



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

9º PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO

TALENTO & GESTIÓN

Beneficios con propósito
Andrés Rodríguez





25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

BENEFICIOS: DIFERENTES PRIORIDADES, NUEVOS RUMBOS





ENTORNO Y MERCADO LABORAL

9° PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

Coyuntura **económica** país.

Expectativa por **cambios normativos**.

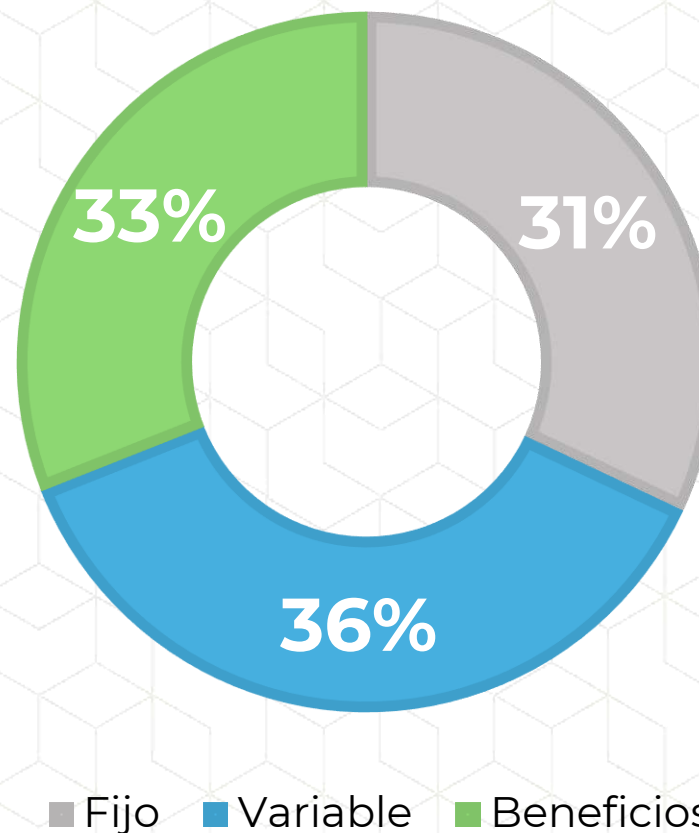
Necesidad de incrementar el nivel de **competitividad**.

Transición en la forma de pensamiento de la **fuerza laboral**.

Guerra por el **mejor talento**.

Estrategias retributivas **globales**.

Consolidación Recompensas Totales



Fuente: Gran estudio del mercado laboral
colombiano 2026

“

Se ratifica que los beneficios extralegales son significativamente valorados en el **76% de las empresas y en 9 de cada 10 personas** por su contribución a la calidad de vida, vinculación de los núcleos de afinidad, mejora de la competitividad frente al mercado de referencia y fidelización de talento clave.

Para 2026 representarán el **33% de la Compensación Total.**

”

Human Capital

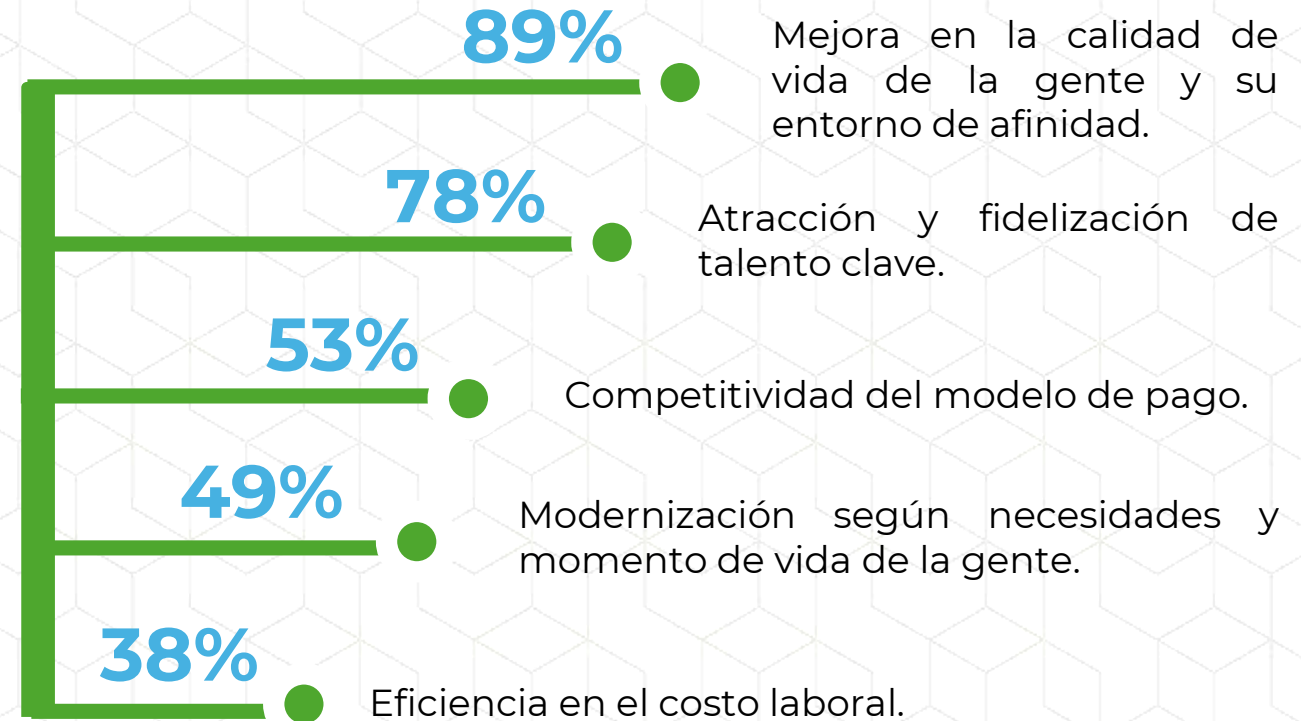
“ Los planes de beneficios demandan ser **repensados** frente a una nueva fuerza laboral, buscando que realmente cumplan con su propósito de fidelización, una evolución paulatina hacia la productividad, **pasando de ser soluciones para cubrir necesidades básicas** a alternativas que **impactan los resultados**, que estén alineadas con el momento de vida de las personas a través de soluciones modernas y traídas “a **valor presente**”. ”

Principales hallazgos

BENEFICIOS EXTRALEGALES

Móviles de aplicación

“Suponen novedosas iniciativas que impactan la calidad de vida y sus núcleos de afinidad mediante inversiones menos gravosas que responden a una nueva fuerza de trabajo, con lo que se asegura la funcionalidad de los recursos y la eliminación de todo sobrecosto laboral, lo que, con criterios de inclusión, podría hacerse extensivo a los acuerdos colectivos (Pactos y Convenciones)”.



Una marcada evolución que determina nuevas tendencias para 2026



Atraer y fidelizar, más que remunerar.



Integración a "Compensación Total".



Connotación no salarial bajo lineamientos regulatorios.



Orientación supra sectorial.



Asociación a caracterización demográfica y extensión al núcleo familiar.



Más contributivos que subsidiados.

Equidad vs Igualdad y "cafetería".

Modelos eficientes: aplicación de economías de escala + certeza de funcionalidad + menor sobre costo.

Acelerado balance entre líneas: <consumo, > seguridad, recuperación del ahorro e inversión, > \$ emocional.

En ocasiones, alivio fiscal.

No incremento del costo laboral: vía base cero o reconversión (si existe un Plan) y previsibilidad del gasto.

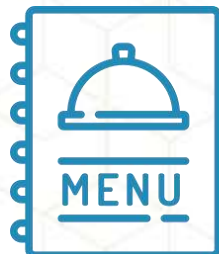
Tercerización de la administración de los esquemas.



POLÍTICA DE EMPRESA



41%



De las organizaciones implementan modelos a la carta que permiten ofrecer alternativas a la medida.

95%



De las alternativas se pactan como no salariales lo que genera una eficiencia en el costo laboral.

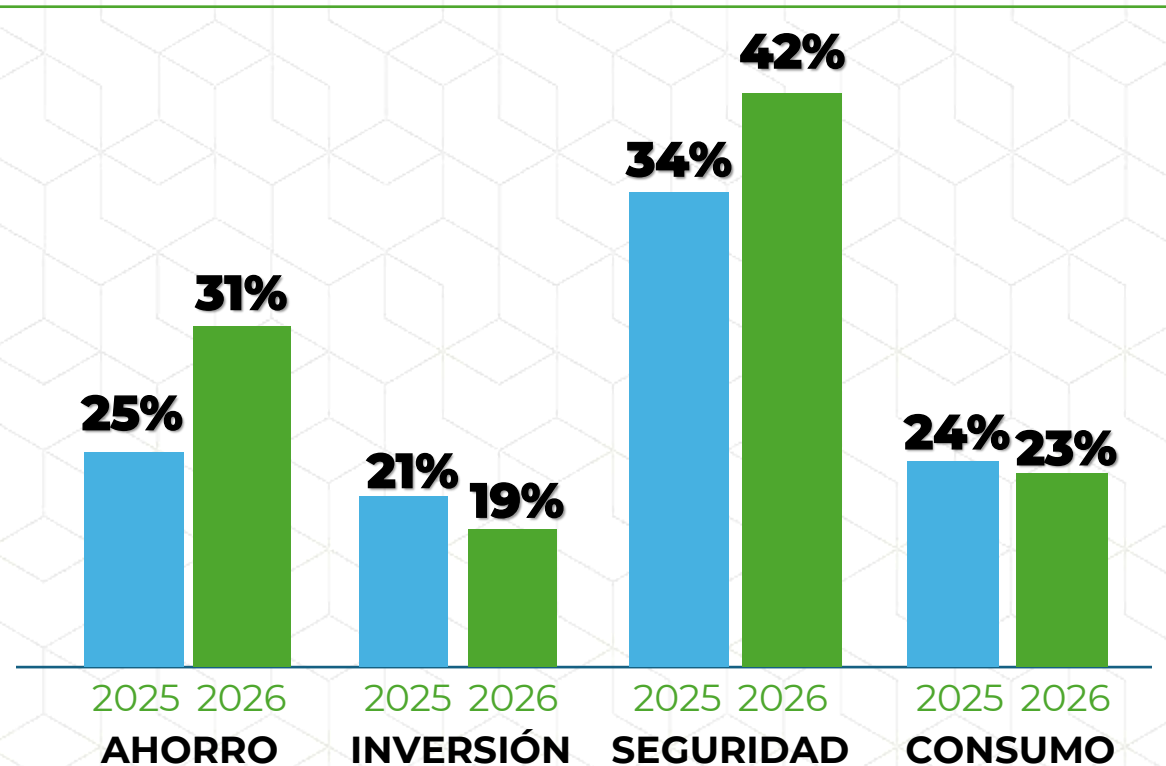


Principales hallazgos

BENEFICIOS EXTRALEGALES

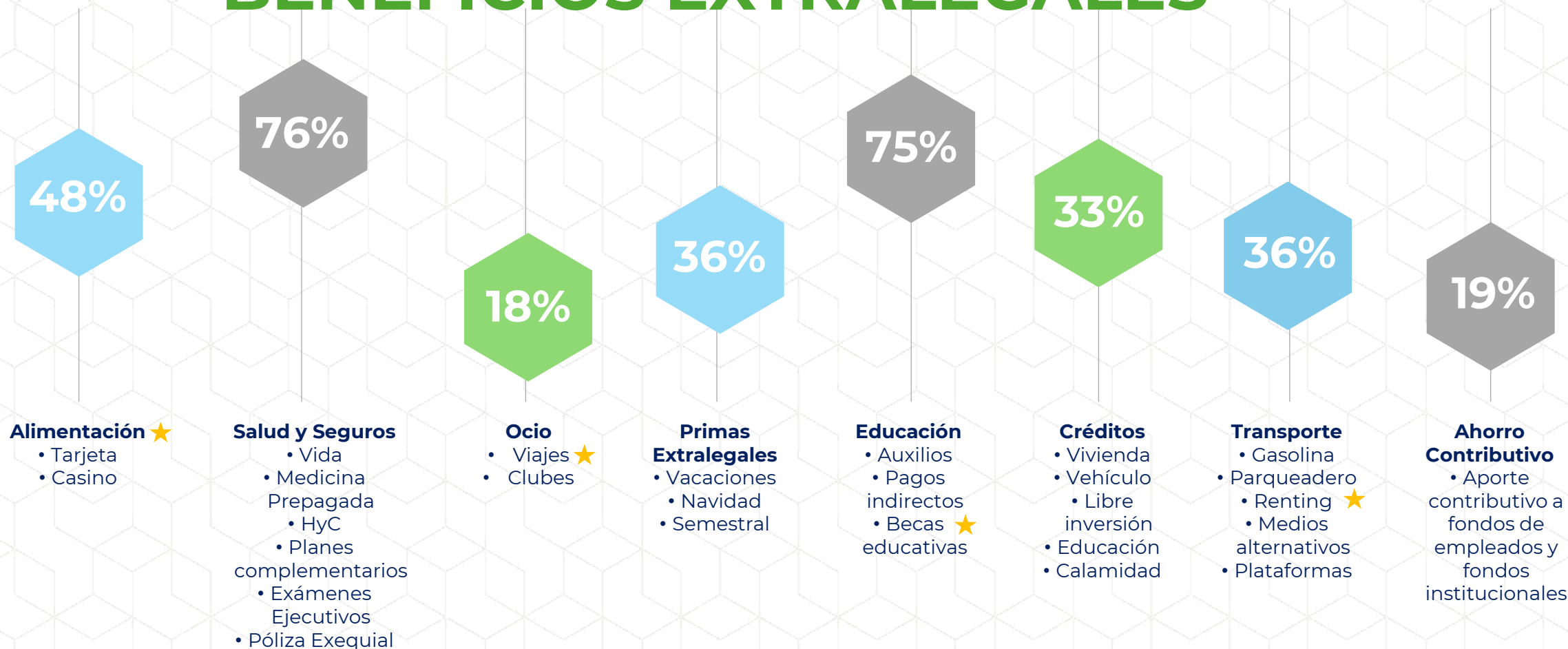
“**Diversificar las líneas** es garantía de mayor impacto y aceptación de los beneficios en los diversos colectivos”.

Líneas de beneficios monetarios

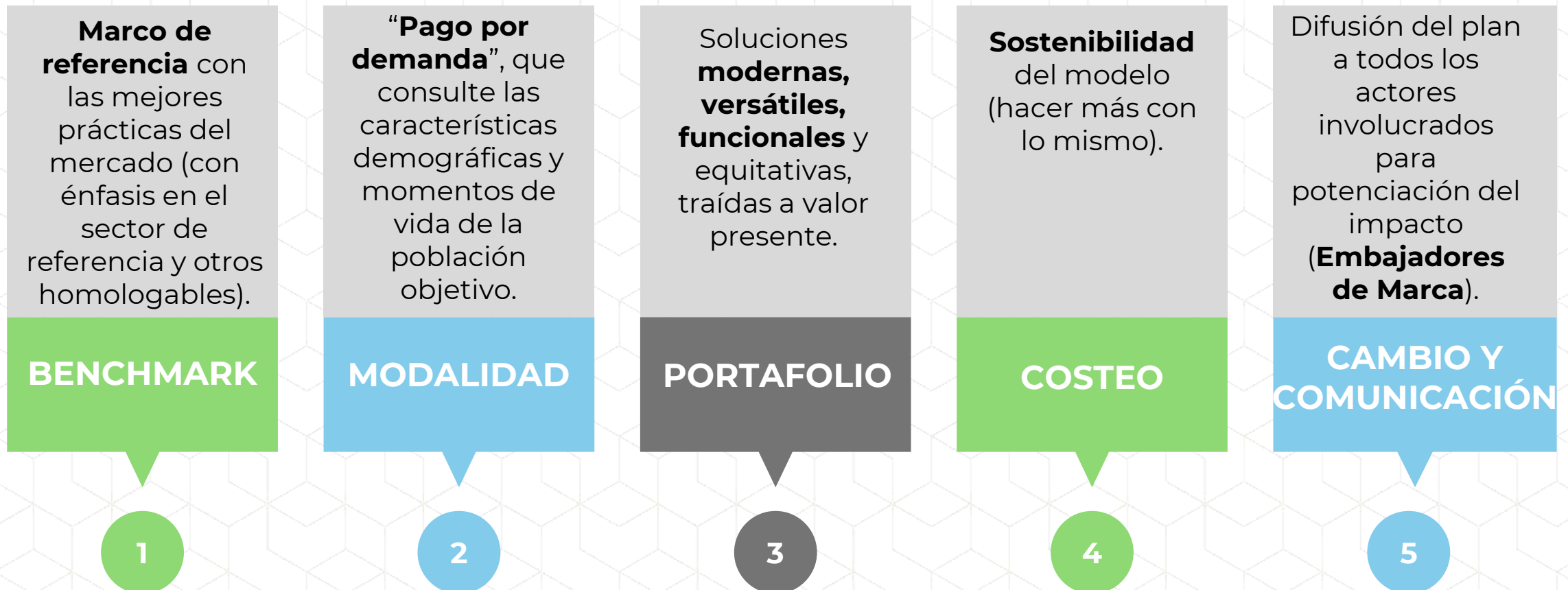


Principales hallazgos

BENEFICIOS EXTRALEGALES



Una gestión integral que define el camino hacia el éxito



01



Conocimiento
organizacional

Entendimiento
organizacional y
momento del
negocio

02



Diagnóstico

Análisis de mejores
prácticas de mercado
y elaboración de
escenarios.

03



Diseño y
planeación

Acompañamiento
en la
estructuración del
modelo.

04



Implementación

Socialización y
sensibilización del
modelo retributivo
a la población
objetivo

01



Conocimiento
organizacional

Entendimiento
organizacional y
momento del
negocio

Objetivo del proyecto

- Alineación de expectativas del proyecto.
- Diseño y aprobación de cronograma de trabajo e instalación del proyecto.
- Establecimiento de acuerdos de niveles de servicio.
- Establecimiento de mecanismos de comunicación y toma de decisiones.

Análisis y empalme de información del negocio:

- Estrategia del negocio
- Mapa de procesos y estructura documental
- Organigrama actual.
- Análisis de la actual política retributiva.
- Mapeo sociodemográfico
- Selección de la muestra de organizaciones para análisis de competitividad

Entrevistas a profundidad con alta gerencia:

- Entrevistas con Nivel 1 de la Organización (Duración: 1.5 hora en promedio)
- Entrevista a profundidad del modelo de gestión humana y políticas de compensación
- Análisis y comprensión de la cultura del negocio.

Entregables:

- Cronograma de trabajo definido.
- Base de Datos para selección de la muestra

02



Diagnóstico

Análisis de mejores prácticas de mercado y elaboración de escenarios.

Benchmark

Análisis de información para:

- Beneficios Monetarios
- Beneficio No Monetarios: Calidad de Vida
- Herramientas de Trabajo

Grupos Focales y Encuesta Momento de Vida

Recolección de información cuantitativa y cualitativa para determinar el momento actual de la población objetivo.

Presentación del informe

presentación de los principales hallazgos del diagnóstico y plan de acción sobre recomendaciones.

Entregables:

- Informe de Diagnóstico: Marco de referencia con las mejores prácticas de mercado

03



Diseño y
planeación

Acompañamiento
en la
estructuración del
modelo.

Semana 6 - 9

Estructuración del Modelo

Diseño y presentación de los diferentes escenarios alineados con las estrategia de la organización, incorporando beneficios monetarios y no monetarios (Salario emocional)

- Presentación al Comité Directivo (opcional)
- Selección de proveedores
- Capacitación al equipo administrativo y/o Líder
- Chek List documentos Legales
- Logística de sensibilización del modelo

Estrategia de Comunicaciones

Arquitectura de la estrategia de comunicaciones:

- Diseño de la metodología, contenidos y esquemas de comunicaciones de acuerdo con la población objetivo
- Sensibilización frente a la responsabilidad de los líderes en la gestión estratégica del Modelo
- Protocolo de actuación

Entregables:

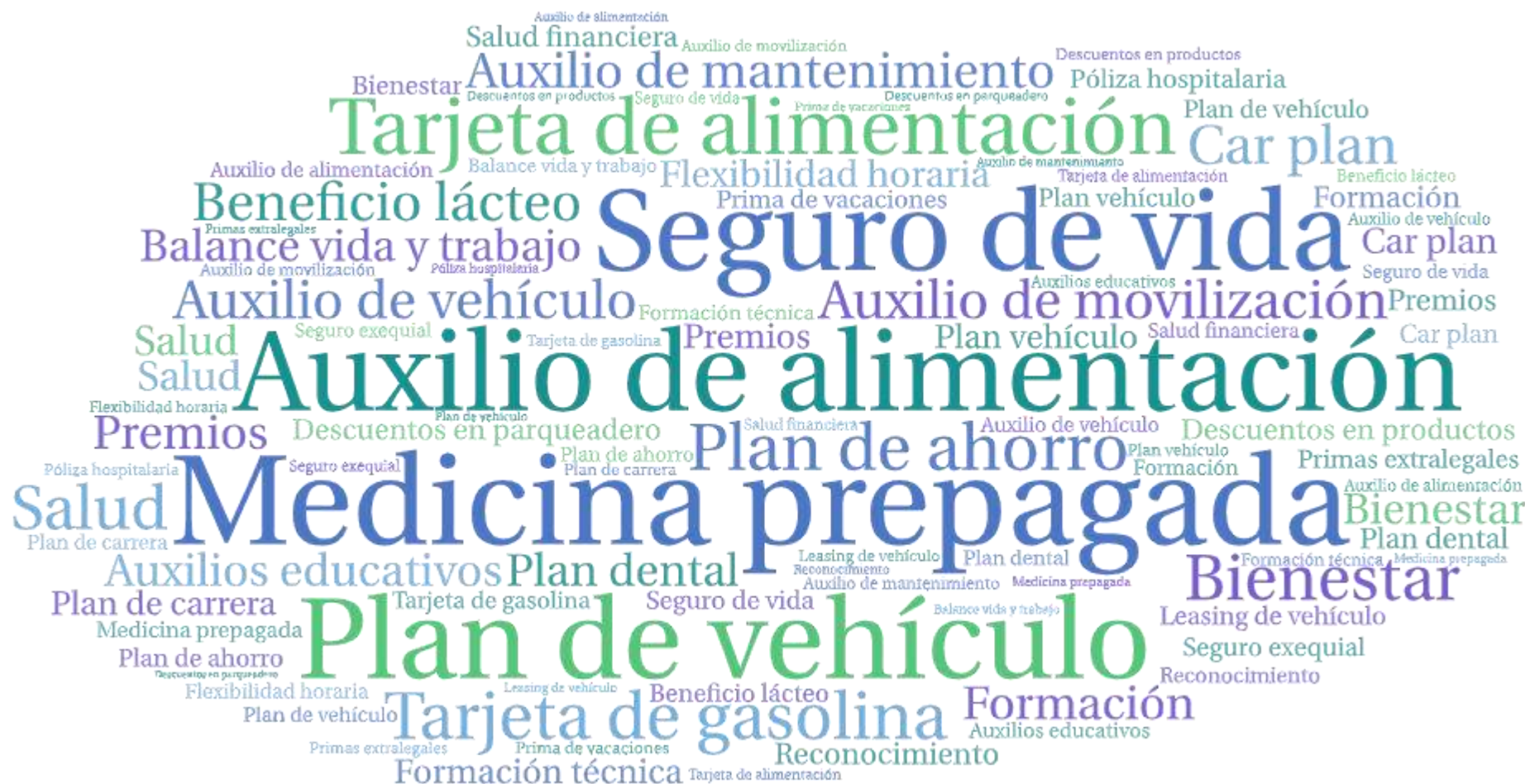
- Modelo Retributivo con soluciones modernas, versátiles, funcionales y equilibradas
- Estrategia de Comunicaciones



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

CASO DE EMPRESA BENCHMARK



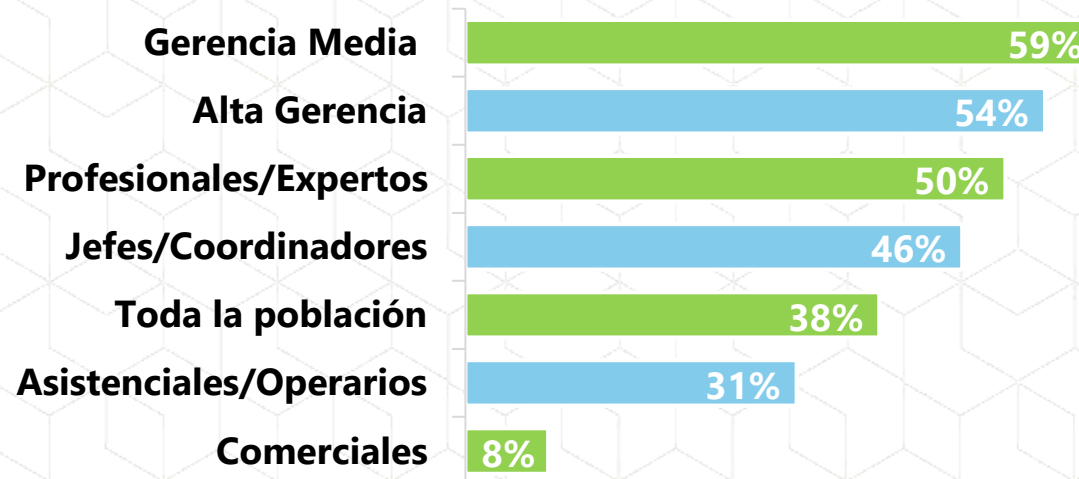


Caso de empresa

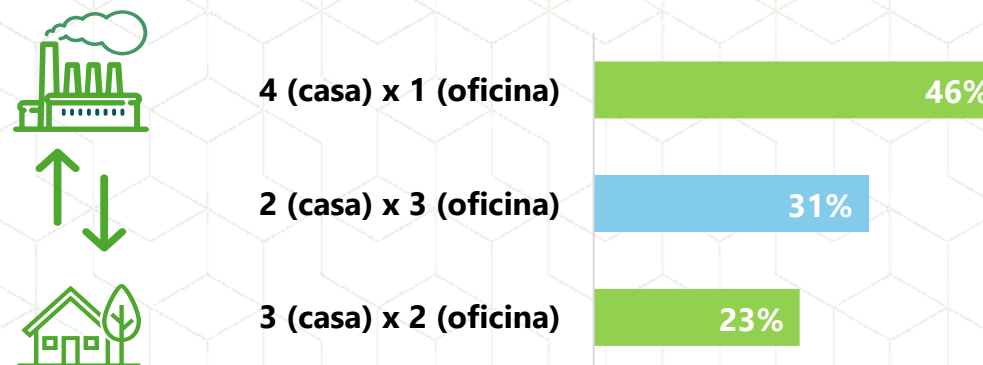
¿Qué modalidad de trabajo tiene implementada la organización?



¿Qué población tiene actualmente en la modalidad de trabajo en casa o remoto?



¿Qué modalidad de trabajo remoto aplica su organización?





9° PROGRAMA
DE INMERSIÓN

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

Beneficios Empresa Vs Mercado

Bench de mercado

+	Igual/superior la mediana del mercado.
-	Por debajo del mercado.
×	No aplica
✓	Con oportunidad de mejora.

Beneficios		Recomendaciones
Aux de educación hijos	+ ✓	Extender los auxilios de educación al empleado.
Aux de rodamiento	+	
Aux de mantenimiento de vehículo	×	
Aux de matrimonio	✓	Ajustar para que impacte más población
Aux nacimiento de hijos	+ ✓	Ajustar para que impacte más población
Prima de vacaciones	×	
Prima extralegal junio	×	
Prima extralegal diciembre	+	
Prima extralegal	×	
Alimentación	- ✓	Ajustar el valor hacia la mediana del mercado aumentando a \$ 320,000.
Seguro de vida	+	
Seguro exequial	×	No se tiene, se cuenta con auxilio funerario del seguro de vida
Seguro de vehículo	+	
Seguro de vivienda	×	
Seguro de mascotas	×	
Plan odontológico	×	

Beneficios Empresa Vs Mercado

Bench de mercado

	Igual/superior la mediana del mercado.
	Por debajo del mercado.
	No aplica
	Con oportunidad de mejora.

Beneficios		Recomendaciones
Medicina prepagada	 	Garantizar la cobertura del empleado (100%) y subsidiar parte del núcleo familiar (75%)
Póliza de hospitalización y cirugía		
Asistencia medica en casa		
Crédito de educación		
Crédito de vivienda		
Crédito de calamidad doméstica		
Crédito de vehículo	 	Entendiendo que el otorgamiento de vehículo a través de préstamo solo lo ofrecen el 20% de las empresas de la muestra y las empresas restantes asignan el vehículo a través de Leasing o Renting. Se sugiere analizar el cambio de modalidad de asignación o aumentar el impacto del beneficio permitiendo la compra de vehículos usados
Renting		
Leasing		
Company car		
Tarjeta de gasolina		
Parqueadero		
Plan de ahorro		

Beneficios Empresa Vs Mercado

Bench de mercado

+	Igual/superior la mediana del mercado.
-	Por debajo del mercado.
×	No aplica
✓	Con oportunidad de mejora.

Beneficios		Recomendaciones
Trabajo remoto	+	Sobre la mediana del mercado.
Horario flexible	+	Igual la mediana del mercado.
Viernes cortos	- ✓	Por debajo del mercado. Se sugiere ampliarlo a los 4 viernes del mes para el equipo administrativo buscando estar en línea con el mercado donde el 100% de las empresas que tienen el beneficio (67%) lo tienen previsto para los 4 viernes del mes



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

CASO DE EMPRESA

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA Y MOMENTO DE VIDA



Encuesta Beneficios Momento de Vida

Ficha técnica

Encuesta On-Line anónima y voluntaria
aplicada
en marzo de 2022.

Participantes convocados:
104

Participación efectiva
94

90%

Aspectos sociodemográficos

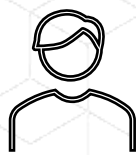
Género

Femenino



71%

Masculino



29%

Edad (años)

18-30

6%

31-37

27%

38-45

31%

46-50

16%

+ 51

20%

Estado civil

Casados



55%

Solteros



19%

Unión
Libre



15%

Divorciados



11%

Antigüedad (años)

0-2

11%

2-5

24%

5-10

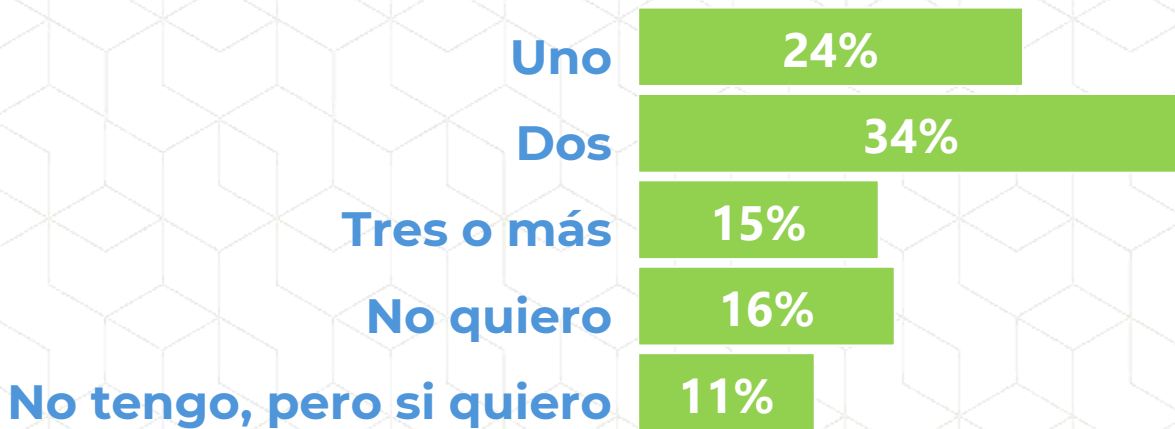
38%

+ 10

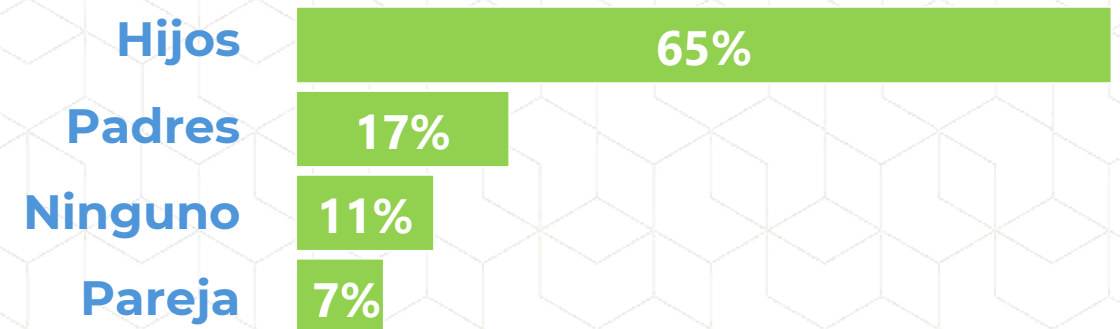
27%

Personas a cargo

Hijos en el hogar



Responsabilidad económica

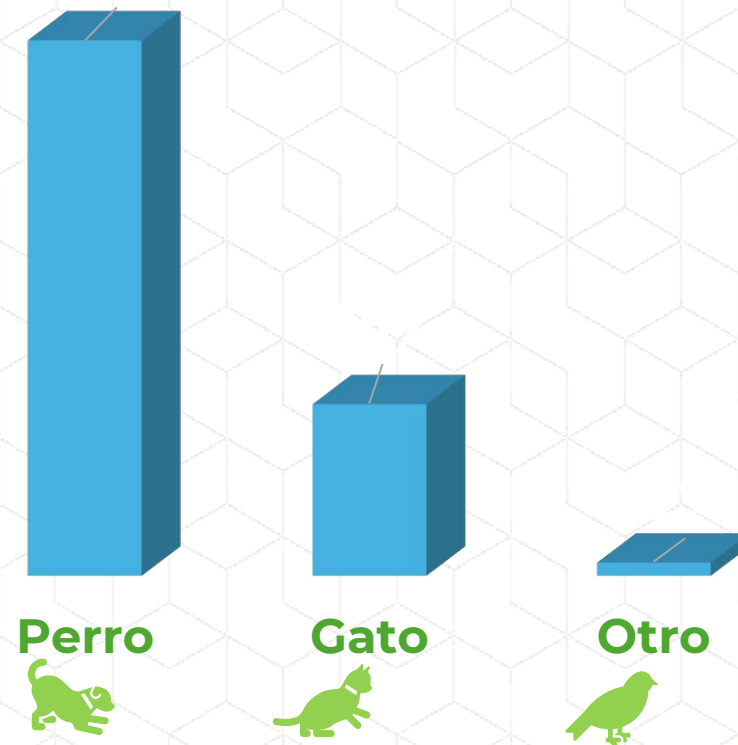


Mascotas

¿Tienes mascotas?



¿Qué tipo de mascotas tienes?*



Asuntos financieros

Ítems en los que destinas la mayor parte de tu ingreso mensual

98% Alimentación

80%

Gastos de personas a cargo
(educación, salud, alimentación,
vivienda etc.)

64%

Pago de obligaciones financieras
(deudas, créditos, etc.)

57%

Pago de cuotas o arriendo de
vivienda principal

38%

Pago de servicios públicos

38%

Cuota de crédito de vehículo /
Impuestos / Seguros

36%

Combustible / mantenimiento

24%

Ahorro

19%

Recreación y viajes de vacaciones

14%

Transporte

12%

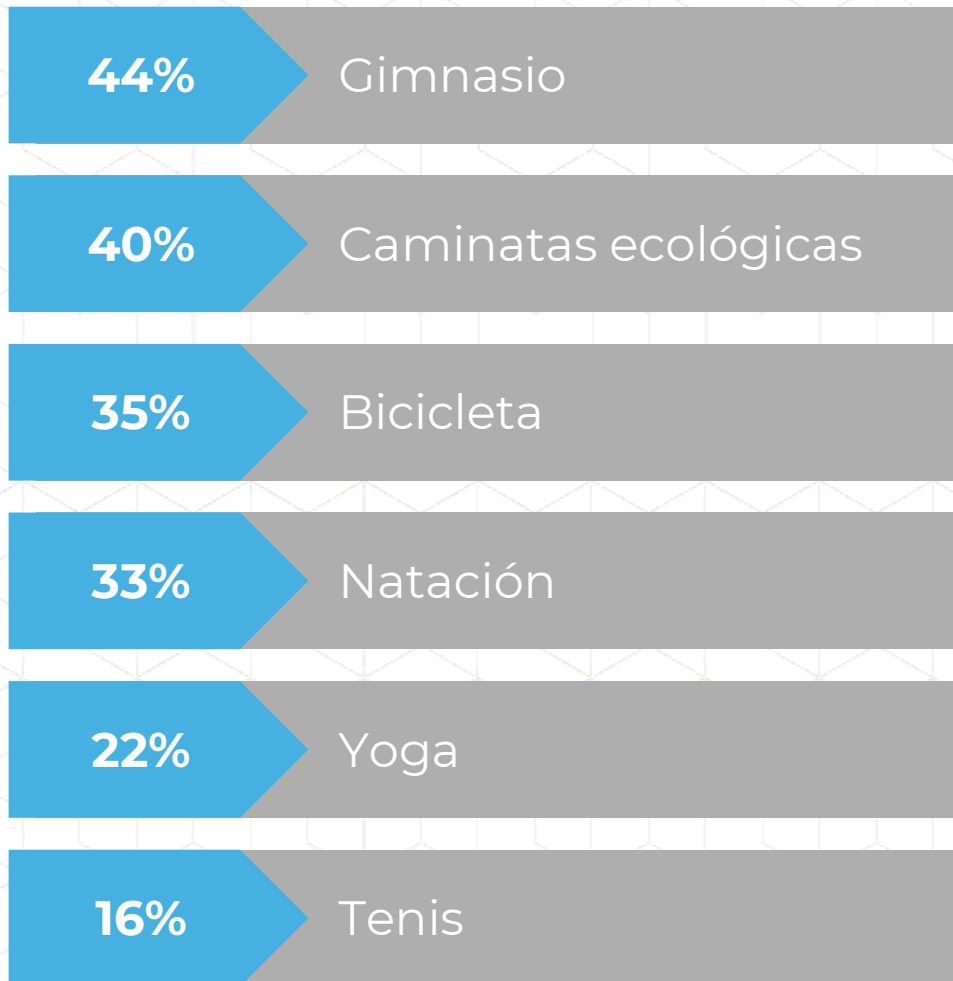
Gastos por el cuidado de mascotas

11%

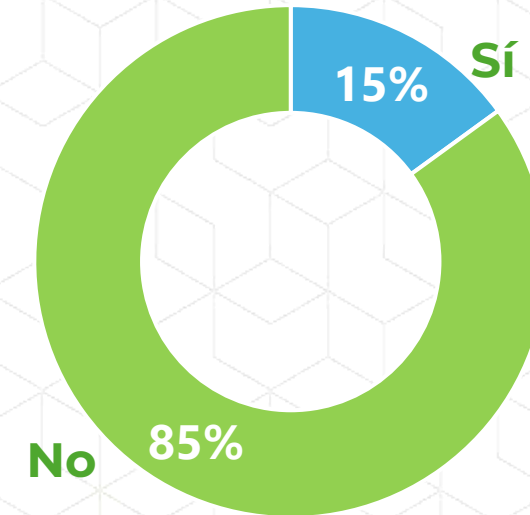
Gastos en tratamientos médicos

Entretenimiento y esparcimiento

¿Qué actividades deportivas practicas o te gustaría practicar?



¿Estás vinculado a algún tipo de comunidad de intereses afines?



- Comunidad de productividad
- Grupo de Viajes
- Ikagai
- Entrenamiento de perros
- Testigo de Jehová
- Off Road 4x4
- Grupo de mamás
- Grupo de Bienestar
- Liga de Ajedrez
- Condor Blanco
- Internacional
- Mindfulness

¿Qué modalidad de trabajo prefieres?



Jornada laboral y trabajo remoto

Experiencia con el modelo de trabajo remoto

Excelente



Bueno



Regular



¿Tienes alguna preocupación en torno al modelo de trabajo remoto?

No



Sí

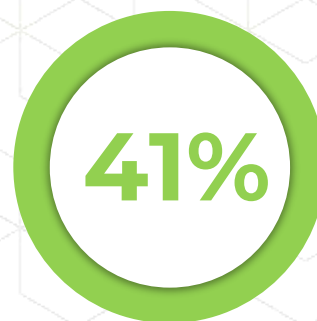


- ❖ Que se decidan menos días de trabajo en casa.
- ❖ Dificultades en la movilidad.
- ❖ Perder el balance de vida trabajo logrado.
- ❖ Reducir el tiempo para compartir con la familia.
- ❖ Mayor número de horas adicionales de trabajo.

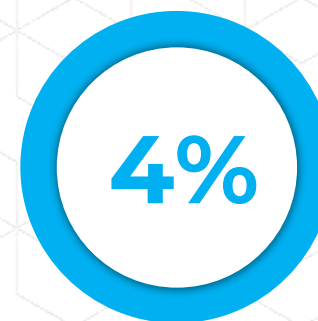
¿Conoces en detalle todos los beneficios que ofrece hoy la organización?



Sí



Parcialmente

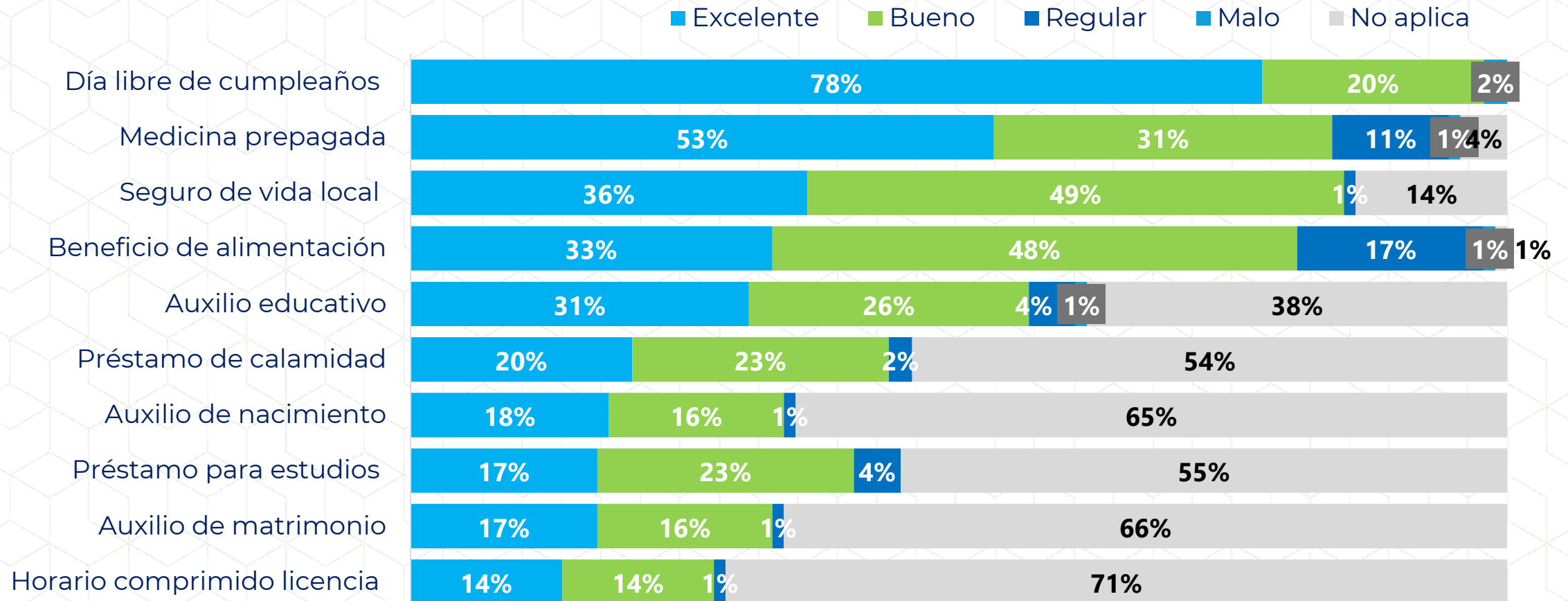


No



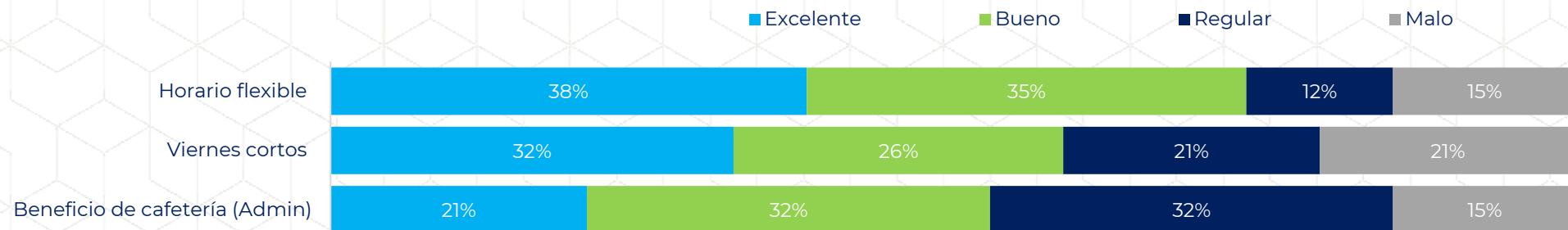
Percepción de los beneficios

Beneficios transversales

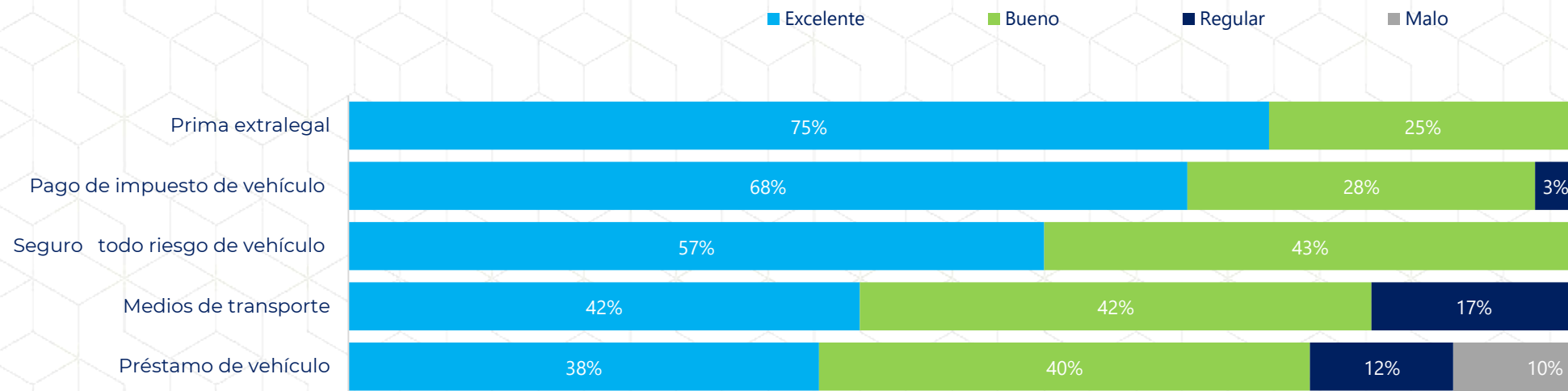


Percepción de los beneficios

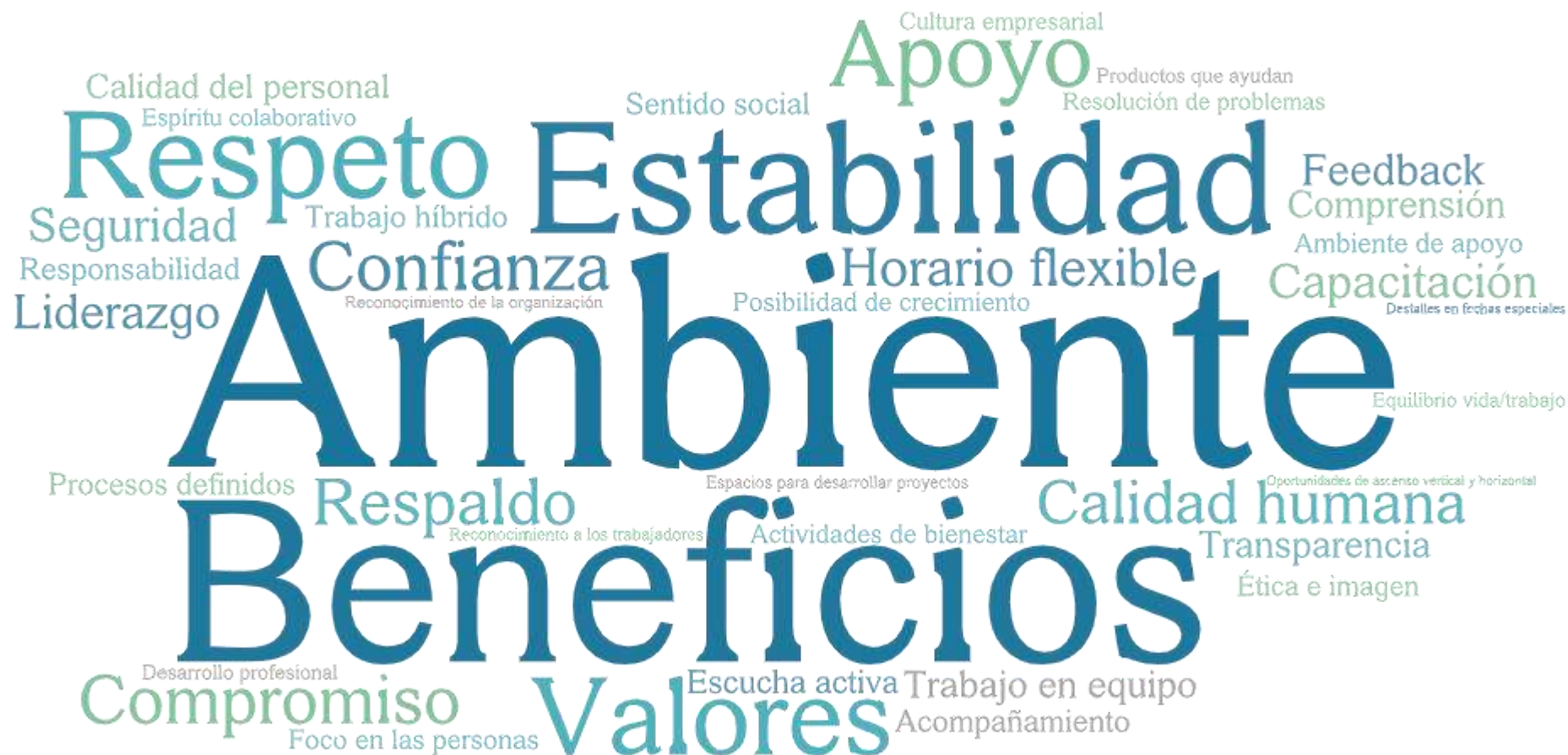
Beneficios exclusivos del personal administrativo



Beneficios exclusivos del personal comercial



Lo que más valoran de la organización



Iniciativas de bienestar que quisieras que implementara la organización.





25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

CASO DE EMPRESA

ENTREVISTA DE LÍDERES



Beneficios y calidad de vida

Percepción de su equipo de los beneficios



Desconocimiento de los beneficios actuales.



La percepción del crédito de vehículo es buena, pero se puede mejorar.



La medicina prepagada tiene una percepción positiva sin embargo se propone incluir otras entidades.



Para el auxilio educativo se sugiere poder incluir a los hijos en etapa de formación superior.



Algunos beneficios solo pueden utilizados en ciertos momentos de vida.



Algunos de los beneficios están desactualizados y no todos los utilizan.



Existe una percepción positiva del plan de beneficios sin embargo se pueden hacer mejoras de algunas alternativas.



Se debe mejorar el plan de comunicaciones.

Cuando una persona se va de la organización, ¿cuál cree usted que es la principal razón?





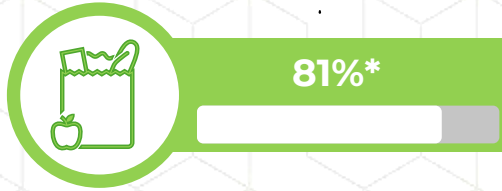
25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

CASO DE EMPRESA

GRUPOS FOCALES



Percepción del plan de beneficios transversales



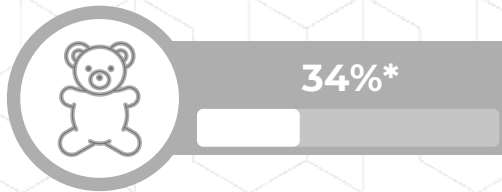
Auxilio de alimentación

- El monto cada vez alcanza para menos compras, debido al aumento de precios de la canasta familiar.
- Comentan que el incremento del monto debería ser revisado anualmente teniendo en cuenta la inflación.
- El monto del beneficio se encuentra por debajo de lo que ofrece el mercado.



Auxilio de educación hijos

- Impacta positivamente, pues se recibe en temporada escolar que implica gastos elevados.
- Comentan la importancia que tendría cubrir a hijos que se encuentran en la universidad y para quienes no tienen hijos orientarlo a mascotas o a la educación propia para garantizar que todos perciban el beneficio.



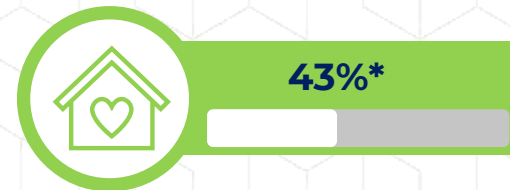
Auxilio de nacimiento

- Quienes lo han recibido lo ven como favorable y que acompaña al empleado en un momento familiar importante.
- Comentan que solo se disfruta dependiendo del momento de vida.



Auxilio de matrimonio

- Quienes han podido disfrutarlo, señalan que las condiciones para ser aprovechado son limitantes porque debe ser un matrimonio civil o religioso y ahora hay nuevas formas de unión simbólicas.



Préstamo por calamidad doméstica

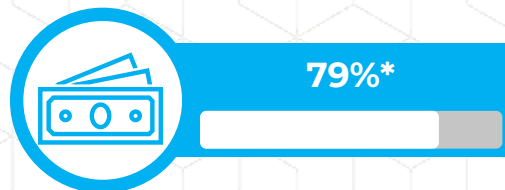
- La percepción es que no hay visibilidad del beneficio.
- Se desconocen las condiciones y requisitos de acceso.

Percepción del plan de beneficios transversales



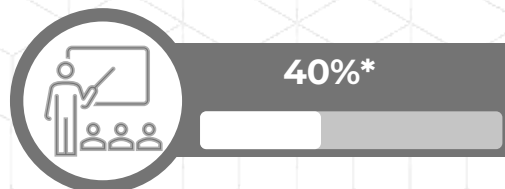
Medicina prepagada

- No se percibe como equitativa la política de uso de este beneficio, teniendo en cuenta que los empleados que tienen un núcleo familiar numeroso perciben mejor el beneficio a los que tienen un único beneficiario.
- Comentan “que cubra el 100% de la afiliación del empleado y sus beneficiarios ya que esto es lo otorga el mercado”.



Prima extralegal

- Los que han podido acceder al beneficio, afirman que es motivante.
- En el equipo administrativo manifiestan sentir desigualdad con respecto a los que reciben el bono STI, ya que éste ultimo representa más dinero y no se pierde por la terminación del contrato laboral.



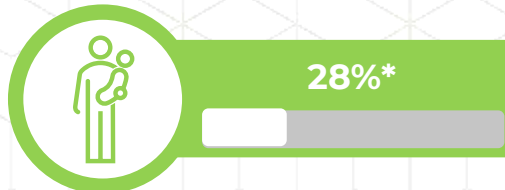
Préstamo de estudio

- Desconocimiento de las políticas de acceso.
- Sugieren que se pueda recibir un incentivo por mantener un promedio alto y que pueda migrarse a un modelo de préstamo con becas condicionando que el empleado permanezca en la organización.



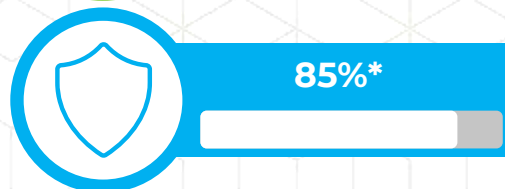
Día libre de cumpleaños

- Resaltan que es gratificante poder tener disponibilidad de un día para celebrar su cumpleaños.



Licencias de maternidad o paternidad

- Se evidenció que es un beneficio con alto desconocimiento por los empleados.
- Percepción baja ya que algunas veces no se respeta el horario comprimido de trabajo.

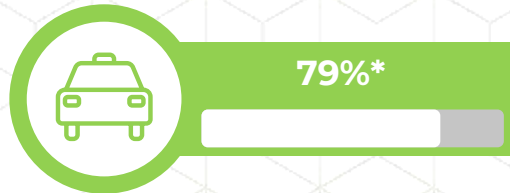


Seguro de vida

- Hay un alto desconocimiento de este beneficio y su cobertura.

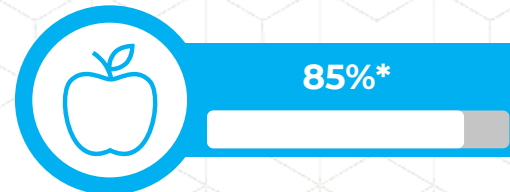
***Sumatoria de la percepción excelente y buena de la encuesta de momento de vida.**

Percepción del plan de beneficios administrativos



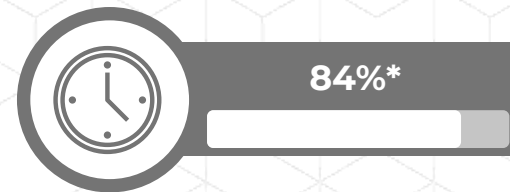
Medios de transporte

- Los empleados administrativos que reciben este beneficio manifiestan que es atractivo, útil y beneficioso.



Cafetería

- La decisión de sumar el auxilio de cafetería a la tarjeta de peoplepass se percibe de manera positiva.
- Comentan tener una mayor disponibilidad y variedad de productos saludables en la cafetería.



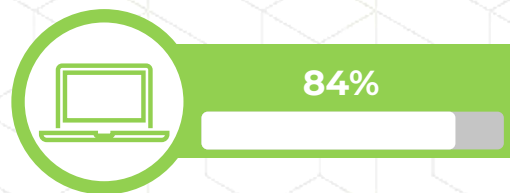
Horario flexible

- Es una buena manera de tratar de adaptar el horario laboral a las necesidades de cada colaborador.
- A veces la dinámica propia de la industria lleva a más horas de trabajo.
- Los participantes concuerdan que no hay regulación en la flexibilidad de horario porque si bien tiene claridad en las franjas horarias, las dinámicas del día a día no permite que se respete dicha jornada.



Viernes cortos

- Es un beneficio que motiva y ayuda a tener disponibilidad para atender asuntos personales.
- No se percibe como un beneficio ya que muchas veces no se puede disfrutar, es muy difícil moverlo a otro viernes y adicional lo quitan cuando hay vacaciones o semana santa
- Proponen que se extienda este beneficio para todos los viernes ya que es lo que el mercado brinda y de esta forma es más fácil sentir que no se pierden cuando el negocio requiera atender algún tema.



Trabajo remoto

- Optimización de tiempo - Mayor productividad.
- Más tiempo para compartir con la familia.
- Proponen que no sea un día fijo el que deban ir a la oficina y que lo empleados lo puedan escoger.
- Sugieren estudiar la posibilidad de dar un subsidio para los gastos de internet y energía.

***Sumatoria de la percepción excelente y buena de la encuesta de momento de vida.**

Valoración de los beneficios actuales

Bonificaciones
monetarias por
antigüedad desde antes
de cumplir los 10 años en
la compañía.



Créditos de vivienda y de
libre inversión por medio de
la empresa o la caja de
compensación.



Bancos de tiempo, días
adicionales de
vacaciones por
antigüedad o por
desempeño.



Posibilidades para tomar las
vacaciones o en su defecto
licencias no remuneradas en
una época diferente del año a la
establecida.*



Plan o póliza
odontológica y auxilio
de gafas con
posibilidad de incluir
al círculo familiar.



Un día a la semana para
resolver temas administrativos
los cuales ocupan mucho
tiempo.*



*Para los comerciales



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

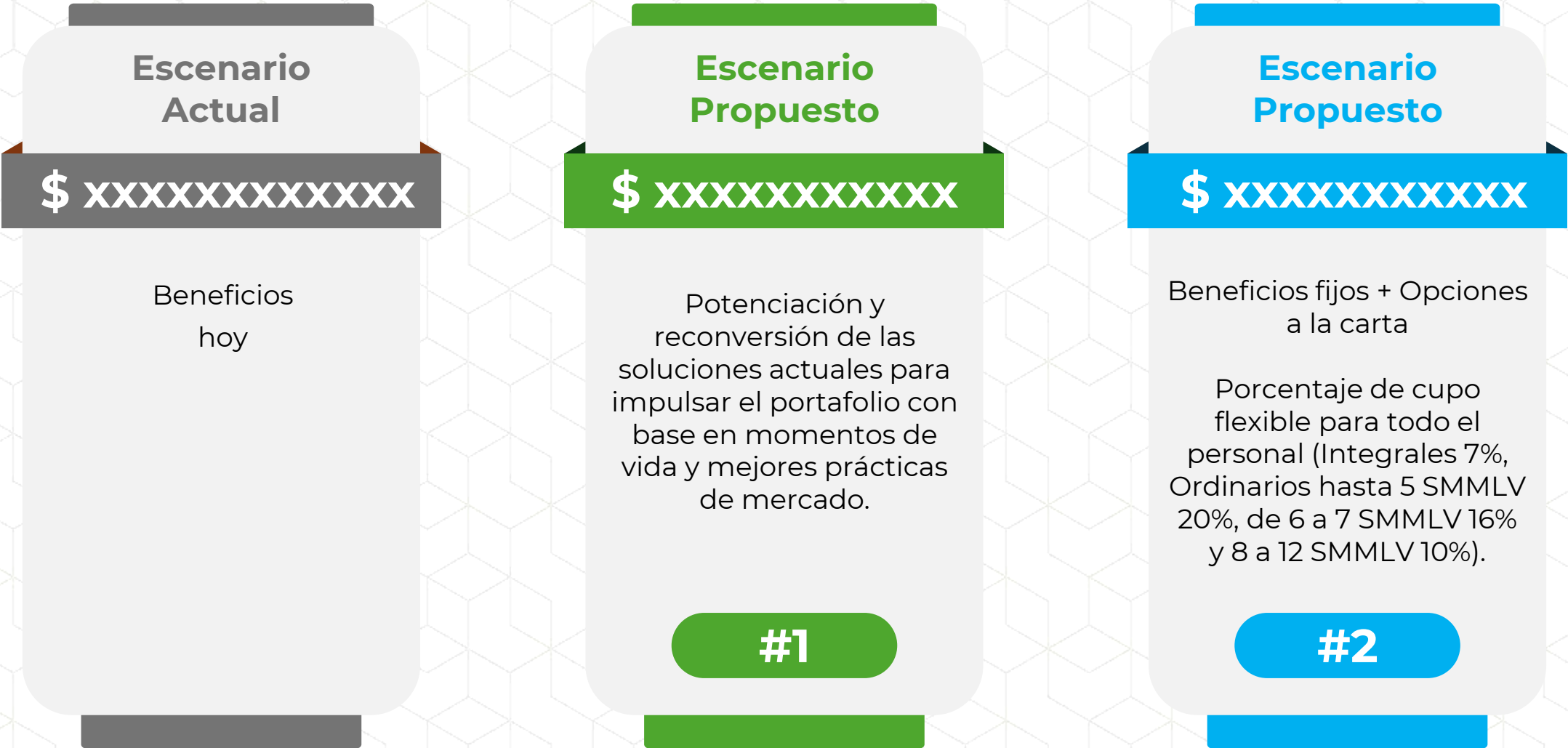
CASO DE EMPRESA

ESCENARIOS



Escenarios de Modernización del Plan de Beneficios

Propuestas y Costeo



**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

! GRACIAS!

