

ANEXO 1

PG-GH-01 Programa de Bienestar laboral V0

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Código	PG-GH-01
		Versión	0.0
		Fecha aprobación	21/06/2022
		Página	1 de 9

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Razón de Cambio
21/06/2022	0.0	Creación del documento

CONTROL DE REVISIONES		
	Nombre	Cargo
Elaboración	Kely Hernández Pinedo	Jefe de Bienestar Laboral
Revisión	Mayra Hernández Martínez	Supervisor Senior SST-SIG
Aprobación	Felipe Guerrero Zúñiga	Vicepresidente Ejecutivo

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Código	PG-GH-01
		Versión	0.0
		Fecha aprobación	21/06/2022
		Página	2 de 9

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Fomentar el bienestar de los trabajadores, y mejorar sus condiciones laborales, a partir de la implementación de acciones orientadas a mejorar y/o mantener el clima laboral, incrementar la motivación y estimular la productividad.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial que estén afectando a los colaboradores.
- Identificar e intervenir los factores que afecten el clima organizacional.
- Propiciar relaciones laborales sanas entre compañeros, a partir de la prevención e intervención del acoso laboral y de cualquier situación que afecte la sana convivencia en el lugar de trabajo.
- Brindar acompañamiento psicológico primario al trabajador y/o al familiar que lo requiera.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores atendiendo a las necesidades de los mismos.

2. ALCANCE

El programa de Bienestar Laboral está dirigido a todos los trabajadores de la organización sin distinción alguna.

3. DEFINICIONES

A continuación, se definen los términos involucrados en el programa:

3.1. Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

3.2. Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Código	PG-GH-01
		Versión	0.0
		Fecha aprobación	21/06/2022
		Página	3 de 9

concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

- 3.3. **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- 3.4. **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- 3.5. **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- 3.6. **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- 3.7. **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- 3.8. **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- 3.9. **Recompensa:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

4. DISPOSICIONES GENERALES

- 4.1. Se realiza una evaluación de los riesgos psicosociales a todos los colaboradores de la organización, indistintamente del tipo de contrato o el tiempo de vinculación.
- 4.2. Las mediciones de los factores de riesgo psicosocial se realizarán con frecuencia anual para los niveles de riesgo altos y muy altos, y cada dos años para los niveles medio a bajo.
- 4.3. A partir de los resultados obtenidos, se definen acciones para prevenir y/o intervenir los riesgos psicosociales.

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Código	PG-GH-01
		Versión	0.0
		Fecha aprobación	21/06/2022
		Página	4 de 9

- 4.4.** La evaluación de clima laboral se realiza dos veces al año, a todos los colaboradores de la empresa para conocer la percepción de estos sobre aspectos de su trabajo y se elabora un plan de acción con base a los resultados obtenidos.
- 4.5.** El comité de convivencia laboral (COCOL), se constituye con periodicidad bienal, para prevenir, identificar e intervenir el acoso laboral y sus modalidades, así como también, promover las sanas relaciones laborales entre los trabajadores.
- 4.6.** Desde el área de bienestar laboral se brinda acompañamiento psicológico primario al trabajador, y al familiar, que lo requiera.
- 4.7.** Se celebran fechas especiales como reconocimiento al colaborador.

5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTO EVIDENCIA/REGISTRO
5.1. Riesgo Psicosocial	Realizar actividades descritas en el programa de riesgo psicosocial de la empresa.	Jefe de Bienestar laboral / Coordinador de Bienestar / Asistente de Bienestar Laboral	Programa de Riesgo Psicosocial.
5.2. Evaluación del clima laboral	Socializar a los colaboradores el objetivo de la aplicación de la encuesta de Clima Laboral, así como el carácter confidencial de la misma. Posteriormente, se les indica cómo deben diligenciarla y el número de preguntas con las que cuenta; luego de esto, se	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	DHR (Módulo de Clima Laboral)

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL		Código	PG-GH-01
			Versión	0.0
			Fecha aprobación	21/06/2022
			Página	5 de 9
		procede con la evaluación. Nota. Se aplica dos veces al año (junio y diciembre)		
5.3. Elaboración de informe de resultados clima laboral	Posterior a la evaluación de la encuesta, se realiza un análisis de los resultados obtenidos y se elabora el informe.	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Informe de resultados de Clima Laboral.	
5.4. Socialización de resultados de Clima Laboral	Socializar a la gerencia, líderes de proceso y jefatura de Desarrollo Humano, los resultados de la evaluación de Clima Laboral.	Jefe de Bienestar Laboral / Coordinador de Bienestar	Listados de asistencia.	
5.5. Elaboración del plan de trabajo	Programar las actividades a ejecutar a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de Riesgo Psicosocial y Clima Laboral.	Coordinador de Bienestar	Plan de trabajo en Excel.	
5.6. Ejecución de actividades programadas en el plan de trabajo desde Riesgo Psicosocial y Clima Laboral	Ejecutar las actividades programadas con la finalidad de disminuir los niveles de riesgo psicosocial, y fortalecer el clima laboral en la organización.	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Listados de asistencia / Plan de trabajo.	
5.7. Seguimiento y verificación del	Realizar seguimiento al	Coordinador de Bienestar	Cumplimiento de actividades y cobertura	

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL		Código	PG-GH-01
			Versión	0.0
			Fecha aprobación	21/06/2022
			Página	6 de 9
plan de trabajo	cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo, así como la cobertura de las mismas.		del plan de trabajo.	
5.8. Establecer enlace con entidades aliadas para planeación y ejecución de actividades.	Establecer comunicación con las entidades aliadas (Cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías y entidades administradoras de riesgos laborales), para la planeación de actividades conjuntas (brigadas de salud, ferias de servicios e intervención de riesgos psicosociales).	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Plan de trabajo.	
5.9. Postulaciones y elecciones Comité de Convivencia Laboral (COCOL)	Socializar a los trabajadores la normatividad que rige a los Comités de Convivencia Laboral y las funciones y responsabilidades de los miembros. Luego de esto, se les entrega la planilla de postulación de	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Planilla de inscripción de candidatos / acta de apertura y cierre de votaciones.	

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	Código	PG-GH-01
		Versión	0.0
		Fecha aprobación	21/06/2022
		Página	7 de 9
	candidatos y se procede a convocar a elecciones.		
5.10. Constitución del Comité de Convivencia Laboral (COCOL)	Socializar los resultados a la gerencia para la designación de los miembros por parte del empleador, y de esta forma, culminar con el proceso de constitución del COCOL.	Jefe de Bienestar Laboral / Coordinador de Bienestar	Acta de constitución del Comité de Convivencia Laboral.
5.11. Capacitación a miembros COCOL	Capacitar a los miembros en la normatividad legal vigente (funciones y responsabilidades, acoso y sus modalidades), así como en comunicación asertiva y resolución de conflictos.	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Listados de asistencia.
5.12. Reuniones trimestrales y/o extraordinarias del COCOL	Acompañar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral a las reuniones trimestrales y extraordinarias.	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Actas de reunión / Informes trimestrales / Listados de asistencia.
5.13. Cumplimiento de actividades y compromisos del COCOL	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos en los comités de convivencia	Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Actas de reunión / Listados de asistencia / Evidencias fotográficas.

	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL		Código	PG-GH-01
			Versión	0.0
			Fecha aprobación	21/06/2022
			Página	8 de 9
		laboral.		
5.14. Acompañamientos psicológicos primarios	Realizar acompañamiento psicológico primario al colaborador y/o familiar que lo requiera.	Jefe de Bienestar Laboral / Coordinador de Bienestar y Asistente de Bienestar Laboral	Matriz de acompañamientos psicológicos primarios.	

6. INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA	META	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento del plan de trabajo anual	(# de actividades ejecutadas en el mes / # de actividades planificadas en el mes) x100	90%	Semestral	Jefe de Bienestar Laboral / Coordinador de Bienestar
Clima laboral	Promedio de resultado general de clima laboral	4.0	Semestral	Jefe de Bienestar Laboral / Coordinador de Bienestar

ANEXO 2

Informe Final 2024 Clima Organización Empresa de Estudio

Informe de clima laboral 2024 -

Población



Trabajadores Activos
4568

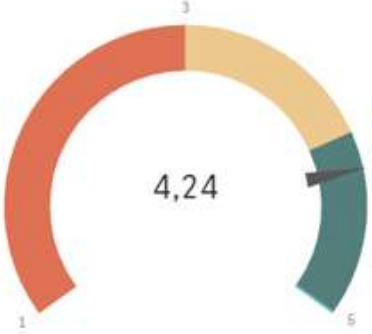
Muestra
1.831

Cobertura
136%

Encuestas
2.494

Resultados

Resultado



Resultado eNPS

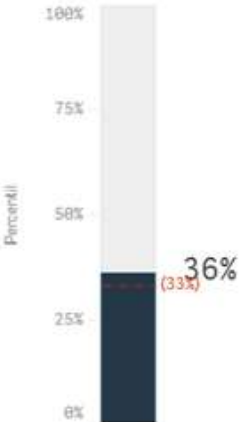


162 (6,6%)
Detractores

533 (21,7%)
Pasivos

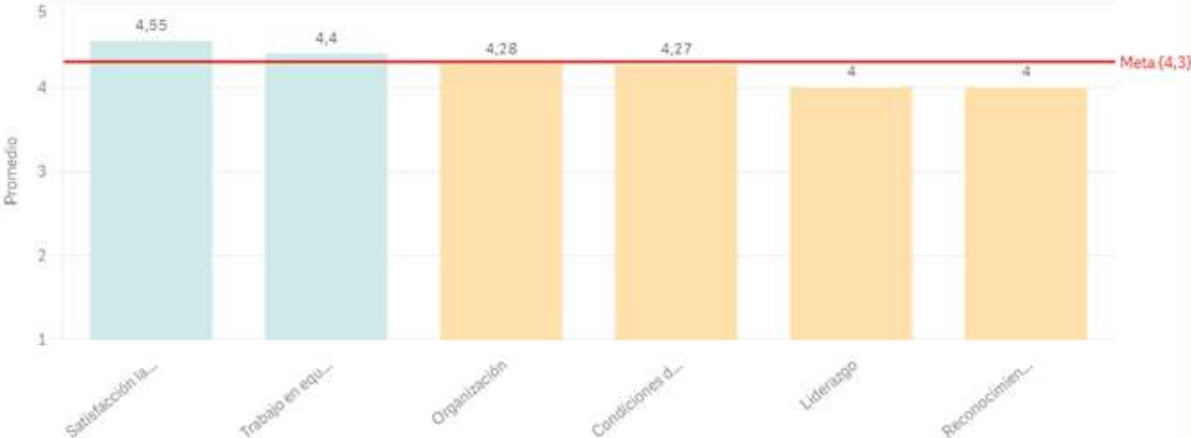
1.763 (71,7%)
Promotores

Percentil



Solo aplica para empresas

Resultados por dimensiones



se evaluaron 2494 personas de las cuales el 16,5% son mujeres y el 83,5% son hombres, obteniendo como resultado general 4,24.

Frente a la satisfacción respecto al clima laboral, se encontró que solo el 48,4% de los empleados reportan niveles de satisfacción "Excepcional", lo que podría indicar un ambiente laboral que necesita mejoras sustanciales. un gran porcentaje de los empleados se encuentran en los niveles "mínimo" y "por mejorar", lo que sugiere un alto grado de insatisfacción o áreas críticas que requieren atención.

También se recomienda fortalecer las dimensiones condiciones de trabajo, liderazgo, organización, reconocimiento las cuales se encuentran por debajo de la meta.



Masculino
2082

83%



Femenino
411

16%

ANEXO 3

Transcripción de Entrevistas del Departamento de Desarrollo Humano

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 1

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Desde mi rol no tengo interferencia o alguna relación en los beneficios otorgados por la organización.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: No ha habido grandes cambios. Las únicas actualizaciones que existen son referentes al tema de capacitaciones de acuerdo con lo que se va requiriendo en la organización.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: La implementación de nuevos beneficios surge de acuerdo con las necesidades que va teniendo la empresa y los empleados.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: No tengo conocimiento.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Capacitaciones, trabajo flexible, oportunidades de desarrollo profesional, jornadas de masajes, reconocimiento por antigüedad, beneficios o descuentos con algunas empresas por medio de convenios.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Van acorde mas al tipo de cargo y a la persona, pero no hay criterios definidos, al menos no visiblemente.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Se realizan reuniones con personal específico para evaluar la viabilidad de un nuevo beneficio.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Que sean acordes para todo el personal y que el personal no se sienta excluido.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Muchos de estos beneficios no se comunican. Lo que mas se promueven son los convenios que tiene la empresa y que son aptos para todo el personal.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Mejoras en la productividad, el personal capacitado y motivado es mas efectivo en la organización.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Sí, en algunos casos se presentan quejas o desacuerdos con las personas que tienen trabajo flexible.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Que el rendimiento laboral no desmejore, que por el contrario se vea una mayor efectividad laboral.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: No hay distribución equitativa de los beneficios.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Que sean acordes a nivel jerárquico y al tipo de persona (administrativo/operativo), está claro que algunos beneficios no aplican para todos, por el tipo de cargo y responsabilidades que conlleva.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: No tengo conocimiento si ha habido alguna retroalimentación.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Que sean socializados, que puedan aplicar a más personas y que se tenga claro los criterios para poder acceder.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Debería haber una mejora en la política desde la planificación hasta la implementación de estos, que sea clara, concisa y beneficiosa para ambas partes.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Ampliar los beneficios que se otorgan, para que el empleado se sienta reconocido, más motivado, en un buen ambiente laboral y este tranquilo realizando su trabajo.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: El salario emocional muchas veces tiene mayor influencia que algunos beneficios monetarios, un trabajador motivado, valorado y que tenga armonía en su vida laboral y

personal es mucho más eficiente, creo que los aspectos claves de este tipo de compensación no salarial fueran tenidos en cuenta.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 2

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Dentro de mis funciones no se realiza gestión directa para beneficios no monetarios.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: A lo largo del tiempo se ha visualizado la creación de nuevas estrategias que implican beneficios no monetarios como flexibilidad en los horarios, reconocimientos por buen desempeño, capacitación continua, entre otros.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Los principales factores que han influido en el desarrollo de estos beneficios son básicamente la evolución de la forma de trabajar, el paso de la mano de obra netamente manual a una más sistematizada que permite realizar el trabajo desde cualquier lugar.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: La ubicación de los beneficios no salariales y/o monetarios en la estrategia de compensación se encuentra en una posición media de importancia. A pesar de ser un grupo empresarial grande, la mayoría de su grupo poblacional sigue enfocándose en personas cuya mayor motivación es el reconocimiento monetario.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Flexibilidad en el horario, reconocimiento al trabajador y a su labor, capacitación continua.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Los criterios para determinar a quien y cuáles son los beneficios para otorgar están focalizados en vicepresidencia.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: No me es familiar el proceso de planificación e implementación de los beneficios no monetarios.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Los principales desafíos que contiene el proceso de asignación de beneficios no monetarios es la selección del personal, no existe un sistema para establecer o seleccionar al personal que recibirá estos conceptos, adicionalmente a esto, no existen muchas opciones y algunos son condicionados.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Estos beneficios son comunicados a través de los canales oficiales de la empresa, principalmente por el correo electrónico, pero también, son socializados por el área de bienestar laboral.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Al no ser muchos y no estar definido los criterios para otorgar estos beneficios, actualmente no existe una forma de medirlos por lo que no se pueden establecer impactos.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Si, definitivamente. El hecho de que estos beneficios no sean regulados ni en su creación ni en su ejecución puede implicar un cierto nivel de inconformidad e inequidad en el proceso de asignación.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Actualmente no existe un indicador para medir esta información.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: No existe actualmente una métrica por lo cual la empresa no puede asegurar el seguimiento y control de estas asignaciones.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: No tengo conocimientos de criterios definidos para asignar beneficios en los diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: Como no existe una herramienta para medir este tipo de beneficios, no existe un resultado o impacto visible, en consecuencia, no hay información que retroalimentar sobre este proceso.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Existen muchas oportunidades de mejora para este proceso, el primero, definir y estandarizar los beneficios no monetarios de manera concreta y explicita. Lo segundo, establecer criterios para asignar de manera equitativa entre los diferentes grupos trabajadores. Lo tercero, establecer una herramienta de medición que permita identificar de qué manera impactan estos beneficios en la productividad y satisfacción del trabajador.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Hace falta evolucionar este proceso para que pueda mejorar, si se aplican estas oportunidades de mejora se podrá garantizar un proceso transparente y satisfactorio.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Como dije anteriormente en las oportunidades de mejora, el proceso debe mejorarse desde el punto de vista estructural y luego ampliar la cobertura de estos beneficios.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: Considero que desde el punto de vista de beneficios no monetarios se ha abarcado toda la información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 3

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: Realmente la empresa debe reestructurar su modelo de beneficios no monetarios, ya que en la actualidad son escasos y las personas que lideran este proceso cuentan con demasiada carga laboral para poder impactar en todos los centros de trabajo de manera eficaz y efectiva, si bien contamos con actividades de bienestar, considero que estamos cortos debido a que la organización es lo realmente grande para brindar programas mucho más integrales dentro del proceso.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Considero que el factor principal es la falta de recurso humano y capital, debido a que, las personas encargadas de este rol cuentan con demasiada carga laboral y no logran impactar a toda la población de trabajadores, así mismo, la política es muy básica por lo cual, no hay una extensión en disponibilidad de recursos económicos para implementar otro tipo de beneficios.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de compensación total de la organización, sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, esto no es del tanto así, pues considero que no se cuenta con una estrategia integral donde al trabajador se le brinden beneficios de salud, personales, de crecimiento y formación, entre otros.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Jornadas de masajes, actividades de bienestar, premios básicos de los productos que fabrica la empresa (aceite, jabón), festejo de cumpleaños mensual.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Considero que los beneficios deben estar ligados estrechamente con los objetivos de la organización y las necesidades de sus colaboradores para que estos impacten realmente de manera efectiva y promuevan un sentido de pertenencia dentro de la organización.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: El proceso básico debe ser el siguiente:

Identificar la necesidad

Definir el tipo de beneficio y su objetivo

Estudiar la viabilidad y los recursos económicos para su implementación

Diseñar el programa de beneficios por medio de políticas

Gestionar la aprobación de dicha política o beneficios

Implementar los beneficios por medio de una comunicación efectiva

Realizar seguimiento para evaluar ajustes o mejoras

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: El mayor desafío es poder equilibrar la necesidad de los empleados con los recursos de la organización, mantener una política integral teniendo en cuenta la población diversa

con la que cuentan las empresas, ser inclusivos y equitativos, la resistencia al cambio, entre otros.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Actualmente estos beneficios se comunican por correo electrónico y el voz a voz que realiza el área de bienestar

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: El mayor impacto que he evidenciado es en las jornadas de masajes, donde los trabajadores esperan con ansias estos espacios para tener un momento de relajación y descargar la tensión generada por su trabajo, en ese orden, el impacto es positivo debido a que las personas regresan contentas a su lugar de trabajo.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Es común que existan diferencias en la percepción de los beneficios, pues dentro del orden jerárquico vamos a encontrar diferentes intereses entre los de alta dirección, mandos medios y nivel operativo, por ello, es importante que dentro de la política esto se encuentre bien estructurado para no generar inequidad y desequilibrio.

En cuanto al grupo etario, siempre vamos a encontrar diversidad de percepciones y la empresa debe considerar todas estas variables para crear una política robusta que atienda todas las necesidades que logre identificar y sean viables de sobrellevar dentro de la organización.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Las empresas normalmente emplean métricas cuantitativas y cualitativas las cuales permite a la organización entender no solo si los beneficios son utilizados, sino también si contribuyen al bienestar, la motivación y la retención de los empleados, lo que finalmente impacta en el éxito y crecimiento de la empresa.

Por ejemplo, las encuestas de satisfacción permiten evaluar si lo que viene desarrollando la organización dentro de su política, está generando los resultados esperados y el impacto o finalidad con el que se determinó y el feedback de los empleados frente a estos beneficios nos permite identificar la satisfacción que sienten frente a los beneficios.

BLOQUE 5: EQUIDAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?
- R/: Definiendo políticas claras y transparentes
Evaluando las necesidades de los trabajadores
Brindando beneficios universales
Realizando seguimiento por medio de auditorias
Siendo equitativos en la distribución de oportunidades de desarrollo
Creando políticas inclusivas
Comunicación interna
14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?
- R/: Las empresas deben considerar los diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados, las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios estratégicos y operativos para asegurar que los beneficios sean adecuados, motivadores y justos para todos los empleados. Estos criterios ayudan a alinear los beneficios con los objetivos empresariales, las expectativas de los empleados y las características específicas de cada grupo. Por ejemplo, el nivel jerárquico, la antigüedad, las condiciones laborales, la ubicación geográfica dentro de la organización, el presupuesto y el impacto.
15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?
- R/: En muchos casos se reciben aportes positivos, en algunas oportunidades de mejora para las actividades desarrolladas.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?
- R/: Normalmente los trabajadores solicitan mayor personalización según los intereses del grupo a área en particular, una mejor equidad o ampliación en los beneficios y fomentar el desarrollo organización y flexibilidad laboral.
17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?
- R/Se debe considerar que el entorno cambia diariamente, así como las necesidades y expectativas de los trabajadores, por eso es importante apuntar a una cultura organización cambiante que se pueda adaptar al contexto global.
18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?
- R/: Como se ha comentado en los puntos anteriores es importante: Escuchar a los empleados. Fomentar beneficios personalizados. Promover una cultura de bienestar

físico, emocional y mental. Capacitación continua. Evaluar el impacto y ajustar según los resultados. Evaluar nuevas tendencias y beneficios sostenibles. Aprovechar los recursos tecnológicos

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: No, todo se abarco en los puntos anteriores.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 4

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: En mi rol, soy responsable de realizar afiliaciones de los beneficiarios de cada trabajador para que estos puedan recibir de manera satisfactoria los servicios de recreación u otros.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: Estos han evolucionado de buena manera ya que se su enfoque ha pasado de ser tradicional el cual se basaba más en días libres y horarios flexible a ser integral en el cual se incluye más el desarrollo profesional y personal y el bienestar emocional.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: La retroalimentación con los empleados ha sido uno de los factores más importantes ya que se conocen las necesidades y la evolución que estas han tenido con lo largo de los años.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Estos beneficios ocupan un lugar muy importante en la estrategia de compensación total, ya que complementa la remuneración económica y ayudan a atraer y retener el talento, así mismo a mejorar la satisfacción y el compromiso de nuestros empleados.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Actualmente contamos con una variedad de estos, tales como los programas de bienestar, desarrollo profesional y personal, y ambientes de inclusivos y colaborativos.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Se determinan por medio de requisitos que manejan en la empresa, se revisa si el empleado cumple con estos. Uno de estos criterios es el tiempo que tiene laborando en la empresa.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Este comienza con la identificación de las necesidades de los trabajadores a través de encuesta o socializaciones, luego desarrollamos un plan en el cual se define el beneficio, los recursos necesarios, como se comunicará este a los trabajadores y cuál será el seguimiento para medir el impacto que tendrá.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Uno de los principales desafíos ha sido asegurar la participación de todos los empleados y la dimensión del impacto que estos tendrán.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Esos se comunican por medio de reuniones, plataformas de la empresa y se realizan campañas de capacitación para asegurarnos de que todos los empleados se informen y entiendan como acceder y aprovechar estos beneficios.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Los empleados se sienten más motivados, una mayor retención de talentos y un clima organizacional más positivo.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Si, se encuentra diferencias significativas, por ejemplo, los jóvenes valoran más las oportunidades de desarrollo profesional, mientras que los adultos prefieren los beneficios relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Se utilizan encuestas de satisfacción laboral, también se analizan los resultados de las evaluaciones de desempeño y perfiles gerenciales.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: La empresa se asegura de que estos beneficios sean distribuidos de manera equitativa a través de políticas claras y transparentes.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Al asignar estos beneficios se consideran criterios como el desempeño individual, el tiempo de servicio, las necesidades de los trabajadores y el impacto en la cultura organizacional.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: Los empleados demuestran una percepción general de equidad en la distribución y sugieren que algunos beneficios sean ampliados a grupos que actualmente no los reciben.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Se identifican oportunidades de mejora en la personalización de los beneficios, ofreciendo opciones más flexibles que se adapten a las diversas necesidades de los empleados, así mismo como la comunicación de estos para garantizar que todos estén informados.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Se visualiza en un enfoque más integral que incluya bienestar emocional, la salud mental, adaptándose a las nuevas tendencias y necesidades de los empleados.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Recomiendo realizar ajustes de algunos beneficios ofrecidos, así como fomentar una cultura de reconocimiento en la organización.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: Involucrar de manera activa a los colaboradores en la toma de decisiones sobre los beneficios.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 5

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: En mi rol como Asistente de Capacitación, apoyo en la gestión de programas de formación y desarrollo, que pueden considerarse beneficios no monetarios. Me encargo del seguimiento de capacitaciones, asegurando que los empleados tengan acceso a oportunidades de aprendizaje y crecimiento dentro de la empresa.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: He notado que la empresa ha fortalecido su enfoque en el desarrollo profesional, ampliando el acceso a capacitaciones y herramientas de aprendizaje digital. También se ha promovido un ambiente de bienestar laboral con iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de los empleados.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Factores como la digitalización, las necesidades del talento humano y la competencia en el mercado laboral han impulsado mejoras en los beneficios no monetarios. Además,

el feedback de los empleados ha sido clave para adaptar las estrategias de formación y bienestar.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Son un complemento importante del salario, ya que fomentan la satisfacción y retención de los empleados. Las oportunidades de capacitación, bienestar y flexibilidad laboral agregan valor y motivación al equipo.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Programas de capacitación y formación continua. Acceso a plataformas de aprendizaje virtual. Actividades de bienestar y salud. Flexibilidad horaria en ciertos roles.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Se basan en las necesidades organizacionales, el feedback de los empleados y las tendencias del mercado. También se consideran aspectos como el impacto en el bienestar, la productividad y la retención del talento.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Primero, se identifican las necesidades del talento humano a través de encuestas o análisis de desempeño. Luego, se diseña un plan piloto para evaluar su impacto y viabilidad. Finalmente, se implementa de manera progresiva y se ajusta según los resultados obtenidos.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Asegurar que todos los empleados aprovechen los beneficios de manera equitativa. Medir el impacto real en la satisfacción y desempeño laboral. Lograr la participación del personal en programas de capacitación y bienestar.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: A través de correo electrónico, reuniones, carteleras internas y sesiones informativas. También se incentiva el uso de plataformas digitales para que los empleados accedan a la información en cualquier momento.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Se ha mejorado el clima laboral, aumentado la motivación de los empleados y fortalecido el sentido de pertenencia. También ha habido una mayor participación en programas de formación.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Sí, los empleados más jóvenes suelen valorar más las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, mientras que otros pueden priorizar beneficios relacionados con el bienestar y la estabilidad laboral.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Niveles de participación en programas de capacitación y bienestar. Encuestas de satisfacción laboral. Tasas de retención y rotación de personal.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: Se establecen criterios claros de acceso y se promueve una comunicación abierta para garantizar que todos los colaboradores conozcan y puedan aprovechar los beneficios disponibles.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Se toman en cuenta la naturaleza del trabajo, las necesidades específicas de cada área y la equidad en la distribución de oportunidades de crecimiento.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: En general, la retroalimentación ha sido positiva, aunque algunos colaboradores han expresado la necesidad de mayor flexibilidad en el acceso a ciertos programas.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Se podría fortalecer la personalización de los beneficios según las necesidades individuales de los empleados y mejorar la difusión de los programas disponibles.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Se espera una mayor digitalización y flexibilidad en los programas de capacitación y bienestar, además de un enfoque más integral en la calidad de vida laboral.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Realizar encuestas periódicas para identificar nuevas necesidades. Incentivar la participación en programas de desarrollo. Evaluar constantemente el impacto de los beneficios en la satisfacción y desempeño laboral.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

Sí, creo que es clave resaltar la importancia de la cultura organizacional en la percepción de los beneficios no monetarios. Un ambiente de trabajo positivo y el reconocimiento del esfuerzo también influyen en la motivación de los empleados.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 6

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Como Asistente de Gestión del Conocimiento, mi rol implica la administración y seguimiento de programas de formación y desarrollo, que constituyen beneficios no monetarios clave en la organización. Me encargo de garantizar la correcta ejecución del plan anual de capacitación, la evaluación de eficacia de los programas y la coordinación con entidades educativas para establecer convenios formativos.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: A lo largo del tiempo, la estrategia de beneficios no monetarios ha evolucionado para enfocarse en el desarrollo integral de los colaboradores. Hemos pasado de capacitaciones presenciales tradicionales a la implementación de metodologías e-learning, así como en la inclusión de programas de certificación por competencias laborales y planes de carrera.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Los principales factores han sido la digitalización de procesos, la necesidad de mayor flexibilidad en la formación, la retroalimentación de los colaboradores y las tendencias del mercado laboral en cuanto a desarrollo profesional y retención del talento.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Juegan un papel fundamental en la estrategia de compensación total, ya que aportan al bienestar y desarrollo profesional de los empleados, impactando en la motivación, el compromiso y la productividad.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Entre los beneficios no monetarios destacan la capacitación continua, certificaciones por competencia, auxilios educativos, convenios con instituciones académicas y la implementación de metodologías de aprendizaje digital.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Se basan en el análisis de necesidades de formación, las brechas de competencias detectadas, la retroalimentación de los empleados y las tendencias en el mercado laboral.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Se inicia con el diagnóstico de necesidades, seguido de la selección de la estrategia adecuada, la implementación piloto, la evaluación de impacto y la comunicación organizacional.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: La adaptabilidad de los empleados a nuevas metodologías, la medición de impacto y la garantía de acceso equitativo.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: A través de herramientas digitales, capacitaciones, comunicados internos y sesiones informativas con los empleados.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Mayor motivación, retención de talento y mejora en la productividad.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Sí, las nuevas generaciones prefieren el aprendizaje digital, mientras que los colaboradores con más antigüedad valoran las certificaciones formales.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Niveles de participación, evaluaciones de eficacia y feedback de los empleados.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: Mediante criterios de elegibilidad claros y procesos de asignación transparentes.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Necesidades de desarrollo, requisitos del cargo y plan de carrera.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: En general positiva, aunque se han identificado oportunidades de mejora en la comunicación de los criterios de asignación.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Ampliación de opciones formativas y mayor personalización de los programas.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Con mayor integración de tecnología, flexibilidad y aprendizaje personalizado.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Seguir fortaleciendo la digitalización y la inclusión de programas innovadores adaptados a las necesidades cambiantes del talento humano.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: Considero importante seguir impulsando estrategias de desarrollo a largo plazo y fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo como pilar fundamental del crecimiento profesional y empresarial.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 7

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Como Coordinadora de Bienestar Laboral, mi rol en la gestión de beneficios no monetarios se centra en diseñar, implementar y evaluar estrategias que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores, fomentando un ambiente laboral saludable y motivador. Entre mis principales responsabilidades se encuentran el diseño e implementación de programas de bienestar el cual me permite el desarrollo e iniciativas orientadas al equilibrio entre la vida laboral y personal, como actividades de salud mental, jornadas de autocuidado y programas de desarrollo personal. Y otra responsabilidad puede ser la gestión de incentivos no monetarios, en este coordino beneficios como horarios flexibles, reconocimiento al desempeño, espacios de recreación y bienestar, así como convenios con entidades externas para ofrecer descuentos en servicios de salud, educación y recreación.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: Desde mi experiencia, la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa ha evolucionado de manera significativa, pasando de un enfoque básico centrado en el cumplimiento normativo a una estrategia más integral y personalizada, alineada con las

necesidades y expectativas de los colaboradores. Inicialmente, los beneficios estaban diseñados de manera estándar para toda la organización. Con el tiempo, hemos implementado estrategias más flexibles y adaptadas a diferentes perfiles de colaboradores, considerando factores como edad, etapa de vida y condiciones particulares. Así mismo anteriormente los beneficios se enfocaban principalmente en actividades recreativas y de integración. Ahora, hemos incorporado programas de salud mental, manejo del estrés y promoción del bienestar emocional, reconociendo su impacto en la productividad y el compromiso laboral.

Por otro lado, también se ha fortalecido el reconocimiento al desempeño mediante estrategias no monetarias, como el desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Se ha buscado una mayor participación de los colaboradores en la construcción de beneficios a través de encuestas y espacios de escucha, los empleados tienen la oportunidad de sugerir mejoras en los programas de bienestar, lo que ha permitido una oferta de beneficios más alineada con sus expectativas. En general, la estrategia ha evolucionado hacia un modelo más humano, flexible y orientado al bienestar integral, lo que ha favorecido el compromiso, la motivación y la retención del talento en la empresa.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: La implementación y modificación de los beneficios no monetarios han sido influenciadas por factores internos, como las necesidades y expectativas de los colaboradores, la cultura organizacional y la búsqueda de mayor compromiso y productividad. También han impactado factores externos, como las tendencias en bienestar laboral, cambios normativos y la transformación digital. Estos elementos han llevado a la empresa a adaptar y mejorar sus estrategias para garantizar un entorno laboral más saludable, motivador y alineado con las nuevas dinámicas del trabajo.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Actualmente los beneficios no monetarios ocupan un lugar clave en la estrategia de compensación total de la organización, complementando la remuneración económica y fortaleciendo la propuesta de valor para los colaboradores. Estos beneficios no solo contribuyen al bienestar y la satisfacción laboral, sino que también impactan la retención del talento, el compromiso y la productividad.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa incluyen programas de bienestar integral los cuales están enfocados en salud mental, manejo del

estrés y hábitos saludables, el reconocimiento y desarrollo profesional dándose a través de capacitaciones, planes de carrera y programas de mentoría, las iniciativas de integración y cultura organizacional estas se dan mediante actividades recreativas, celebraciones y espacios de convivencia, otra de ellas son los convenios y descuentos estos son dados en servicios de salud, educación y recreación para los colaboradores.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Los beneficios no monetarios se determinan a partir de un análisis integral que considera las necesidades de los colaboradores, los objetivos organizacionales y las tendencias del mercado. Algunos criterios de selección son la relevancia para los colaboradores en este se identifican las necesidades y expectativas a través de encuestas, focus groups y evaluaciones de clima laboral. Como segundo criterio está el impacto en el bienestar y la productividad aquí se priorizan beneficios que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal, la motivación y el desempeño. Otro puede ser la viabilidad y sostenibilidad en este se evalúa la factibilidad económica y operativa para garantizar su implementación y continuidad. También se encuentra la alineación con la estrategia organizacional en el que los beneficios buscan fortalecer la cultura y los valores de la empresa, promoviendo el compromiso y la retención del talento, y como ultimo criterio y no menos importante está el cumplimiento normativo en el que se consideran regulaciones laborales y mejores prácticas para asegurar que los beneficios sean equitativos y ajustados a la ley.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Para el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario está estructurado por varias etapas para garantizar su efectividad y alineación con las necesidades organizacionales y de los colaboradores. La primera de ellas es la identificación de la necesidad en el que se analizan encuestas de clima laboral, feedback de los empleados y tendencias del mercado para determinar qué beneficio puede generar mayor impacto. La segunda es el diseño y planificación aquí se define el objetivo del beneficio, el público al que va dirigido, los recursos necesarios y la viabilidad operativa y financiera y se establecen indicadores para medir su efectividad. Por otro lado, se pasa a la aprobación y ajustes en esta parte se presenta la propuesta a la alta dirección o áreas responsables para su validación, se realizan ajustes con base en las recomendaciones y posibles restricciones. Y por último está la implementación, ya en esta última parte se comunica el beneficio a los colaboradores de manera clara y accesible y se definen los procesos de acceso y uso.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Los principales desafíos son la adaptación a necesidades diversas, la sostenibilidad financiera, la baja participación, la medición del impacto y la actualización ante cambios normativos.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Los beneficios no monetarios se comunican y promueven mediante estrategias claras y accesibles, como canales internos los cuales son los correos electrónicos, boletines, intranet y reuniones informativas. También se implementan campañas de sensibilización a través de charlas, testimonios de colaboradores y material visual atractivo. Y por último está el acompañamiento personalizado el cual se da mediante espacios de consulta y resolución de dudas.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: La implementación de beneficios no monetarios ha mejorado el compromiso y la satisfacción laboral, fortaleciendo el clima organizacional. También se ha observado un fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más equilibrado, motivador y alineado con los valores de la empresa.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Sí, se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos y grupos etarios. Mientras que los colaboradores jóvenes suelen valorar más el desarrollo profesional, los empleados de mayor edad priorizan beneficios relacionados con el bienestar y la estabilidad. A nivel jerárquico, los líderes tienden a aprovechar más programas de capacitación y mentoría, mientras que el personal operativo valora principalmente los incentivos de bienestar y conciliación. Estas diferencias han llevado a ajustar la oferta de beneficios para hacerla más inclusiva y equitativa.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: La empresa utiliza indicadores el impacto en el clima laboral (evaluaciones periódicas), reducción del ausentismo y rotación, y mejoras en productividad y desempeño. Estos datos permiten ajustar y optimizar los beneficios según las necesidades de los colaboradores.

BLOQUE 5: EQUIDAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: La empresa asegura la equidad en la distribución de los beneficios no monetarios mediante criterios claros y transparentes, garantizando que todos los colaboradores conozcan los requisitos de acceso. Además, realiza análisis de necesidades para considerar diferencias generacionales y jerárquicas, implementa políticas inclusivas y adapta los beneficios a distintos perfiles. A través del monitoreo y la retroalimentación constante, se evalúa la percepción de los empleados y se ajustan los beneficios para mantener su accesibilidad y equidad en toda la organización.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: La asignación de beneficios no monetarios se basa en criterios como necesidades del colaborador, considerando su rol, antigüedad y etapa de vida; equidad y accesibilidad, asegurando que todos tengan oportunidades justas de acceso; impacto en el desempeño y bienestar, priorizando beneficios que mejoren la productividad y calidad de vida; y viabilidad operativa y financiera, garantizando sostenibilidad para la empresa. Estos criterios permiten ofrecer beneficios alineados con las características y expectativas de cada grupo de empleados.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

La retroalimentación ha sido variada. Algunos colaboradores han destacado la accesibilidad y el impacto positivo de los beneficios, mientras que otros han señalado la necesidad de mayor personalización según roles y etapas de vida.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Las principales oportunidades de mejora en el programa de beneficios no monetarios están en la flexibilidad laboral y en destinar más recursos económicos a beneficios clave. Se busca ampliar opciones de teletrabajo y horarios flexibles para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, es importante asignar mayores recursos a beneficios con alto impacto en el bienestar de los colaboradores, garantizando su accesibilidad y sostenibilidad dentro de la organización.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: A futuro, se espera que los beneficios no monetarios evolucionen hacia una mayor personalización y flexibilidad, permitiendo a los colaboradores elegir opciones según sus necesidades. También se proyecta una ampliación de la flexibilidad laboral, con esquemas híbridos y horarios adaptativos. Además, se prevé una mayor inversión en

bienestar integral, incluyendo salud mental, desarrollo profesional y conciliación laboral. La digitalización y la retroalimentación constante serán clave para optimizar y ajustar los beneficios de manera equitativa y sostenible.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios, se recomienda una mayor flexibilidad laboral, ampliando opciones de teletrabajo y horarios adaptativos. Asignación estratégica de recursos, priorizando beneficios con mayor impacto en el bienestar. También la personalización de beneficios, permitiendo que los colaboradores elijan según sus necesidades. Una mejor comunicación interna, asegurando que todos conozcan y aprovechen los beneficios. Y como ultima recomendación estaría una evaluación y retroalimentación constante, ajustando la oferta según las expectativas y el impacto real en la organización.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: No.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 8

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Mi rol en la organización es psicóloga de bienestar laboral, lo que va de la mano con lo que mencionas porque eso de alguna forma implica analizar el impacto de los beneficios no monetarios en la satisfacción y bienestar de los empleados. De forma que mi enfoque es entender cómo estas iniciativas afectan la motivación, la productividad y el compromiso de los trabajadores. También apoyo en la identificación de oportunidades de mejora, aunque, siendo sinceros, no siempre se logran cambios inmediatos porque dependen de múltiples factores organizacionales.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: Ha habido avances, pero es un proceso lento, sobre todo porque depende de los recursos y presupuestos del área, además que es también un desafío de cómo se integra esto a la cultura de la empresa, mientras no se le da relevancia, el proceso seguirá siendo lento. Pese a esto se ha venido desarrollando un trabajo enfocado en los beneficios no monetarios, porque se han integrado más opciones, principalmente a partir de alianzas con otras organizaciones.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Como te dije, aquí principalmente influye la percepción de los trabajadores, pero también y más importante la de la gestión directiva, quienes, al no percibir impacto, se limita el presupuesto disponible y se deja de lado este proceso. A veces, hay buena intención, pero la ejecución no es sencilla.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: En teoría, son un muy importantes, pero en la práctica, la compensación monetaria sigue teniendo más peso. Es decir, se valoran, pero si los salarios no están alineados o no satisfacen a los empleados, los beneficios no monetarios no compensan del todo esa brecha.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Van relacionados con el plan de bienestar, actividades de promoción y prevención en salud, programas de relajación y disminución de estrés, alianzas con entidades para prestaciones de servicio preferencial y con descuento para empleados, hay programas de formación con plataformas de fácil acceso, reconocimiento a los trabajadores y entrega de obsequios.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Bajo el análisis de la evaluación de clima laboral, sin embargo, sujetos a aprobación de la gerencia.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: A partir de la evaluación de clima laboral se realiza un análisis y plan de intervención, igualmente, bajo el análisis de la motivación. Posteriormente, se establece contacto con entidades para determinar cómo podría darse la implementación y al ser positivo el proceso, se establece un plan de comunicación.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: La comunicación y la percepción de los trabajadores. Muchas veces, los empleados no saben qué beneficios tienen o sienten que no están distribuidos de manera justa. También está el desafío de que no todos los beneficios se ajustan a todas las realidades de los empleados, así que siempre habrá quienes los valoren más que otros.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: A través de un plan de comunicación, se socializa a los trabajadores los beneficios de acuerdo con las categorías de estos.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Hay impactos positivos en bienestar y satisfacción, pero no siempre son evidentes en métricas como la rotación o el compromiso. En general, los beneficios ayudan, pero no son la solución definitiva si otros factores, como el clima laboral o el liderazgo, no están bien gestionados.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: No, el análisis no se ha segmentado de esta forma.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Principalmente, los indicadores de clima laboral asociados a beneficios y sentidos de pertenencia, igualmente la evaluación de Riesgo psicosocial.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

En teoría, se busca que todos los empleados tengan acceso a los beneficios, pero en la práctica hay desafíos. Algunos beneficios dependen del cargo o la antigüedad, lo que puede generar percepciones de desigualdad. Se intenta aplicar criterios objetivos, pero siempre hay margen para mejoras en la percepción de equidad.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

Principalmente, la jerarquía, el tipo de contrato y la naturaleza del trabajo. Algunos beneficios, como la formación son asignados a niveles más altos, porque son apoyos parciales, por lo que son más accesibles para ciertos cargos. En la práctica, esto puede generar diferencias en la percepción de equidad, sobre todo cuando ciertos grupos sienten que reciben menos en comparación con otros, por ejemplo, operativos vs administrativos.

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

Algunos empleados sienten que, si hay beneficios y los consideran adecuados, mientras que otros sienten que no están diseñados para sus motivaciones o que están concentrados en ciertos niveles jerárquicos. También hay casos donde los empleados desconocen los beneficios disponibles, lo que puede afectar su percepción.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Mayor personalización y flexibilidad. No todos los beneficios son igual de útiles para todos, por lo que sería ideal ofrecer opciones que se adapten mejor a diferentes perfiles. También es clave mejorar la comunicación para que los empleados conozcan y aprovechen mejor los beneficios.

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Ojalá desde un enfoque más flexible y orientado al bienestar integral, con más opciones personalizadas. Sin embargo, la implementación dependerá de factores como el presupuesto y la cultura organizacional. No siempre es fácil justificar en beneficios no monetarios cuando hay otras prioridades empresariales.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/:

- Escuchar más a los empleados. Involucrarlos en la toma de decisiones sobre qué beneficios son realmente útiles para ellos.
- Mejorar la comunicación. Hay que asegurar que todos conozcan los beneficios y sepan cómo acceder a ellos.
- Evaluar la efectividad. Implementar métricas claras para medir su impacto en satisfacción y compromiso.
- Promover la equidad. Ajustar los beneficios para que sean más inclusivos y no solo para ciertos niveles organizacionales.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: Sí, creo que es clave recordar que los beneficios no monetarios no son una solución aislada. Su impacto depende de otros factores, como la cultura organizacional, el liderazgo y la compensación monetaria. Si estos aspectos no están alineados, los beneficios pueden ser percibidos más como un "extra" que como un verdadero diferenciador en la satisfacción y el compromiso.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 9

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Desde mi rol podría evaluar y optimizar los beneficios asociados a la formación profesional, negociar con proveedores para obtener las mejores condiciones en servicios de capacitación, medir el impacto de los beneficios a través de encuestas y análisis de desempeño, asegurando que contribuyen a la motivación del talento.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: Si bien hay una serie de beneficios definidos, considero deben orientarse a los cambios en el entorno laboral y a las expectativas de los trabajadores. Además de que se debería contar con mayor comunicación de estos beneficios, la mayoría desconocidos por los trabajadores.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: Algunos factores que han influido son: cambios en el entorno laboral, Retención del talento, Presupuesto de la organización, Regulaciones/legislación laboral, Cultura organizacional y valores de la empresa.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: Ocupan un lugar fundamental ya que mejoran la propuesta/oferta al empleado. Funcionan como retención del talento, motivación o generadores de compromiso en los trabajadores, generan sentido de pertenencia y propósito.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Auxilio de alimentación, Auxilio educativo para trabajadores, convenio con instituciones educativas, patrocinio hijos de trabajadores cuota Sena, capacitaciones y certificaciones por competencias, promoción laboral, medicina prepagada, Jornadas de promoción y prevención (Brigadas de salud, jornadas de masaje), Quinquenio (Reconocimiento por perseverancia), Mejor trabajador (Reconocimiento por desempeño), celebraciones y obsequios fechas especiales, Brigadas de información y acompañamiento subsidios de vivienda, Licencia por matrimonio.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Los beneficios se determinan teniendo en cuenta un análisis estratégico basado en criterios como: Análisis de las necesidades de los trabajadores, Viabilidad financiera y presupuesto de la empresa, Impacto en la cultura y objetivos organizacionales, Cumplimiento legal y normativo.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: Para planificar e implementar un nuevo beneficio no monetario se debe partir de la identificación de la necesidad (realizar encuestas o analizar los datos de satisfacción y rotación del personal); posterior a esto, se define o determina el beneficio, teniendo en cuenta la cultura organizacional y la viabilidad legal y financiera del mismo. Se procede con el desarrollo de un plan de implementación, la comunicación y capacitación del beneficio determinado. Después de cierto periodo debe evaluarse la mejora continua.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: Los principales desafíos están relacionados con la comunicación ineficiente y los costos y la sostenibilidad financiera para la implementación de estos.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Me encuentro trabajando hace tres años en la organización y no he percibido estrategias de comunicación para la promoción de los beneficios existentes. La mayoría son desconocidos para los empleados como beneficios. Puede que los perciban, que hagan uso de ellos, pero no los reconocen como parte del paquete de beneficios.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: Se ha generado un sentido de pertenencia y agradecimiento en quienes han tenido la oportunidad de gozar los beneficios de la organización, sobre todo en quienes se han beneficiado del auxilio educativo.

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Sí, los niveles de cargo operativos y el grupo etario correspondiente a la juventud son quienes más procuran disfrutar de los beneficios ofrecidos en la organización.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Se utilizan encuestas que miden el clima laboral, dentro de ésta también se contempla lo relacionado a beneficios y oportunidades dentro de la empresa.

BLOQUE 5: EQUITAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: Se ofrecen opciones flexibles que permiten a cada trabajador elegir los beneficios que mejor se adapten a sus necesidades, se definieron unos criterios transparentes para el acceso y uso de cada beneficio.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Se tienen en cuenta la antigüedad en la empresa y necesidades específicas (empleados con hijos, grupos etarios, etc.).

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: No se ha recibido quejas o desacuerdos de parte de los trabajadores por percibir inequidad en la distribución de los beneficios. Se les ha dejado claro los requisitos que se deben cumplir para tener accesos a los mismos.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Mejor comunicación y accesibilidad (mayor difusión interna e implementación de plataformas donde puedan consultar y gestionar sus beneficios fácilmente) y la Expansión de beneficios claves (más programas de capacitación y crecimiento interno, fortalecer esquemas de home office, días libres adicionales y apoyo en salud mental).

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: Este tipo de beneficios tendrán una evolución considerable, teniendo en cuenta que cada vez más se hace mayor la necesidad de flexibilidad, personalización y bienestar integral.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Mejor comunicación y accesibilidad, personalización y flexibilidad y generación de sentido de pertenencia.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: Ninguno.

Guía de Entrevista

Percepción de los Beneficios No Monetarios y su Relación con la Satisfacción Laboral, el Compromiso Organizacional y la Percepción de Equidad

Objetivo de la Entrevista: Esta entrevista tiene como objetivo comprender la percepción de los directivos y responsables de recursos humanos sobre los beneficios no monetarios en la organización, así como su impacto en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad. La información obtenida permitirá identificar oportunidades de mejora en la estrategia de compensación total de la empresa.

Protocolo de Apertura:

"Agradecemos su participación en esta entrevista que busca comprender la estrategia de beneficios no monetarios en la organización. La información será tratada confidencialmente y usada solo con fines académicos."

PARTICIPANTE N° 10

BLOQUE 1: CONTEXTUALIZACIÓN

1. ¿Podría describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la organización?

R/: Como coordinador de bienestar, me encargo de diseñar, implementar y evaluar programas que fomenten el bienestar integral de los empleados, con el fin de crear un entorno laboral positivo y motivador. Dentro de mis responsabilidades está el desarrollo e implementación de iniciativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, siendo alguna de ellas actividades de salud mental, jornadas de autocuidado y programas de desarrollo personal y profesional. Adicionalmente proporciono apoyo en la identificación de estas oportunidades y acompaño la implementación de nuevas estrategias que permiten influir en diferentes procesos e incluso factores en la organización.

2. Desde su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la estrategia de beneficios no monetarios en la empresa a lo largo del tiempo?

R/: La organización a lo largo del tiempo ha venido evolucionando en la generación de acciones en lo correspondiente a beneficios, en algunos casos individuales y otros casos de forma global, esto determinado por el crecimiento exponencial de la compañía aunado a los cambios en las dinámicas del talento humano.

3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios en la organización?

R/: La adaptación a las nuevas generaciones y los cambios en las dinámicas del talento humano, son factores que han incidido en la generación de nuevos beneficios para la población.

BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL

4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?

R/: La mayoría de las acciones en la compañía en los temas de beneficios son realizados como una estrategia de retención.

5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?

R/: Las acciones se centran en beneficios educativos, en salud y actividades de reconocimiento.

6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?

R/: Desempeño, antigüedad, tipos de cargos.

BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN

7. ¿Podría describir el proceso de planificación e implementación de un nuevo beneficio no monetario?

R/: En la mayoría de los casos los beneficios son designados y aprobados por la alta gerencia y ejecutados en su mayor parte por el área de bienestar laboral y desarrollo humano.

8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de estos beneficios?

R/: La cantidad de personas por unidad de negocio y las ubicaciones geográficas se constituyen en unos de los factores que más incide en la aplicación de los beneficios no monetarios.

9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?

R/: Se utilizan los canales de comunicación interna como lo son: Correos, publicaciones en cartelera y socializaciones presenciales en los centros.

BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL

10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?

R/: No se tiene métricas fiables que permitan medir la efectividad de esas acciones

11. ¿Se han identificado diferencias en la percepción y aprovechamiento de los beneficios según niveles jerárquicos o grupos etarios dentro de la organización?

R/: Si, desde su planteamiento se realiza la segmentación en la aplicación del beneficio, esto afecta en algunos casos la percepción que tiene la población sobre la accesibilidad a los beneficios no monetarios.

12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?

R/: Actualmente desconozco si existen indicadores realizados directamente para medir la efectividad de los beneficios no monetarios. Por otra parte, cabe aclarar en la organización se realizan una serie de evaluaciones internas que permitirían aclarar la situación.

BLOQUE 5: EQUIDAD Y DISTRIBUCIÓN

13. ¿Cómo se asegura la empresa de que los beneficios no monetarios sean distribuidos de manera equitativa entre los empleados?

R/: Siempre se contemplan en la matriz de beneficios a que tienen derecho los trabajadores por el nivel cargo, siempre se busca impactar al mayor número de cargos con un mismo beneficio.

14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?

R/: Antigüedad en el cargo y criticidad del cargo

15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de equidad en la distribución de beneficios?

R/: La respuesta por parte de los colaboradores en términos generales es buena, sin embargo, siempre solicitan que se amplie la gama de beneficios y los tiempos de aplicación.

BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA

16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios?

R/: Deben ser más amplias la gama de los beneficios y deberían ser aplicables para el 100% de la población trabajadora

17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?

R/: En el futuro los beneficios no monetarios deberían ser visto como un proceso vital y fundamental en los procesos de retención del talento dentro de la compañía.

18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?

R/: Se deben fortalecer los procesos de evaluación y caracterización del personal con miras a ser cada día más acertado con las decisiones que impactan al talento humano.

CIERRE DE LA ENTREVISTA

19. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre los beneficios no monetarios que considere importante y que no hayamos abordado en esta conversación?

R/: No.

ANEXO 4

Consentimiento Firmado de los Entrevistados

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Diana Burbua Rodríguez identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodríguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduarter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 19 de febrero. de 2025

Diana Barbosa R.

FIRMA

NOMBRE: Diana Barbosa Rodríguez

NUMERO DE DOCUMENTO: 1082933443

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Andrea Carolina Linares Santos identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** **1.** Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. **2.** Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. **3.** Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. **4.** Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. **5.** La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. **6.** Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** **1.** Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. **2.** Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. **3.** Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** **1.** Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. **2.** La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: laduarter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 18 de febrero de 2025

Andrea Cincres
FIRMA
NOMBRE: Andrea Cincres
NUMERO DE DOCUMENTO: 1083033529

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Daniel José Pacheco Sampaio. identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** **1.** Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. **2.** Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. **3.** Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. **4.** Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. **5.** La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. **6.** Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** **1.** Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. **2.** Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. **3.** Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** **1.** Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. **2.** La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

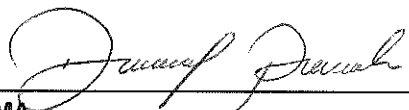
- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodríguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduanter@eafit.edu.co y isperezu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 18 de Febrero. de 2025



FIRMA

NOMBRE: *Daniel Pacheco*

NUMERO DE DOCUMENTO: 1.083.012.266

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Yaniceth Bustos P. identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como **'EL PROYECTO'**. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

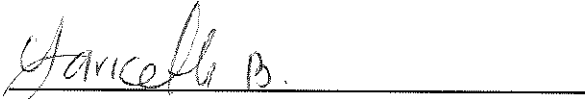
- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduarter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 18 de Febrero de 2025



FIRMA

NOMBRE: Yancelli Bustos P.

NUMERO DE DOCUMENTO: 1082847.700

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Estefanía Durán Fierro identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: laduarter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 19 de Febrero de 2025



FIRMA

NOMBRE: Estepanía Durán Fierro

NUMERO DE DOCUMENTO: 1.004.461.413

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo MARIA DE LOS ANGELES BOLAÑO R. identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduarter@eafit.edu.co y isperezu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 19 de FEBRERO de 2025


FIRMA
NOMBRE: MARIA BLANCO
NUMERO DE DOCUMENTO: 1004357315.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Laura Vanessa Mejia Castro identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** **1.** Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. **2.** Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. **3.** Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. **4.** Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. **5.** La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. **6.** Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** **1.** Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. **2.** Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. **3.** Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** **1.** Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. **2.** La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: laduarter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 19 de Febrero de 2025

Laura Mejia Castro

FIRMA

NOMBRE: Laura Vanessa Mejia Castro

NUMERO DE DOCUMENTO: 1083018369

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Andrea Isabel Zarro Wicir identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodríguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduanter@eafit.edu.co y lsperazu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 20 de febrero de 2025



FIRMA

NOMBRE: Andrea Zorro Lucir

NUMERO DE DOCUMENTO: 1002999386

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Andres David Ordonez Rico identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodriguez y Leydy Suleny Perez Ureña

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- Dirección: Santa Marta - Magdalena
- Email: jaduarter@eafit.edu.co y isperezu@eafit.edu.co

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 20 de Febrero de 2025



FIRMA

NOMBRE: *Andres Ordóñez Rueda*

NUMERO DE DOCUMENTO: *1083017938*

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente, yo Ceylin Karina Ceballos Charris identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro mi consentimiento informado a **LA UNIVERSIDAD EAFIT** para participar en el proyecto **BENEFICIOS NO MONETARIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN MULTINACIONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL COLOMBIANO**, denominado en adelante como '**EL PROYECTO**'. Manifiesto que he comprendido plenamente la información, los objetivos, las condiciones y las actividades que se llevarán a cabo durante su ejecución.

Reconozco además que mi participación es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin repercusiones. Entiendo y acepto que mis datos personales, recogidos durante mi participación en este proyecto, serán tratados con la máxima confidencialidad, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y sus normativas complementarias. Estoy consciente de que mis datos serán utilizados exclusivamente para los fines relacionados con este estudio, y que se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su seguridad y privacidad. Se me ha asegurado que cualquier divulgación de información estará sujeta a protocolos estrictos de anonimato y privacidad, preservando mi identidad y derechos como participante, correspondiente al siguiente Proyecto y Procedimientos:

- **Objetivo:** Analizar cómo los beneficios no monetarios configuran la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la percepción de equidad en una organización multinacional del sector industrial colombiano.
- **Duración:** 30 minutos
- **Procedimientos:** 1. Se le proporcionará al participante una introducción del proyecto, explicándole los objetivos y alcance de este. 2. Una vez socializada la información, el participante firmará el documento de consentimiento. 3. Se llevará a cabo una entrevista individual con una duración aproximada de 30 minutos. 4. Los datos recolectados serán usados de manera segura para garantizar la privacidad del participante. 5. La información será analizada exclusivamente para los fines del estudio. 6. Los hallazgos serán anexados en el proyecto sin revelar información que permita la identificación de los participantes.
- **Beneficios:** 1. Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre cómo los beneficios no monetarios impactan la satisfacción laboral en el sector industrial. 2. Reflexión personal sobre la percepción del entorno laboral y los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo. 3. Oportunidad de expresar opiniones y experiencias sobre la percepción de los beneficios no monetarios en el entorno laboral.
- **Riesgos:** 1. Algunas preguntas podrían generarle al participante reflexiones personales sobre la experiencia laboral que podrían resultar incómodas. 2. La participación en el estudio podría generar una breve interrupción en la jornada laboral, lo que podría afectar momentáneamente la concentración en otras actividades.

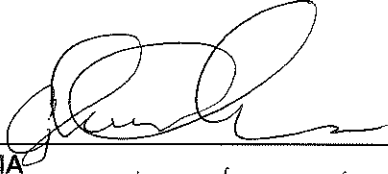
Entiendo que cualquier requerimiento relacionado con el tratamiento de los datos personales y los derechos pueden ser ejercidos serán a través de los canales dispuestos por la **UNIVERSIDAD EAFIT** para el efecto:

- **Investigadores Principales:** Jeimy Alexandra Duarte Rodríguez y Leydy Suleny Perez Ureña
- **Dirección:** Santa Marta - Magdalena
- **Email:** jaduarter@eafit.edu.co y lperez@eafit.edu.co

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma constato que he leído y entendido plenamente la información aquí presente y que estoy de acuerdo con ella.

Santa Marta, 20 de febrero de 2025



FIRMA

NOMBRE: Ceylin Ceballos Charris

NUMERO DE DOCUMENTO: 1083020314

ANEXO 5

Matriz de Tabulación de Datos de las Entrevistas

	BLOQUE 1: CONTRIBUCIÓN		BLOQUE 2: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN TOTAL		BLOQUE 3: IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN		BLOQUE 4: IMPACTO ORGANIZACIONAL		BLOQUE 5: EQUIPOS Y DISTRIBUCIÓN		BLOQUE 6: PROYECCIÓN Y MEJORA								
	1. ¿Puede describir su rol y responsabilidades en relación con la gestión de beneficios no monetarios en la empresa o en la estrategia de beneficios no monetarios?	2. ¿De qué se compone el paquete de beneficios no monetarios en la empresa o en la estrategia de beneficios no monetarios?	3. ¿Qué factores han influido en la implementación o modificación de estos beneficios no monetarios en la empresa o en la estrategia de beneficios no monetarios?	4. ¿Qué lugar ocupan los beneficios no monetarios en la estrategia de compensación total de la organización?	5. ¿Cuáles son los principales beneficios no monetarios que actualmente ofrece la empresa?	6. ¿Cómo se determinan los beneficios a ofrecer y qué criterios se utilizan para su selección?	7. ¿Puede describir el proceso de planificación e implementación de un beneficio no monetario?	8. ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la gestión y administración de beneficios no monetarios?	9. ¿Cómo se comunican y promueven los beneficios no monetarios dentro de la organización?	10. ¿Qué impacto han observado en la organización como resultado de la implementación de beneficios no monetarios?	11. ¿Cómo se asegura la equidad en la percepción y aprovechamiento de los beneficios no monetarios?	12. ¿Qué indicadores o métricas utiliza la empresa para evaluar la efectividad de los beneficios no monetarios?	13. ¿Cómo se asegura la equidad en la percepción y aprovechamiento de los beneficios no monetarios?	14. ¿Qué criterios se consideran al asignar beneficios a diferentes niveles organizacionales o grupos de empleados?	15. ¿Qué tipo de retroalimentación han recibido de los empleados sobre la percepción de beneficios no monetarios?	16. ¿Qué oportunidades de mejora identifican en el programa actual de beneficios no monetarios o en el futuro?	17. ¿Cómo visualizan la evolución de estos beneficios en el futuro?	18. ¿Qué recomendaciones haría para optimizar la estrategia de beneficios no monetarios y su impacto en la organización?	19. ¿Qué aspecto sobre los beneficios no monetarios les considero importante y que no hayamos abordado en esta conversación?
Participante 1	Desde mi rol no tengo interferencia o alguna relación en los beneficios no monetarios por la organización.	No ha habido grandes cambios en las actualizaciones que existen con referencia a temas de capacitaciones de los beneficios no monetarios por la organización.	La implementación de nuevos beneficios surge de acuerdo con las necesidades que se presentan en la empresa y los empleados.	No tengo conocimiento.	Capacitaciones, trabajo flexible, oportunidades de desarrollo profesional, jornadas de masajes, reconocimiento por antigüedad, beneficios o descuentos con algunas empresas por medio de convenios.	Van acorde más al tipo de personas a ofrecer y no hay criterios definidos, al menos no visiblemente.	Se realizan reuniones con personal específico para evaluar la viabilidad de un nuevo beneficio.	Que sean acorde para todo el personal y que el personal no se sienta excluido.	Muchos de estos beneficios no se comunican, lo que me preocupa es que no se comunique con la persona que tiene la empresa y que sea apto para todo el personal.	Mejoras en la productividad, mayor compromiso y motivado es más efectivo en la organización.	Si, en algunos casos se presentan desajustes, pero al contrario se vea una mayor efectividad laboral.	No hay distribución equitativa de los beneficios.	Que sean acorde a nivel jerárquico y al tipo de persona (administrativo/operativo), está claro que algunos beneficios no aplican para todos, por el tipo de cargo y responsabilidades que conlleva.	Que sean actualizados, que puedan aplicarse a más personas y que se tenga claro los criterios para poder acceder.	Debería haber una mejora en la política desde la planificación hasta la implementación de estos, que sea clara, sencilla y que sea transparente para ambas partes.	Ampliar los beneficios que se otorgan, para que el empleado se sienta recompensado, más motivado, más comprometido y que sea transparente en el trabajo.	El salario emocional muchos veces tiene mayor influencia que algunos beneficios no monetarios, un trabajador motivado, valorado y que tenga armonía en su vida laboral y personal es mucha más eficiente, pero que los beneficios no monetarios no sean tan complejos como para que no se puedan implementar en la empresa.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.	
Participante 2	Dentro de mis funciones no he visto gestión directa por beneficios no monetarios.		A lo largo del tiempo se ha implementado la creación de nuevos beneficios que se otorgan a través de la empresa, pero no he visto gestión directa por beneficios no monetarios.	Los principales factores que han influido en el desarrollo de estos beneficios son: la necesidad de atraer y retener talento, la mejora de la productividad y la satisfacción de los empleados. A pesar de ser un grupo empresarial grande, la mayoría de los empleados son de menor edad, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El principal es el desarrollo de estos beneficios, pero también la necesidad de atraer y retener talento, la mejora de la productividad y la satisfacción de los empleados. A pesar de ser un grupo empresarial grande, la mayoría de los empleados son de menor edad, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Los criterios para determinar si un beneficio es necesario son: la necesidad de atraer y retener talento, la mejora de la productividad y la satisfacción de los empleados. A pesar de ser un grupo empresarial grande, la mayoría de los empleados son de menor edad, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	No me he planteado el proceso de planificación e implementación de los beneficios no monetarios.	Los principales desafíos que se presentan en la implementación de beneficios no monetarios es la selección de los beneficios, la necesidad de atraer y retener talento, la mejora de la productividad y la satisfacción de los empleados. A pesar de ser un grupo empresarial grande, la mayoría de los empleados son de menor edad, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Estos beneficios son comunicados a través de los canales oficiales de la empresa, principalmente por correo electrónico, pero también, son comunicados por el área de bienestar laboral.	Al no ser muchos, yo estaré definiendo los criterios para otorgar estos beneficios, actualmente en la empresa se otorgan en forma de medallas por el tiempo que se dedican a la empresa.	Si, definitivamente. De hecho, yo creo que estos beneficios son regulados en su implementación, pero en la empresa se otorgan en forma de medallas por el tiempo que se dedican a la empresa.	Actualmente no existe un indicador para medir esta información.	No existe actualmente una métrica por la cual la empresa pueda evaluar el seguimiento y control de estos asignados.	No tengo conocimiento de criterios definidos para asignar beneficios a los diferentes niveles.	Como no existe una herramienta para medir este tipo de beneficios, no está un resultado de impacto visible, en consecuencia, no hay información que permita retroalimentar sobre este proceso.	Existen muchas oportunidades de mejora para este proceso, el primero, definir y estandarizar los beneficios no monetarios de manera correcta, el segundo, establecer criterios para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Me hace evolucionar este proceso para que pueda mejorar, si se aplican estas oportunidades de mejora se podrá garantizar un proceso transparente y satisfactorio.	Como dije anteriormente en el proceso debe mejorarse toda la información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.	
Participante 3	Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Realmente la empresa debe reestructurar su modelo de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Considero que el factor principal es la falta de recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesitan una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Se determinan por medio de un análisis de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor desafío es garantizar la necesidad de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Las empresas normalmente emiten métricas cuantitativas y cualitativas para medir el impacto de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor impacto que he observado es en la productividad, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Si, como que están afectando a las actividades de la empresa, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Definiendo políticas claras y transparentes para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios al asignar beneficios a los diferentes niveles.	En muchos casos se reciben algunos aportes, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Como se ha comentado en los puntos anteriores, es importante escuchar a los empleados, evaluar los recursos tecnológicos.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.			
Participante 4	En mi rol, soy responsable de realizar actividades de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Considero que el factor principal es la falta de recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesitan una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Se determinan por medio de un análisis de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor desafío es garantizar la necesidad de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Las empresas normalmente emiten métricas cuantitativas y cualitativas para medir el impacto de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor impacto que he observado es en la productividad, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Si, como que están afectando a las actividades de la empresa, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Definiendo políticas claras y transparentes para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios al asignar beneficios a los diferentes niveles.	En muchos casos se reciben algunos aportes, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Como se ha comentado en los puntos anteriores, es importante escuchar a los empleados, evaluar los recursos tecnológicos.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.			
Participante 5	En mi rol, soy responsable de realizar actividades de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Considero que el factor principal es la falta de recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesitan una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Se determinan por medio de un análisis de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor desafío es garantizar la necesidad de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Las empresas normalmente emiten métricas cuantitativas y cualitativas para medir el impacto de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor impacto que he observado es en la productividad, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Si, como que están afectando a las actividades de la empresa, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Definiendo políticas claras y transparentes para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios al asignar beneficios a los diferentes niveles.	En muchos casos se reciben algunos aportes, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Como se ha comentado en los puntos anteriores, es importante escuchar a los empleados, evaluar los recursos tecnológicos.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.			
Participante 6	En mi rol, soy responsable de realizar actividades de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Considero que el factor principal es la falta de recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesitan una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Se determinan por medio de un análisis de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor desafío es garantizar la necesidad de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Las empresas normalmente emiten métricas cuantitativas y cualitativas para medir el impacto de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor impacto que he observado es en la productividad, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Si, como que están afectando a las actividades de la empresa, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Definiendo políticas claras y transparentes para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios al asignar beneficios a los diferentes niveles.	En muchos casos se reciben algunos aportes, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Como se ha comentado en los puntos anteriores, es importante escuchar a los empleados, evaluar los recursos tecnológicos.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.			
Participante 7	En mi rol, soy responsable de realizar actividades de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Desde mi rol, debo garantizar la gestión efectiva de los beneficios no monetarios con los que cuenta la organización y velar por que los colaboradores sean integrados al 100% dentro de la dinámica, en donde no se sientan excluidos por la naturaleza de sus funciones, que en muchas ocasiones por temas operativos no pueden integrarse dentro de las actividades a desarrollar.	Considero que el factor principal es la falta de recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Debería ocupar un lugar clave dentro de la estrategia de beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesitan una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Se determinan por medio de un análisis de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor desafío es garantizar la necesidad de los recursos humanos y capital, debido a que los recursos humanos son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Actualmente estoy en un proceso de reestructuración de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Las empresas normalmente emiten métricas cuantitativas y cualitativas para medir el impacto de los beneficios no monetarios, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	El mayor impacto que he observado es en la productividad, que en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Si, como que están afectando a las actividades de la empresa, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Definiendo políticas claras y transparentes para asignar los beneficios a los diferentes niveles.	Las empresas deben tener en cuenta una serie de criterios al asignar beneficios a los diferentes niveles.	En muchos casos se reciben algunos aportes, pero en la actualidad son escasos y las personas que los quieren no los tienen, por lo que se necesita una estrategia que permita atraer y retener talento en cualquier lugar.	Como se ha comentado en los puntos anteriores, es importante escuchar a los empleados, evaluar los recursos tecnológicos.	Considero que desde el punto de vista de los beneficios no monetarios ha habido mucha información correspondiente a lo relevante del tema, no tengo ningún comentario adicional.			

	BLOQUE 2: Sobre la política formal		BLOQUE 3: Sobre la estructura de compensación total					BLOQUE 5: Sobre los criterios de asignación				BLOQUE 4: Sobre medición de efectividad		BLOQUE 2: Sobre integración estratégica		BLOQUE 6: Sobre comunicación y percepción interna				
	1. ¿Existe un documento oficial que describa la política de beneficios no monetarios de la organización? ¿O lo hay?	2. ¿Puede compartir o describir el contenido de este político y cómo se integra con la estrategia de compensación total?	3. ¿Cuáles son los componentes de la estrategia de compensación total de la organización?	4. ¿Qué porcentaje o proporción representan los beneficios no monetarios dentro de esta estrategia?	5. ¿Cómo se distribuyen los beneficios no monetarios entre diferentes niveles jerárquicos o áreas de la organización?	6. ¿Existen beneficios no monetarios que sean percibidos como diferenciadores respecto a otras empresas del sector?	7. ¿Existen criterios documentados para la asignación de cada tipo de beneficio no monetario?	8. ¿Qué procedimientos formal sigue un empleado para elegir beneficios según sus necesidades personales o familiares?	9. ¿Qué grado de flexibilidad tiene un empleado para elegir beneficios según sus necesidades personales o familiares?	10. ¿Hay beneficios disponibles para todos los empleados o algunos con exclusión para ciertos cargos o antigüedad?	11. ¿Qué indicadores específicos utiliza la organización para medir el impacto de los beneficios no monetarios?	12. ¿Con qué frecuencia y mediante qué herramientas se realiza la efectividad de estos beneficios?	13. ¿Cómo se alinean los beneficios no monetarios con los objetivos estratégicos de la organización?	14. ¿Existe un proceso formal para revisar y actualizar la estrategia de beneficios según los cambios en las necesidades del negocio?	15. ¿De qué manera se comunica a los empleados la disponibilidad de los beneficios no monetarios?	16. ¿Qué canales o herramientas se utilizan para esta comunicación?	17. ¿Se ha realizado alguna encuesta o estudio interno para medir la satisfacción de los empleados respecto a los beneficios no monetarios?	18. ¿Qué comentarios o retroalimentación frecuente reciben sobre estos beneficios?	19. Desde su perspectiva, ¿cuáles son los beneficios no monetarios más valorados por los empleados y por qué cree que es así?	20. ¿Cómo cree que los beneficios no monetarios actuales impactan en la satisfacción, el compromiso y la retención del talento en la organización?
Participante 8	Pues, no, que yo sepa no hay un documento oficial como tal que describa esa política.	N/A	Ahí, digamos que los componentes principales son el salario monetario y también lo que tiene que ver con el desarrollo de carrera.	La verdad es que en este momento no tenemos como estandarizados los beneficios no monetarios, entonces, por la misma, no se ha calculado qué porcentaje representan dentro de la compensación total.	Si, mira, hay algunos beneficios que sí están distribuidos en diferentes niveles de cargo. Por ejemplo, los 80% y otro beneficio es el del cargo fijo que son solo para los directivos, según venga entendido.	Pues creo que el acompañamiento psicológico es percibido como un diferenciador comparado con otras empresas.	No, tampoco están documentados los criterios, hay proceso en la política de beneficios, así no existe formalmente.	Ahí, pues el trabajador lo utiliza, el área de bienestar, pero es de forma verbal, no hay un procedimiento formal establecido hasta donde sé.	No hay flexibilidad, debido a que los beneficios están predefinidos para los trabajadores y son muy pocos.	Si, como lo mencioné antes, hay algunos beneficios que son exclusivos para el personal directivo, no son para todos.	Ahí, el impacto de los beneficios no monetarios como tal no se mide, no tenemos indicadores específicos para eso en este momento.	Pues no se evalúan los beneficios de forma directa. Solo se toca el tema en la reunión anual de clima laboral y en la de riesgo personal, ahí se incluye ese tema.	El objetivo estratégico del área es mejorar y fidelizar al talento humano, con embargo, está en proceso de fortalecimiento el proceso de beneficios no monetarios.	No, no hay un proceso formal establecido para revisar o actualizar los beneficios con base en los cambios del negocio, así no están.	Pues se comunican a través de los procesos de comunicación interna que tenemos, pero no hay como una frecuencia definida para estar socializando o recordando.	Ahí, principalmente cuando el CAD para eso.	Hasta el momento, no, no se ha hecho ninguna encuesta específica sobre la satisfacción.	Pues los comentarios que recibimos es que solo algunos de los beneficios que se ofrecen son realmente útiles y tienen algo de impacto, además, que no todos aplican para todo el personal, así genera algo de inconformidad por que no se están incluyendo.	No dice que los acompañamientos psicológicos son muy valiosos, porque no toda la gente de beneficio afuera, es algo costoso a la empresa lo afuera. Y también el convenio con la clínica, porque él vive afuera y discusiones no solo para el trabajador, sino también para su núcleo familiar, así le genera lo mismo, o puede dársele a que no se perciba de la mejor manera para los involucrados.	Yo creo que impactan significativamente... pero no precisamente de forma positiva, debido a que en las reuniones de clima y riesgo personal que tenemos, hay una dimensión de reconocimiento que incluye el factor de beneficio, y esa dimensión siempre está por debajo del promedio esperado. Eso indica que, aunque haya beneficios, no impacta en la satisfacción y el compromiso, no es el ideal y el que la organización estima tener, o puede dársele a que no se perciba de la mejor manera para los involucrados.