

COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL APLICADA A UNA EMPRESA DEL
SECTOR DE SEGUROS

**COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL APLICADA A UNA EMPRESA
DEL SECTOR DE SEGUROS**



YANNISE PAOLA BARRIGA ROBAYO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C.

2019

COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL APLICADA A UNA EMPRESA DEL
SECTOR DE SEGUROS

**COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL APLICADA A UNA EMPRESA
DEL SECTOR DE SEGUROS**



Autor:

YANNISE PAOLA BARRIGA ROBAYO

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**

Asesor:

PEDRO NEL VALBUENA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C.

2019

Contenido

1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Revisión literaria.....	4
4. Marco teórico.....	7
4.1 Incentivos y elementos de compensación y bienestar laboral.....	7
4.2 Cultura organizacional.....	7
4.3 Recursos humanos.....	8
5. Método.....	10
6. Resultados.....	12
7. Discusión.....	17
8. Conclusiones.....	19
9. Referencia.....	20
10. Anexo.....	21
Anexo 1. Formato de encuesta aplicado.....	21

COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL APLICADA A UNA EMPRESA DEL IV
SECTOR DE SEGUROS

Índice de Tablas

Tabla 1 Tabulación de respuestas de encuesta, de compensación y bienestar laboral..... 11

Índice de figuras

Figura 1 Motivación.....	13
Figura 2 Incentivos.....	14
Figura 3 Satisfacción.....	15
Figura 4 Cultura Organizacional.....	16

Resumen

Compensación y bienestar laborales son estímulos que permiten a una organización identificar los principales elementos utilizados que los lleven a tener una buena motivación, satisfacción, cultura organizacional e incentivos presentados a los colaboradores.

Con la utilización del método cualitativo se hallaron respuestas a las diferentes técnicas aplicadas por una compañía que buscan dar respuestas a preguntas como la satisfacción salarial, beneficios brindados y sentido de pertenencia a la organización.

Las retribuciones y otros beneficios laborales permiten un mejor crecimiento y desarrollo de una empresa, a nivel monetario y de reconocimientos en el mercado, trabajadores motivados generan un buen desarrollo laboral.

Palabras claves: motivación; satisfacción; incentivos; salario; beneficios

Abstract

Compensation and work welfare are stimuli that allow an organization to identify the main elements that have good motivation, satisfaction, organizational culture and incentives for employees.

With the use of the qualitative method, answers were found to the different techniques applied by a company that seek to answer questions such as salary satisfaction, benefits provided and sense of belonging to the organization.

Remuneration and other labor benefits allow a better growth and development of a company, at a monetary level and market recognition, motivated workers generate good job development.

Keywords: motivation; satisfaction; incentives; salary; Benefits.

Introducción

La compensación y bienestar laboral en las empresas tanto públicas como privadas son instrumentos o elementos que permiten un buen desempeño y sentido de pertenencia laboral, por tal razón la relación existente entre lo humano y la retribución, así como las posibles restricciones existentes entre los sistemas de reconocimiento y recompensa, con el único objetivo de cautivar, retener y motivar a los colaboradores en las organizaciones, buscando ofrecer a las personas opciones de compensación diferentes a las económicas, sin descartar que deben seguir una técnica que incluya la implementación de características estratégicas eficientes que cumpla con un sistema adecuadas tanto para los colaboradores como para la empresa.

Las herramientas utilizadas deben estar enfocadas en instrumentos de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores, sirviendo de apoyo el área de recursos humanos y líderes comprometidos con la organización ¿Cómo lo hacen?, ¿Qué instrumentos y elementos utilizan las empresas para ejecutar planes de compensación y bienestar laboral, enfocados a la motivación, satisfacción, incentivos y cultura organizacional?

Para dar respuesta a esta pregunta en primer lugar se hizo una aproximación de los estudios sobre el tema y en segundo lugar se planteó desarrollar en este ensayo una encuesta a los colaboradores de una empresa reconocida en el mercado de seguros a nivel mundial con sede en Colombia, donde se permitió indagar por el manejo del programa de compensación y bienestar laboral ofrecido a sus colaboradores.

Para llegar a identificar las variables se utilizó un método cualitativo que permite identificar los elementos medibles en la organización y los cuales generan una mejor satisfacción y cultura organizacional entre los colaboradores y su empleador.

Con los elementos identificados se medirá los niveles de compromiso y motivación de los colaboradores y el otorgamiento de beneficios o servicios que la compañía ha implementado a sus colaboradores.

Revisión literaria

En la literatura se encuentran diversos enfoques para tratar el tema de compensación y bienestar laboral en una organización, por ejemplo, Arias (2008), indicó que se debe iniciar por identificar la relación existente entre el ser humano y las retribuciones recibidas por los servicios prestados en la compañía, igualmente las gratificaciones y los beneficios percibidos, los cuales permiten generar una buena motivación profesional la cual se verá reflejada en los resultados y en crecimiento de la compañía, sin olvidar que el salario recibido por los servicios prestados es uno de los principales elementos de motivación emocional.

Las retribuciones salariales son el incentivo principal de un colaborador, el cual es recibido por sus actividades desarrolladas durante un periodo determinado, pero este debe cumplir algunos criterios de asignación tales como: ser equitativo, incentivador y aceptable para el empleado, es utilizado como estrategia para elevar la motivación y productividad de las personas. Por otro lado, otros elementos de compensación y bienestar laboral son identificados como beneficios, viáticos, cursos y eventos culturales.

Esos otros elementos o beneficios recibidos por la empresa permiten generar un sentido de pertenencia por la compañía y compañerismo entre los colaboradores. Se plantea, además, difundir programas asistencialistas que aporten a la calidad de vida de las personas que trabajan, actuando sobre variables de carácter sociocultural. (Tenazoa, Oswaldo y Rivera, 2015).

El trato recibido y los procedimientos justos relacionados con la efectividad de las compensaciones ofrecidas dentro de la organización permite una mejor situación laboral, para argumentar lo mencionado, Gómez (2012) revelo que se debe identificar los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo: tales como la comunicación, el involucramiento de los trabajadores, el apoyo organizacional brindado.

Los aspectos de la compensación y bienestar deben iniciar desde la cabeza principal de una organización, se busca que existan líderes comprometidos tanto con sus empresas como con sus colaboradores, personas que contribuyen día a día con el crecimiento tanto económico como de reconocimiento en el mercado, para lograr generar sentido de pertenencia los colaboradores deben percibir ese cariño a través de incentivos que les genere motivación y ganas de hacer la cosas con amor y dedicación.

Salazar, Hidalgo y Manríquez (2017), sugirieron que a través de recursos humanos es posible hallar instrumentos principales que brindan apoyo a los planes de compensación y bienestar de una empresa, pues se permite medir los movimientos de rotación de personal y el absentismo laboral, lo que genera una baja productividad de la empresa y motivación de crecimiento.

Igualmente se puede resaltar que mediante proceso colectivo, interactivo y coordinado se requiere de la cooperación de los miembros del grupo. Según González, Peiró, y Bravo, (1996) se puede alcanzar metas de cumplimiento establecidas por la empresa, ya que una buena formación y trabajo en equipo fortalece el crecimiento de la compañía y un buen desempeño de funciones asignadas.

El sistema de compensación y bienestar laborar de una empresa varia de acuerdo al enfoque que le brinde cada organización y los elementos de interés y desarrollo organizacional, los cuales fundamenten beneficios o compensación, sin olvidar que siempre deben ir dirigidos a los funcionarios, sin importar los niveles de posicionamiento de cada personal dentro de organización, se sugiere que sea un plan que incluya la implementación de características estratégicas eficientes para todo el sistemas de compensación, igualmente debe contener condiciones adecuadas tanto para los trabajadores como para la empresa apoyadas por recursos humanos, generando una buena cultura organizacional dentro de la compañía.

Basado en los aspectos sobresalientes de la revisión literatura el ensayo se enfocó en tres puntos claves de la compensación y bienestar laboral, los cuales tienen varios elementos que se fundamentan en desarrollo y crecimiento de los colaboradores, como son: motivación salarial, incentivos, viáticos, entre otros, que permiten tener una mejor calidad de vida para las personas y buen crecimiento empresarial.

Marco teórico

Incentivos y elementos de compensación y bienestar laboral

Cuando se habla de compensación y bienestar laboral también se puede identificar como elementos que implementan las organizaciones para desarrollar un buen clima laboral tales como salarios, sueldos, viatico, beneficio, incentivos, concursos y cualquier otro atributo que la empresa atribuye al trabajo realizado por cada colaborador e igualmente en cada uno de los elementos mencionados intervienen, líderes y compañías que buscan generar un sentido de pertenecía con sus funcionarios y al mismo tiempo crecimiento del posicionamiento de la compañía (Gómez, 2012).

Actualmente las compañías brindan gran importancia a la imagen que se refleja en la sociedad buscando transmitir una visión clara a través de sus colaboradores ayudando a incrementar su satisfacción y su desarrollo laboral como profesional y personal, algunos de los principales objetivos de las compensaciones empresariales (Granados, 2011).

Cultura organizacional

La cultura organizacional y el bienestar laboral son otros de los factores que intervienen en los aspectos importantes de una organización y los cuales se relacionan para brindar una mejor calidad y ambiente laboral. Se contempla que la gestión de la organización debe iniciar, por parte de sus líderes, personas comprometidas con sus organizaciones y colaboradores que

aporten para el crecimiento y reconocimiento de la compañía, igualmente se debe aceptar que existen elementos socioculturales que permiten visualizar la organización; contribuyendo al bienestar y la satisfacción de sus funcionarios, a través de resultados económicos, manejo de conflictos, complacencia de los clientes y sobre todo los logros alcanzados por la compañía (Hernández, Galvis, y Narváez, 2003).

Un colaborador se siente mejor y desarrolla adecuadamente sus actividades cuando siente gusto por lo que hace, halla oportunidades de crecimiento y posibilidades de sobresalir en su labor. Cuando existen incentivos y los reconocimientos son percibidos de forma equitativa, tanto por el colaborador y la compañía se genera un buen ambiente de productividad, lo cual va de la mano con la calidad de vida y valores establecidos por la organización, generando resultados de satisfacción, crecimiento constante y rentabilidad de la empresa de una forma rápida y eficaz. Además se plantea divulgar programas que aporten a las personas un aprendizaje inmediato, lo que permite conocer y actuar sobre variables de carácter cultural (Tenazoa, Oswaldo y Rivera, 2015).

Al contar con una política organizada y bien administrada de compensación y bienestar laboral se evitaría una serie de gastos progresivos, esto permitiría brindar incentivos a todos los empleados de cualquier organización, lo que a futuro generara excelentes equipos de trabajo. Por otro lado, el deterioro del ambiente laboral, la frágil calidad de vida en el trabajo y el empobrecimiento de las relaciones personales, se acompañan de una disminución en el rendimiento individual, en la productividad de la organización y en la presencia permanente de conflictos interpersonales.

Recursos humanos

Los mercados laborales actuales, altamente competitivos, obligan a los responsables de área Recursos Humanos de las empresas a desarrollar e implementar herramientas que ayuden con

la motivación y la retención de sus colaboradores calificados. Uno de esos planes lo constituyen los llamados beneficios al colaborador Nazario (2006), los cuales se pueden calificar midiendo los niveles de compromiso y motivación de los empleados de una compañía, y relacionándolos con el otorgamiento de beneficios o servicios, y la manera en que la organización lo hace.

Algunos estudios reflexionan acerca del compromiso de la organización en la motivación de sus empleados, aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos. “Así, es posible reconocer la existencia de un estilo que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo de manera que diseñadas logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación influirá en la motivación, en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos como un elementos monetarios, e intrínsecos mecanismo intangible respectivo a la actividad misma del colaborador” desde un enfoque cualitativo (Bedodo y Giglio, 2006, pp. 7-19).

La compensación y beneficios son derechos adquiridos que se ofrecen como retribución al trabajo realizado. En la medida que sean parte de la organización y se logren las metas implantadas, la compensación y los beneficios mejoran progresivamente como recompensa al esfuerzo realizado, sin descartar que se debe implementar programas con estrategias eficientes para realizar un buen sistemas de compensación que acobije a la fuerza laboral y el cual se logren destacar los principales aspectos y elementos tales como la motivación, incentivos, satisfacción laboral y cultura organizacional de la compañía.

Método

Este es un estudio basado en el método cualitativo utiliza, elementos o apartados de las propuestas cuantitativas, las cuales permiten ver en las diferencias, el formato cualitativo

“posee una estructura menos estandarizada y al desarrollarlo suele haber mayor flexibilidad” (Hernández y Tamayo 2011, p.17).

Por medio de la descripción analítica utilizada se permite detallar “las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se pueda analizar, con el fin de medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren” (Hernández y Tamayo 2011, p.18).

Técnica de estudio de caso

El estudio de caso permite definir mediante proceso cualitativo, cuantitativo o mixto, analizar profundamente una unidad integral para responder y desarrollar teorías, sobre un individuo grupo u organización (Hernández y Mendoza, 2008). Este estudio se desarrolló en una compañía internacional del sector de seguros.

Encuesta

La encuesta es un método como lo menciona Fink (2008) de “recolección de información que se usan para describir, comparar o explicar conocimientos, sentimientos, valores, preferencias y conductas” (p.1). La encuesta se aplicó a colaboradores de una compañía multinacional del sector de seguros con sede en Colombia, donde se identificaran los elementos más importantes que permitirán medir los componentes de compensación y bienestar laboral que la organización tiene para sus colaboradores.

Descripción de los participantes

Aplicado a personas de género femenino y masculino, entre edades de los 22 a los 45 años, con ocupaciones de analista, profesionales y coordinadores, son profesionales universitarios o en proceso de formación con más de 2 años en la organización.

Variables

El cuestionario cerrado de escala de 1 – 5. Donde uno es insatisfecho y cinco es muy satisfecho. Las variables aplicadas en la encuesta surgen a partir de la revisión literaria.

Las variables que se aplicaron en el método aplicado son:

- Incentivos
- Satisfacción
- Motivación
- Cultura organización

Resultados

Tabla 1:

Tabulación de respuestas de encuesta, de compensación y bienestar laboral

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	TOTAL
MOTIVACION							
1	Está satisfecho con su retribución económica.	4	6	3	5	2	20
2	En su compañía existen oportunidades de promoción	2	7	4	6	1	20
3	Cree que tiene posibilidad de crecer dentro de la organización	3	4	3	7	3	20
INSENTIVOS							
4	La empresa tiene para sus colaboradores beneficios tales como: auxilios educativos, compra de vivienda etc.	4	5	7	1	3	20
5	La empresa realiza actividades de bienestar, deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.	2	4	5	7	2	20
6	La compañía realiza incentivos monetarios cuando se realizan cumplimiento de metas.	6	6	2	3	3	20
SATISFACCIÓN							
7	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas de ascensos y de aprendizaje.	2	3	6	7	2	20
8	Esta satisfecho con su cargo y las funciones asignadas por la compañía	5	6	3	5	1	20
9	Cuenta con un buen grupo de trabajo para cumplir las metas propuestas por la compañía	3	4	4	6	3	20
CULTURA ORGANIZACIONAL							
10	Se siente feliz en su lugar de trabajo.	3	3	6	4	4	20
11	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	2	4	4	6	4	20
12	Recomendaría a otras personas trabajar en esta compañía	3	1	7	4	5	20

Elaboración propia

Los resultados de la aplicación de la encuesta permitieron obtener el nivel de satisfacción del plan de compensación bienestar laboral que desarrolla una empresa del sector de seguros, de esta manera se refleja que la compañía tiene un buen plan de que desarrolla para sus colaboradores como lo son otros incentivos diferentes a salario que algunos empleados los usan y disfrutan pero otros quizás por desconocimiento generan un resultado de insatisfacción al igual que las remuneraciones económicas salariales, pero en general es una buena compañía para trabajar y es recomendable a otra personas.



Figura 1. Motivación
Elaboración propia

Con el resultado de la encuesta realizada, más del 30% de las personas encuestadas indican estar algo satisfechas, lo que permite identificar una variable a mejorar, uno de los principales elementos de motivación son los incentivos salariales o crecimientos dentro de organización, razón por la cual se sugiere realizar una revisión del sistema utilizado por la compañía para la asignación y promoción de sus colaboradores y porque estos no se sienten satisfechos.

Adicionalmente se puede visualizar que solo el 10% de los encuestados se siente satisfecho con la retribución salarial asignada por la empresa, lo que permite analizar que la se está presentando una no conformidad.

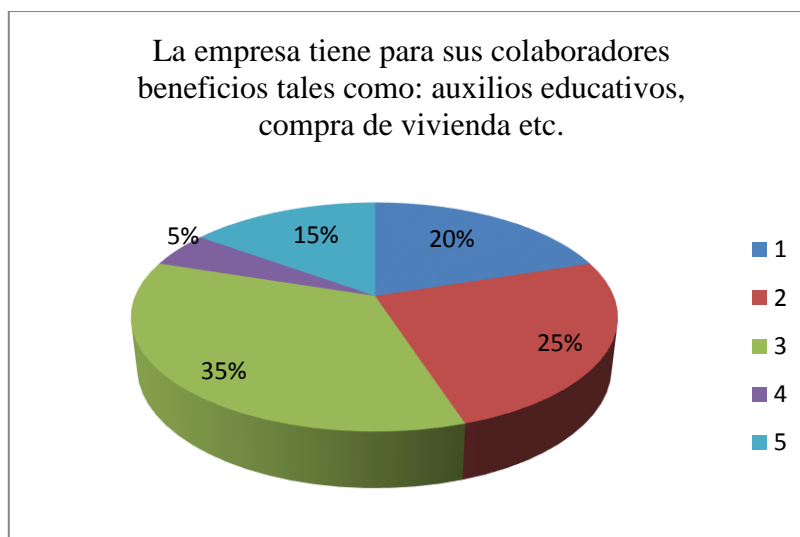


Figura 2. Incentivos
Elaboración propia

Los incentivos empresariales son actividades e instrumentos que se entregan a los colaboradores con el fin de obtener mejores resultados en sus actividades, en esta oportunidad el 35% de las 20 personas encuestadas le es indiferente o para otras satisfecho, los beneficios brindados por la compañía por sus labores prestadas, lo que generar mejores resultados económicos y crecimiento empresarial.

Profundizando en la figura, se puede ver que tan solo el 5% de los encuestados tiene conocimiento de que la empresa ofrece varios beneficios adicionales a lo reglamentario, lo cual permite confirmar la falta de comunicación hacia los trabajadores y la importancia de implementar alternativas que permitan una eficiente transferencia de dicha información.

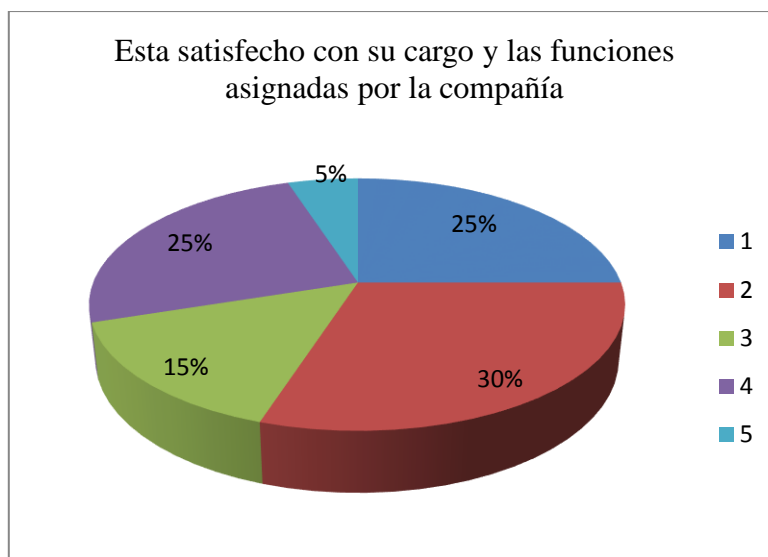


Figura 3. Satisfacción
Elaboración propia

El sentir satisfacción, placer y gusto por los que se hace, permite hacer las actividades con agrado, en este caso el 30% se siente algo satisfecho, lo que permite ver un bajo rendimiento en las algunas actividades asignadas tanto a la persona como a su equipo de trabajo.

Esta variable va de la mano con los recursos asignados por la organización para el desarrollo de las actividades, ya que en los dos casos la satisfacción no se encuentra en un buen punto de equilibrio porque la compañía no realiza cursos de capacitación en los procesos asignados a cada uno de los cargos de los colaboradores, generando como compromiso e interés por las labores establecidas.

En esta figura también se pudo identificar que tan solo el 5% de las personas encuestados se siente satisfecho con su cargo y las funciones asignadas, lo que permite el grado de inconformidad en un gran número de colaboradores que son inestables para los objetivos y metas de la compañía.

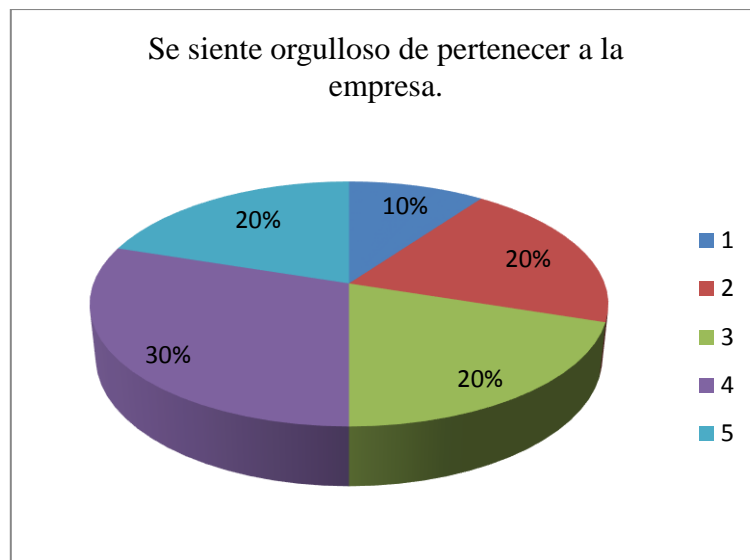


Figura 4. Cultura organizacional
Elaboración propia

El sentirse orgulloso y tener gusto por el lugar el trabajo, es uno de los principales elementos de productividad y evolución de la compañía, en la encuesta aplicada en promedio los colaboradores se sienten satisfechos en su lugar de trabajo e incluso recomendarían la empresa como sitio de trabajo a otras personas.

Ese sentido de pertenencia se debe seguir alimentando por la organización para que los resultados sean más satisfactorios para todos, con el fin de generar en los colaboradores valores, principios, normas, conductas y procedimientos que beneficien a todos por igual sin importar el nivel jerárquico.

En esta figura se debe tener presente el 10% de las personas que se sienten insatisfechas de estar trabajando en la compañía, debido a que estos colaboradores no están coordinados con la visión de la empresa y a futuro pueden representar un problema para clima organizacional.

Discusión

De acuerdo a la revisión literaria realizada, se logró identificar varios enfoques aplicados a la compensación y bienestar laboral, lo que permite realizar una comparación con los resultados obtenidos.

Una de las variables contenidas en el estudio fue la motivación, donde se pudo visualizar que las empresas deben buscar la manera de satisfacer salarialmente a los colaboradores y apoyarlos en su crecimiento en la organización. Arias (2008) mencionó que generar una buena motivación salarial permite el crecimiento y buenos resultados de la organización, ya que es el principal incentivo para un colaborador, teniendo en cuenta los resultados encontrados en la encuesta, los colaboradores no se sienten tan satisfechos por las retribuciones económicas recibidas, lo que podrá generar a futuro una declinación económica de la organización.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, y basándome en lo mencionado por Gómez (2012), uno de los factores que genera una buena cultura organizacional y sentido de pertenencia a la organización, son los incentivos brindados a los colaboradores, como cursos, viáticos, o cualquier otro atributo que la empresa le ofrece por su trabajo adicional al salario, esto genera que a pesar de no tener una buena retribución salarial los colaboradores se sientan cómodos en su lugar de trabajo, otorgándole a la empresa excelentes recomendaciones y comentarios por parte de sus colaboradores y la oportunidad que otras personas quieran ser parte de la compañía.

Las limitaciones que se evidenciaron en el estudio realizado, fue la falta de información por parte de los colaboradores en cuanto a los beneficios que brindan las organización para la que trabajan, lo cual genero resultados de baja satisfacción, al no conocer que existen varios incentivos diferentes a la remuneración salarial, creando inconformidades por parte de los

mismos, se espera que la empresa trabaje internamente en la realización de campañas pedagógicas, donde brinden la información a sus colaboradores.

Para realizar mejoras y cambio en los planes de compensación y bienestar laboral, las empresas actualmente realizan jornadas de salud, donde buscan que sus colaboradores hagan parte de diferentes actividades relacionadas con motivación, satisfacción e incentivos. Adicional es un medio que le permite a la compañía dar a conocer a sus colaboradores los beneficios que tienen, generando un crecimiento, satisfacción y motivación en toda la organización.

Conclusiones

La compensación y bienestar laboral son aquellas retribuciones brindadas a los colaboradores por los servicios prestados en la organización, uno de los principales incentivos es el salario como un elemento de motivación emocional que puede llegar a ser sustituido por otros beneficios que generen satisfacción.

Es importante resaltar que una compañía debe tener definido aquellos atributos o beneficios que generen una buena satisfacción laboral para sus colaboradores y de la misma forma esta generar retribución a la compañía.

Los mercados laborales actuales y competitivos, exigen a los responsables de Recursos Humanos de las empresas, desarrollar herramientas que ayuden con la motivación y la retención de sus colaboradores calificados, brindándoles una mejor calidad de vida tanto para ellos como para sus familias.

Este estudio contribuyó a que el plan de compensación y bienestar laboral debe elaborarse con el acompañamiento del área recursos humanos y líderes de la compañía, enfocados al bienestar de los colaboradores, mitigando la baja calificación salarial y de la misma forma ser divulgados por diferentes medios de comunicación de la compañía, realizando un seguimiento de satisfacción y utilización de los mismos.

Referencias

- Arias Montoya, L., Portilla, L., & Castaño Benjumea, J. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia et technica*, 14(39), 265-268.
- Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. (Tesis pregrado universidad de Chile), 13(21), 1-136. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf>. Acceso 19 abril 2019
- Fink (2008). Encuesta, Definición de encuesta. *Capítulo*, 6 (1), 1-25.
- Gómez, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. *Ciencia-Uanl*, 15(57), 93-100.
- González, P., Peiró, J., & Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo volumen (2)*, 1(4), 161-186.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.
- Hernández, G., Galvis, S., & Narváez, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Hernández Sampiere & Mendoza (2008). Hacia un definición de estudio de caso. *Capítulo 4* (1), 1 – 35.

Hernández Sampiere & Tamayo (2011). Elaboración de propuestas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Capítulo 9(17), 1-27.

Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio: Revista de investigación académica*, (17), 133-145.

Salazar, A., Hidalgo, J., & Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de contabilidad*, 20(1), 36-46.

Tenazoa, P., Oswaldo, N., & Rivera Cardozo, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana). 1(19), 1-158
Recuperado de
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf. Acceso 19 abril 2019

Anexo 1

ENCUESTA DE COMPENSACIÓN Y BIENESTAR LABORAL



Declara participar de manera voluntaria en este cuestionario, que implica absoluta confidencialidad, anonimato y protección de los datos personales por parte de la investigadora Yannise Paola Barriga Robayo. Consiente el tratamiento de los datos bajo las anteriores consideraciones. Los resultados obtenidos con motivo del estudio se realizarán anonimizando debidamente los datos utilizados de modo que los participantes no resultarán identificados o identificables. Asimismo, podrá notificar esta revocación y/o ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición al tratamiento, mediante presentación de escrito adjuntando documento identificativo la empresa en la dirección de correo electrónico: yannise18@hotmail.com , o a la dirección: calle 127c # 2ª – 45.

Aplicado a personas de género femenino y masculino, entre edades de los 22 a los 45 años, con ocupaciones de analista, profesionales y coordinadores, son profesiones universitarias o en proceso de formación con más de 2 años en la organización.

Fecha de aplicación de la encuesta:

Mediante la encuesta presentada se busca establecer los elementos de compensación y bienestar laboral de una empresa multinacional del sector de seguros para sus colaboradores.

En las siguientes 12 preguntas marque de mayor a menor importancia, donde 1 es menos satisfecho y 5 es más que satisfecho, sobre los niveles de satisfacción de compensación y bienestar laboral de la empresa.

N°	RESPUESTA
1	Insatisfecho
2	Algo satisfecho
3	Me es indiferente
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
1	Está satisfecho con su retribución económica.					
2	En compañía existen oportunidades de promoción.					
3	Cree que tienen posibilidad de crecer dentro de la organización.					
INCENTIVOS						
4	La empresa tiene para sus colaboradores beneficios tales como: auxilios educativos, compra de vivienda etc.					
5	La empresa realiza actividades de bienestar, deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.					
6	La compañía realiza incentivos monetarios cuando se realizan cumplimiento de metas.					
SATISFACCIÓN						
7	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas de ascensos y de aprendizaje.					
8	Estoy satisfecho con mi cago y las funciones asignadas por la compañía.					
9	Cuento con un buen grupo de trabajo para cumplir las metas propuestas por la compañía.					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
10	Se siente feliz en su lugar de trabajo.					
11	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					
12	Recomendaría a otras personas trabajar en esta compañía.					

Gracias por su respuesta.