos campeonatos y esto al personal los motiva demasiado a participar de este tipo de actividades.”</p>
--	--

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Auxilio por muerte de familiar: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 12.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Auxilio por muerte de familiar.

Auxilio por muerte de familiar:	Valoraciones por parte de los empleados:
---------------------------------	--



“Para mí el beneficio que no usado gracias a Dios, que es el de fallecimiento de familiar, pero me parece que es muy indispensable, porque muchas veces cuando se presenta ese evento, por lo general las condiciones económicas están como muy graves, entonces es un apoyo, una ayuda que uno necesita muchas veces. Así que la puntuación que le di es un 10”

“Yo este beneficio afortunadamente no lo he aprovechado, porque pues nadie quiere hacer uso de él, sin embargo, en un momento tan difícil como ese y es cuando tenemos la pérdida de un familiar y que de pronto se genera inclusive de manera inesperada, pues genera un gran alivio financiero para el trabajador, sobre todo para esas unidades operativas, donde de pronto los trabajadores no tienen la conciencia o no se ha creado esa conciencia de un seguro mortuario o no hay conciencia de un ahorro para este tipo de eventos. Después le doy un 10 a pesar de que las circunstancias, pues nadie la quiere vivir.”

“En la empresa se ha hecho mucho uso de este beneficio, a pesar de que cada uno personalmente o mensualmente pagan su póliza con alguna de las de las entidades de

	<p>servicio fúnebre, nunca se está preparado para esta situación, sabiendo de que emocionalmente se generan gastos, gastos de transporte, traslado de documentación y demás, y para muchos ha sido satisfactorio saber de que la compañía le brinda este beneficio económico para poder cubrir todas esas necesidades que inicialmente Surgen y que siempre lo cogen manos abajo o sin dinero. Entonces, es para mí un 10.”</p>
--	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Póliza médica: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 13.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre la Póliza médica.

Póliza médica:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>*Sin comentarios</p>
----------------	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Seguro de vida: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 14.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Seguro de Vida.

Seguro de vida:	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, yo sobre este beneficio particularmente opino porque tuvimos la</p>
-----------------	--



	<p>experiencia de un colaborador que falleció y los familiares lograron hacer uso de este de este beneficio y bueno, sabemos que es algo difícil, sabemos que no vamos a querer fallarle a la familia, pero saber que la empresa nos apoya a través de un beneficio como este en tener un seguro que al momento de faltar podamos dejar un alivio financiero a la familia, genera satisfacción, genera alivio, genera en algún momento el sentirse protegido y respaldado por parte de la compañía en una eventualidad.”</p>
--	--

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de interés: En la escala obtuvo una valoración general de 9.

Tabla 15.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de interés.

<p>Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de interés:</p>	<p>Valoraciones por parte de los empleados:</p> <p>“Bueno, este beneficio del préstamo es importante. No lo he utilizado, sin embargo, considero que para esos momentos en los que uno tiene una calamidad, uno tiene una necesidad bastante urgente donde de pronto no va a ser fácil acceder a un crédito por otros</p>
---	---



	<p>medios esta es una ayuda bastante significativa y sobre todo porque tengo entendido que los intereses no son muy altos, entonces es mucho más beneficioso para nosotros como trabajadores y así también económicamente nuestro tema salarial y demás no se va a ver afectado tan fuertemente como si de pronto estuviéramos pagando un crédito de libre inversión o un cuentagotas de estos, o cualquiera de otros medios por los cuales nosotros accedemos a dinero y a préstamos.”</p> <p>“Yo le doy un 10 a este beneficio porque es muy bueno. Es un respaldo de la empresa al momento de sufrir una calamidad Que uno pues no quiere, entonces eso le da a uno una seguridad para los pagos ya que no le cobran intereses, entonces me parece muy bueno”</p>
--	--

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Permisos por eventos espaciales: En la escala obtuvo una valoración general de 10.

Tabla 16.

Opiniones presentadas por los colaboradores en el grupo de discusión, sobre el beneficio de permisos por eventos especiales.

Permisos por eventos espaciales:	Valoraciones por parte de los empleados:
----------------------------------	--



	<p>“Creo que al igual que los otros beneficios que tenemos, es un beneficio súper importante porque nos ayuda a fortalecer esos lazos familiares o esa unión familiar y es poder estar en esos momentos significativos de nuestra pareja o de nuestros hijos, que siempre quedan como en el recuerdo y quedan grabados ahí para toda la vida y al final para nosotros, como seres humanos, son los momentos que siempre tenemos presente. Entonces le doy un 10 por ese tema”</p> <p>“Antes que existiera este beneficio, muchos empleados no sabían ni cómo solicitar un permiso para para poder asistir a eventos especiales, pero gracias a esto, ha sido muy fácil que ellos puedan programarse y sacar su espacio porque ya saben que la empresa los apoya con el tema, y de mi parte la puntuación fue 110.”</p> <p>“Me parece muy bueno porque nos permite compartir en estas fechas especiales y me parece muy bueno. Yo le doy un 10.”</p>
--	---

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Análisis de Contenido.

A continuación, se presentan las tablas dinámicas que surgieron como resultado del análisis de las opiniones expresadas por los trabajadores con respecto a cada beneficio. La clasificación de cada idea respecto al código asignado se presenta a continuación, además

se establecieron unas síntesis generales rescatadas a partir de las percepciones de los colaboradores respecto de cada beneficio.

Beneficio: Auxilio por Muerte de un Familiar

Algunos colaboradores consideran que este beneficio es extensamente utilizado en la empresa, generando opiniones favorables entre los empleados debido a su importancia y utilidad, para otros, se percibe como un respaldo financiero esencial, especialmente en momentos difíciles como la pérdida de un ser querido, al cubrir gastos inesperados, y hay otros colaboradores que pesar de no haber sido utilizado, se reconoce la importancia del beneficio por fallecimiento, considerándolo esencial incluso si no se ha aprovechado personalmente.

Tabla 17.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio por muerte de Familiar.

Auxilio por muerte de familiar	6
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
En la empresa se ha hecho mucho uso de este beneficio	1
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	3
En un momento tan difícil como ese y es cuando tenemos la pérdida de un familiar y que de pronto se genera inclusive de manera inesperada, pues genera un gran alivio financiero para el trabajador	1
Muchas veces cuando se presenta ese evento, por lo general las condiciones económicas están como muy graves, entonces es un apoyo, una ayuda que uno necesita	1
Nunca se está preparado para esta situación, sabiendo de que emocionalmente se generan gastos, gastos de transporte, traslado de documentación y demás, y para muchos ha sido satisfactorio saber de que la compañía le brinda este beneficio económico para poder cubrir todas esas necesidades que inicialmente Surgen	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	2
Para mí el beneficio que no usado gracias a Dios, que es el de fallecimiento de familiar, pero me parece que es muy indispensable,	1
Yo este beneficio afortunadamente no lo he aprovechado, porque pues nadie quiere hacer uso de el	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio: Auxilio por nacimiento de un hijo

Algunos colaboradores han utilizado el beneficios y lo consideran muy útil, mientras que otros destacan su importancia como un valioso apoyo financiero para los padres, aliviando los gastos relacionados con la llegada del bebé.

Tabla 18.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio por nacimiento de un hijo.

Auxilio por nacimiento de un hijo	4
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
Yo disfruté de ese beneficio hace 3 años y fue excelente	1
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	3
Es una un gran apoyo como para esos padres que deciden finalmente tener su bebé, ya que durante ese proceso lo que se viene son gastos, entonces es como de gran ayuda este beneficio para los padres	1
Esto es de gran ayuda para uno desde el punto de vista en que todos lo los gastos que en los que debes de incurrir al momento en que nace el bebé se alivian con este beneficio	1
Yo le doy un 10 al beneficio de nacimiento porque es una ayuda para los padres	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio de Navidad

Para algunos, el beneficio de Navidad es visto como un alivio financiero durante el mes, por su capacidad para ayudar con los gastos y contribuir a la estabilidad económica. Para otros, se considera de mucho apoyo el beneficio, en especial para los colaboradores que tienen hijos.



Tabla 19.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Navidad.

Beneficio de Navidad	4
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	3
Ayuda a amortiguar todos los gastos que se generan en este mes. Le genera a uno un alivio financiero.	1
Con ese beneficio uno puede extender un poquito las primas y poder nivelarse económicamente	1
Le doy un 10 al beneficio de navidad porque se recibe en época de fin de año y es de mucha ayuda	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	1
Creo que a todos, en especial a los que tenemos hijos, este beneficio es de mucho apoyo	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio por Antigüedad 1 (3 años)

Para algunos colaboradores, el beneficio ha sido utilizado y se considera muy útil. Se resalta el aprovechamiento del beneficio, permitiendo la planificación de eventos y actividades con la familia. Además, se destaca que los días son remunerados y son muy prácticos y útiles para los colaboradores.

Tabla 20.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Antigüedad 1 (3 años)

Beneficio por Antigüedad 1 (3 años)	6
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	2
Yo le doy un 10, ya lo he disfrutado.	1
Yo ya disfruté de este beneficio en realidad, y pues es bastante enriquecedor y muy grato	1
Beneficio considerado apoyo no económico por parte de la empresa	2
Nos organizamos para tener un rato de esparcimiento	1

Tú puedes organizar fiestas como con anterioridad, puedes planear de pronto algo con tu familia y demás	1
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	2
Los días son pagos, entonces mi puntuación de 10	1
Son 3 días en este caso que son remunerados	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio por Antigüedad 2 (20 años)

Se considera un reconocimiento significativo para la población adulta con extensa trayectoria laboral. Incluso aquellos que no lo utilizan reconocen su importancia como gesto de aprecio por la dedicación y el tiempo invertido en la empresa.

Tabla 21.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Antigüedad 2 (20 años)

Beneficio por Antigüedad 2 (20 años)	3
Beneficio con enfoque en Beneficio para la Población Adulta	2
Este beneficio, es para esas personas que tienen bastante tiempo. teniendo en cuenta de que, por lo menos, ellos no van a disfrutar de otros beneficios que tiene la organización. Yo le doy una puntuación de 10, teniendo en cuenta al segmento que va dirigido	1
Yo le daría una puntuación de 10. Considero que es un reconocimiento para esas personas adultas por todos sus años de trabajo	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	1
El tema de beneficio por matrimonio, el nacimiento de hijo, estudio condenables, o sea, serían beneficios que para ellos no les aplicaría, entonces, pues la alegría de ellos al recibir a principio de año ese reconocimiento, por toda la labor y el tiempo	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Beneficio por Jubilación

Se destaca como un excelente beneficio para aquellos cercanos a la jubilación, considerándolo gratificante después de una larga inversión de tiempo y esfuerzo en la

organización. Aunque algunos colaboradores no han disfrutado personalmente de este beneficio, se reconoce como un excelente beneficio, incluso si no es utilizado.

Tabla 22.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio por Jubilación.

Beneficio por Jubilación	2
Beneficio con enfoque en Beneficio para la Población Adulta	1
Es un excelente beneficio para quienes están en una edad avanzada y próximas a jubilarse. Algo gratificante para ellos que después de tanto tiempo y de toda una vida invertida en la organización, puedan obtener esto	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	1
Yo no lo he disfrutado y quizás no lo pueda disfrutar, pero creo que es un excelente beneficio	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Dotación Corporativa

Se destaca que la dotación corporativa contribuye a la presentación adecuada dentro de la compañía.

Tabla 23.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Dotación Corporativa.

Dotación Corporativa	1
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
De mi parte, la puntuación es de 10. Ya que esta dotación nos permite estar más presentables dentro de la compañía	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)



Dotación Deportiva

El beneficio ha sido utilizado y se considera muy útil. Por otro lado, se reconoce como un beneficio que motiva la participación en actividades deportivas al cubrir todos los gastos asociados, eliminando la necesidad de gastos adicionales por parte de los empleados.

Tabla 24.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Dotación Deportiva.

Dotación Deportiva	3
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
Este beneficio lo aproveché hace algún tiempo	1
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	2
La compañía asume como todos los gastos que se requieren para la ejecución de estos campeonatos y esto al personal los motiva demasiado a participar de este tipo de actividades	1
No tiene uno que incurrir de pronto en algún gasto adicional por querer participar del torneo o de la actividad que se está desarrollando	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador

Se destaca su importancia para compartir con la familia y la consideración no discriminatoria de la fecha de cumpleaños, además, se reconoce como un premio apreciado por todos los empleados, mejorando la posibilidad de celebrar el cumpleaños de manera significativa.



Tabla 25.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador.

Permiso Remunerado por cumpleaños del trabajador	4
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
Bueno, ya yo lo he disfrutado varios años. Me parece excelente. Le doy un 10	1
Beneficio considerado apoyo no económico por parte de la empresa	3
El beneficio por cumpleaños es un beneficio excelente. Uno puede compartir con su familia ese día y por eso le doy una puntuación de 9	1
Ese beneficio me parece excelente porque aparte que, ampliaron de que independiente del día en que se cumple, pues muchas personas cumplen en festivo o le cae domingo, se tiene en cuenta la fecha para que no sea discriminado. Todos los empleados siempre piensan en ese descanso como el premio del regalo de día de cumple	1
Normalmente a uno pues el día de su cumpleaños le toca laborar y si de pronto tú tienes planes de compartir con tu familia o algo y si caes día de semana pues se dificulta más sin el beneficio.	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Permisos por eventos especiales.

Se considera un beneficio importante que fortalece los lazos familiares, permitiendo a los empleados compartir en fechas especiales. Se destaca el apoyo de la empresa, que facilita la organización personal y la programación para estos eventos.

Tabla 26.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Permisos por eventos especiales.

Permisos por eventos especiales	3
Beneficio considerado apoyo no económico por parte de la empresa	3
Creo que al igual que los otros beneficios que tenemos, es un beneficio súper importante porque nos ayuda a fortalecer esos lazos familiares o esa unión familiar	1
Me parece muy bueno porque nos permite compartir en estas fechas especiales	1

pero gracias a esto, ha sido muy fácil que ellos puedan programarse y sacar su espacio porque ya saben que la empresa los apoya con el tema,

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Póliza Médica: Sin comentarios ni opiniones presentadas

Tabla 27.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio de Póliza Médica.

Póliza Médica	1
No hay comentarios sobre el beneficio	1
Sin Comentarios	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Préstamo educativo condonable

Se destaca como un apoyo importante para el personal operativo al ofrecer oportunidades que podrían ser difíciles de financiar para su formación, generando una sensación de respaldo por parte de la compañía. Aunque algunos colaboradores no han hecho uso personal del beneficio, lo consideran un excelente beneficio y reconocen su importancia

Tabla 28.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Auxilio de Préstamo educativo condonable.

Préstamo educativo condonable	2
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	1
pues al personal operativo le da muchas oportunidades que de pronto se les dificulta cancelar una formación. Se puede sentir como ese apoyo por parte de la compañía	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	1
Bueno, a ese beneficio le doy una puntuación de 10 y me parece un excelente beneficio	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de intereses.

Algunos colaboradores lo reconocen como una ayuda crucial en situaciones de urgencia, proporcionando un respaldo significativo en momentos difíciles. Además de su capacidad para brindar seguridad en los pagos al no aplicar intereses durante estas circunstancias. Por otro lado, hay colaboradores que no han hecho uso personal del beneficio pero lo consideran un excelente beneficio.

Tabla 29.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Préstamos por calamidad doméstica sin cobro de interés.

Préstamo por calamidad doméstica sin cobro de interés	3
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	2
Considero que para esos momentos en los que uno tiene una calamidad, uno tiene una necesidad bastante urgente donde de pronto no va a ser fácil acceder a un crédito por otros medios esta es una ayuda bastante significativa	1
Yo le doy un 10 a este beneficio porque es muy bueno. Es un respaldo de la empresa al momento de sufrir una calamidad Que uno pues no quiere, entonces eso le da a uno una seguridad para los pagos ya que no le cobran intereses	1
No uso del beneficio pero se reconoce su importancia	1
No lo he utilizado, sin embargo es un beneficio bastante importante	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)



Ruta de transporte empresarial: Sin comentarios ni opiniones presentadas.

Tabla 30.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Ruta de transporte empresarial.

Ruta de transporte empresarial	1
No hay comentarios sobre el beneficio	1
Sin Comentarios	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)

Seguro de Vida

Algunos empleados consideran el beneficio como muy útil, mientras que otros resaltan su importancia como un respaldo financiero que genera satisfacción y alivio para las familias en situaciones de pérdida.

Tabla 31.

Clasificación de las opiniones expresadas por los colaboradores respecto del Beneficio de Seguro de Vida.

Seguro de vida	2
Aprovechamiento, uso del beneficio y buenas opiniones del mismo	1
Yo sobre este beneficio particularmente opino porque tuvimos la experiencia de un colaborador que falleció y los familiares lograron hacer uso de este de este beneficio	1
Beneficio considerado como un alivio financiero o apoyo económico	1
Saber que la empresa nos apoya a través de un beneficio como este en tener un seguro que al momento de faltar podamos dejar un alivio financiero a la familia, genera satisfacción, genera alivio, genera en algún momento el sentirse protegido y respaldado por parte de la compañía en una eventualidad	1

Nota: Elaboración propia de las autoras (2023)



Discusiones y Conclusiones

La investigación revela que la implementación de la política de beneficios extrasalariales en la empresa maquiladora de Santa Marta, Colombia, ha sido acogida de manera positiva por parte de los empleados. Los distintos tipos de beneficios económicos y no económicos ofrecidos por la empresa ha generado una apreciación significativa entre los colaboradores, destacándose los distintos beneficios por su utilidad y relevancia en diferentes aspectos de la vida laboral y personal de los colaboradores.

Los resultados obtenidos, muestran que los beneficios con la máxima puntuación de 10 puntos, como el beneficio por Navidad, la dotación corporativa, el permiso remunerado por cumpleaños del trabajador y los permisos por eventos especiales, han sido particularmente destacados por los empleados. Esta alta puntuación refleja la percepción positiva y el valor atribuido a estos beneficios, esto se puede deber a que como lo menciona Rubio et. al (2020), estos beneficios se considerarían en parte como salario emocional, pues incluye elementos intrínsecos y extrínsecos que son causales de emociones positivas y el fluir en las dinámicas laborales y no laborales de los trabajadores, por lo tanto, en la empresa Maquiladora, han logrado influir emocionalmente en la vida de sus trabajadores, lo que a su vez los motiva positivamente en su rendimiento dentro de la empresa.

Así mismo, las opiniones de los colaboradores, recopiladas y analizadas a través de códigos específicos, confirman que los beneficios como el Auxilio por Muerte de un Familiar, el Auxilio por Nacimiento de un Hijo, el Beneficio de Navidad, el Permiso Remunerado por Cumpleaños, y los Permisos por Eventos Especiales, son ampliamente utilizados y considerados muy útiles. Estos beneficios no solo brindan respaldo financiero en momentos críticos, sino que también contribuyen al bienestar y satisfacción general de los empleados, apoyando lo dicho por Tomalá (2022) quien encontró que la satisfacción laboral está estrechamente influenciada de elementos como una compensación equitativa y oportuna, así como incentivos como bonificaciones y reconocimientos.

Adicionalmente, la percepción positiva se extiende también a beneficios como los de antigüedad de 3 y 20 años, así como el de jubilación, que son reconocidos como gestos

significativos de aprecio por parte de la empresa sobre todo a los colaboradores que llevan muchos años trabajando para la compañía y merecen ser recompensados por eso.

La Dotación Corporativa y la Dotación Deportiva también son bien valoradas por su contribución a la presentación adecuada y al estímulo de la participación en actividades deportivas de la empresa, respectivamente.

En conclusión, los resultados respaldan la idea de que la implementación de una política de beneficios adicionales dentro de la empresa Maquiladora de la Ciudad de Santa Marta ha logrado su objetivo al crear un entorno laboral donde los empleados se sienten valorados y motivados. Por lo tanto, autores como Espinoza y Toscano (2020), Torres y Muñoz (2021), Moreno (2021), Rubio et al. (2020), Quader (2021) no se equivocaron al afirmar que una política efectiva de beneficios extrasalariales (monetarios y no monetarios) en las empresas, es crucial para mejorar el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Esto se debe a que un nivel positivo de beneficios adicionales influye en la satisfacción, motivación, lealtad y otros factores claves relacionados con la productividad y competitividad individual en el ámbito laboral.

Para mantener el éxito de la implementación de la política de beneficios extrasalariales en la empresa maquiladora de Santa Marta, se sugiere mantener la efectividad de los beneficios actuales. Es crucial continuar ofreciendo los beneficios que han demostrado ser altamente valorados por los empleados.

Además, se sugiere que la empresa esté atenta a las cambiantes necesidades y expectativas de la fuerza laboral y ajustar los beneficios en consecuencia. Realizar encuestas periódicas o sesiones de retroalimentación puede ayudar a identificar nuevas áreas de interés o necesidades emergentes entre los empleados. Adaptar los beneficios a las necesidades cambiantes asegurará que el programa de beneficios siga siendo relevante y efectivo.

Considerando la dinámica evolutiva del entorno laboral, explorar la introducción de nuevos beneficios es una estrategia clave. Se puede considerar la implementación de

programas de bienestar mental o actividades de construcción de equipos que contribuyan al bienestar general de los empleados y fomenten un ambiente laboral positivo.

Por otro lado, para garantizar una gestión eficaz de los beneficios, es fundamental fomentar la comunicación y transparencia. Mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados sobre los beneficios ofrecidos, así como cualquier cambio o actualización en los mismos, es esencial para mantener la confianza y el compromiso de los colaboradores con la empresa.

Finalmente, se recomienda realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento de los empleados. Utilizar estos datos para realizar ajustes y mejoras continuas en el programa de beneficios asegurará que este siga siendo efectivo y contribuya al bienestar y la motivación de los empleados en la empresa maquiladora de Santa Marta, Colombia.

Referencias

Acevedo, C., y Rodriguez, C. (2021). Estrategia de Salario Emocional aplicada a la política laboral institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. [Monografía]. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

Acosta, K. (24 de mayo de 2012). *La Pirámide de Maslow*. Escuela de Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Adjeikwame, R. (2019). The Impact that Fringe Benefits have on Job Satisfaction and Employee Engagement at Sinapi Aba Savings and Loans Limited (SASL). *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, 6 (7). 558-575. <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.6763>

Agbonna, R. O., Oluyode, Q. N., & Yakubu, A. O. (2023). Assessment of the Relationship Between Fringe Benefits and Staff Job Satisfaction in Public Universities in Ogun

State. *Sapientia Global Journal of Arts, Humanities and Development Studies*, 6(1). 57 – 69; ISSN: 2695- 2319 (Print); ISSN: 2695-2327 (Online)

Agbenyegah, G. K. (2019). Effect of financial and non-financial rewards on employee motivation in financial institution in Ghana. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(8), 121-130.

Aranguren, B. (2020). El salario emocional como estímulo para la retención de talento. ORH. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Barron. P. (2020). El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de pisco – ica [Tesis de maestría Universidad nacional Francisco Villega]. Repositorio Institucional UFNV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/4064>

Castañeda, C. (2017). Salario Emocional: un aporte desde la Gestión Humana en Función de retención de talento de la Universidad de Manizales [Tesis de Maestría]. Universidad de Manizales.

Cervantes, C. (2002). El grupo de discusión en el estudio de la cultura y la comunicación. Revisión de premisas y perspectivas. *Revista Mexicana de Sociología*, 64 (2). 5-36.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (P. Mascaro, Trad., 5ta ed.). McGraw-Hill. (Trabajo original publicado en 2009).
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf

Código Sustantivo del Trabajo [CST] Ley 3743 de 1950, 7 de junio de 1951(Colombia)

Daza Villar, G., y Torres Aponte, J. D. (2015). Salario emocional como estrategia para la perdurabilidad en los colaboradores de mejor rendimiento en Industria de Alimentos Daza S.A.S. [Trabajo de Grado]. Universidad de la Salle.

- De los Reyes, H., Rojano, Águeda., y Araújo, Linda. (2019). La fenomenología: un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. *Pensamiento & Gestión*, (47), 203-223. <https://doi.org/10.14482/pege.47.7008>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Espinoza Saldívar, A. K., y Toscano Moctezuma J.A (2020). Salario Emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*. 12(20), 72-89. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Estrada, J. (2021). Diseño de un modelo de Reconocimiento del Talento Humano para cementos argos en Honduras. [Trabajo de Grado]. Universidad del Norte.
- García, V. (2012). La Motivación Laboral: Estudio Descriptivo de algunas variables [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid.
- Ghulam, M., & Noorina, A. (2019) Rewards, autonomous motivation and turnover intention: Results from a non-Western cultural context. *Cogent Business & Management* (6) 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1676090>
- Guix, J. (2006). El análisis de contenidos: ¿qué nos están diciendo?. *Revista de Calidad Asistencial*. 23(1). 26-30. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)70464-0](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)70464-0)
- Leon, K., y Zorchetto, M. (2022). El salario emocional como estrategia de la Gestión de Recursos Humanos. Estudio de caso en la Empresa Patagonia-Sede Argentina, período 2019-2021 [Tesis de grado Universidad Nacional de comahue]. Repositorio Digital institucional. <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17341>.
- Mani, S., & Mishra, M. (2020). Non-monetary levers to enhance employee engagement in organizations—“GREAT” model of motivation during the Covid-19 crisis. *Strategic HR Review*, 19(4), 171-175. <https://doi.org/10.1108/SHR-04-2020-0028>
-

- Moreno, G (2021). Salario Emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Nisar, S., & Siddiqui, D. (2019). A survey on the role of fringe benefits in employee satisfaction—An analysis of organizations of Pakistan. *Business Management and Strategy*, 9(1), 232-252.
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143.
doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Plach'a, V. (2020). Do fringe benefits affect job satisfaction? [Tesis de grado, Charles University]. University repository Institute of Economic Studies.
- Quader, A. N., (2021). The Effect of Non-Monetary Incentives & Work Environment on Employee's Job Satisfaction. *Studies of Applied Economics*. 39 (7).
<https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.5223>
- Ramírez. (2019). Administración de salarios y elaboración de nóminas. Editorial UAPA.
<https://elibro-net.biblioteca.unimagdalena.edu.co/es/ereader/unimagdalena/175880?page=5>
- Romero González, Z., Lora Guzmán, H. S., y Morelos Gómez, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método hay (Sistema de Escalas y Perfiles de Valoraciones de Puestos). *Dictamen Libre*, (27), 87–98.
<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- Rubio-Avila, S.A., Aranda Beltrán, C., González Baltazar, R., y Gómez-Sánchez, R.C. (2020). El Concepto del Salario Emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15 - 24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
-
-

- Saravanan, B. & Vasantha, S. (2023). Assessment of Adaptability through Monetary Fringe Benefits during Covid Crisis for Job Retention. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 14(3). 306-316. <https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.03.038>
- Tomalá, J. (2022). Satisfacción laboral y Productividad en los tecnicentros automotrices del cantón la libertad, provincia de Santa Elena. [Trabajo de Grado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Torres, D. y Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio -Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>
- Torres, D., y Muñoz, L. (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. *Dictamen Libre*, (28). 105-123. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7296>
- Vashistha, N., y A, Khan. (2020). A study on the effects of fringe benefits on job satisfaction. *International Journal of Research and Analytical Reviews IJRAR*, 7(4). E-ISSN 2348-1269,
- Zulkiflee A. R., Amirul Syafiq M. G., Halimi P., Mohd Reza A. G., Abu Dzarr M. R. & Mohd Zool Khazani Z. (2021). Fringe Benefit and Job Satisfaction in SME: An Empirical Experience among SMES in Selangor. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(42), 277 - 290.
-
-

Anexos

Anexo 1: Encuesta: Escala de Valoración aplicada a la muestra, sobre los beneficios que conforman la política extrasalarial de la empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta
+ Consentimiento informado.

ESCALA DE VALORACIÓN

Apreciado participante.

La presente escala de valoración se realiza en el marco de una investigación relacionada con las percepciones que tiene los trabajadores de los beneficios que conforman la política extrasalarial que implementa una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Se agradece su contribución objetiva al momento de responder, puesto que desde este estudio se busca sugerir a la organización estrategias de mejora a la política de beneficios extrasalariales que maneja.

Recuerda que la condición para el diligenciamiento y participación de esta escala de valoración es que te encuentres laborando como trabajador dependiente de dicha compañía.

Consentimiento Informado

Las estudiantes Liliana Paola Forero Ortega y Ximena Ahumada Torres del programa de Maestría en Gerencia del Talento Humano del Politécnico Grancolombiano y la docente líder Carolyn Díaz García, se encuentra realizando una investigación, que consiste en analizar la política de Beneficios Extrasalariales en los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Para esta actividad se realiza una escala de valoración cuya duración es de aproximadamente de 10 minutos.

La participación en este estudio es absolutamente voluntaria, esto quiere decir, que, si así lo desea, puede negarse a participar. Asimismo, no se requerirán datos que lo identifiquen, pues su participación será anónima y en tal sentido, la información será confidencial, solo será utilizada para fines investigativos. En ninguno de los documentos usados para esta actividad se especifican nombres de los participantes para dar cumplimiento a la condición de anónimo. En caso de solicitarlo, el participante puede tener un resumen del informe final del trabajo en cuestión si así lo desea una vez esté listo.

No se recibirá ningún beneficio económico por su participación; ésta será una contribución para la formación académica e investigativa de los estudiantes. No existe ningún riesgo físico, mental o laboral al participar en la investigación.

NOTA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: durante y después de la recolección y análisis de la información se mantendrá su anonimato, los archivos con información se custodiarán de manera confidencial, esta información será manejada EXCLUSIVAMENTE por los estudiantes que realizan la investigación, y el docente profesor(a) Carolyn Díaz García. En caso de publicarse resultados se hará de manera general y no particular. Si desea tener información sobre el informe final de esta investigación por favor escribir a Carolyn Díaz García al e-mail cdiazg@poligran.edu.co

Gracias por su tiempo.

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Género *

- Masculino
- Femenino

2. Nivel de educación *

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional
- Posgrado

3. Edad *

- Entre 18 y 27 años
- Entre 28 y 37 años
- Entre 38 y 47 años
- Mayor o igual a 20 años

19. Préstamo para calamidad doméstica sin cobro de interés. *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Permisos por eventos especiales. *

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2: Resultados encuesta- Escala de Valoración

Marca temporal	1. Género	2. Nivel de educación	3. Edad	4. Antigüedad	5. Rango salarial	6. Bono por jubilación	7. Bono por antigüedad d 1. (3 años)	8. Bono por antigüedad de 2. (20 años)	10. Auxilio por nacimiento de un hijo.	11. Dotación corporativa.	12. Rúa de transporte empresarial.	13. Permiso remunerado por cumpleaños del trabajador.	14. Préstamo educativo condonable.	15. Dotación deportiva.	16. Auxilio por muerte de familiar.	17. Póliza médica	18. Seguro de vida doméstica sin cobro de interés.	19. Préstamo para calamidad	20. Permisos por eventos especiales
12/26/2023 9:13:09	Femenino	Posgrado	Entre 18 y 27 años	Entre 0 y 4 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
12/26/2023 9:16:25	Femenino	Técnico	Entre 38 y 47 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
12/26/2023 9:55:23	Femenino	Posgrado	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	8	7	5	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	10
12/26/2023 14:44:07	Femenino	Posgrado	Entre 38 y 47 años	Entre 16 y 19 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
12/26/2023 15:07:58	Femenino	Posgrado	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	5	10	10	10	7	8	8	10	5	1	6	10	5	1
12/26/2023 15:10:54	Masculino	Técnico	Entre 28 y 37 años	Entre 5 y 10 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
12/26/2023 15:57:15	Femenino	Técnico	Entre 28 y 37 años	Entre 0 y 4 años	De \$2.320.001 a \$4.640.000	8	7	8	9	9	10	8	10	10	10	9	10	10	10
						8,71429	9,142857	7,7142857	9,85714	9,7142857	9,42857143	9,2857143	10	9,2857143	8	8,5714286	9,2857143	8,714285714	10