

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría



**Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo  
para los Contadores Públicos y Auditores, en el municipio de Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Sandra Patricia Marroquín Alonzo

Guatemala, marzo de 2020

**Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los Contadores Públicos y Auditores, en el municipio de Guatemala**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Sandra Patricia Marroquín Alonzo

Lic. Sergio René Estrada (**Asesor**)

Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas (**Revisora**)

Guatemala, marzo de 2020

**AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lémus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**MA. Ronaldo Antonio Girón Díaz**

Decano

**Samuel Aron Zabala Vásquez**

Coordinador



Guatemala 07 de septiembre del 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autora del Artículo Científico titulado **“Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los Contadores Públicos y Auditores, en el municipio de Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como la autora del contenido de este Artículo Científico y para efectos legales soy la única responsable de su contenido.

Atentamente,

Sandra Patricia Marroquín Alonzo

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

Carné No.: 201903406

REF.: C.C.E.E.LIC.CPA.A03-PS.012.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
GUATEMALA, 25 DE FEBRERO DE 2020**

**DICTAMEN**

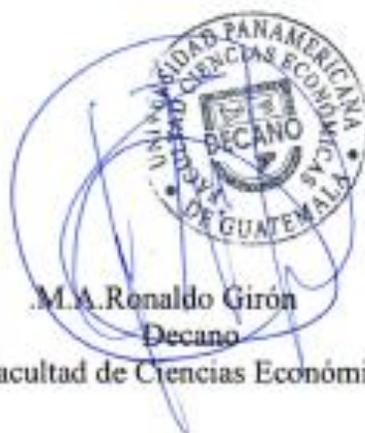
**Tutor:** Licenciado Sergio R. Estrada Cáceres  
**Revisor:** Licenciada Elsy Maricruz Barillas Divas  
**Carrera:** PEI En Contaduría Pública y Auditoría.

**Artículo titulado:** "Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los contadores públicos y auditores, en el municipio de Guatemala."

**Presentado por:** Sandra Patricia Marroquín Alonzo.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

**En el grado de:** Licenciada.



M.A. Ronaldo Girón  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 07 de septiembre de 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

Presente.

Estimados señores:

En relación a la Asesoría del Artículo científico titulado: **“Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los Contadores Públicos y Auditores, en el municipio de Guatemala”**, realizada por Sandra Patricia Marroquín Alonzo, Carné No. 201903406 estudiante de la Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lic. Sergio R. Estrada Cáceres

Colegiado Activo No. 4028

Guatemala, 10 de octubre de 2019

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de Artículo Científico, titulado: **“Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los contadores públicos y auditores, en el municipio de Guatemala”**, realizado por Sandra Patricia Marroquín Alonzo, carné No. 201903406, estudiante de la licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría; he procedido a revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo, establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,

  
Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas  
Colegiado No. 059

*Elsy Maricruz Barillas Divas*  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
COLEGIADO No. 059

## **Dedicatoria**

**Dios:**

Por haberme dado la sabiduría y acompañado para alcanzar esta meta, por brindarme una vida llena de aprendizaje y experiencias nuevas, y sobre todo fortalecerme para ser un mejor ser humano cada día.

**A mis padres:**

Gracias a mis padres Edgar y Angelita por su apoyo incondicional en todo momento, por impulsarme a ser perseverante, y enseñarme principios y valores para desenvolverme en la vida.

**A mi hija:**

Por su comprensión, amor y tiempo que me dio para culminar esta meta, por compartir conmigo cada logro y alegría juntas.

**A mi hermana:**

Porque su amor, apoyo y cada valiosa palabra de ánimo fue mi fortaleza para no abandonar esta meta.

**A mi asesor Sergio René Estrada:**

Por sus aportes y paciencia que me tuvo en la asesoría del artículo científico, que Dios le bendiga cada día.

**A la Universidad Panamericana:**

Por haberme abierto sus puertas para culminar mi licenciatura y haberme formado como profesional con valores.

# Contenido

	<b>Página</b>
<b>Abstract</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>1. Metodología</b>	1
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Pregunta de investigación	8
1.3. Objetivos de la investigación	8
1.3.1. Objetivo General	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Definir el tipo de investigación	8
1.4.1. Investigación descriptiva	8
1.5. Sujeto de la investigación	9
1.6. Alcance de la investigación	9
1.6.1. Temporal	9
1.6.2. Geográfico	9
1.7. Definición de la muestra	9
1.7.1. Empleo muestra finita o infinita	9
1.8. Definición de los instrumentos de investigación	9
1.9. Recolección de datos	10
1.10. Procesamiento y análisis de datos	10
<b>2. Resultados</b>	12
2.1. Presentación de Resultados	12
<b>3. Discusión y conclusiones</b>	22
3.1. Extrapolación	22
3.2. Hallazgos y análisis general	31
3.3. Conclusiones	32

<b>4. Referencias</b>	33
<b>5. Anexos</b>	36

### **Lista de anexos**

Anexo 1	31
---------	----

### **Lista de gráficas**

Gráfica 1: Género	9
Gráfica 2: Edad	9
Gráfica Grafica 3: Privada o pública	10
Gráfica 4: Plaza laboral	10
Gráfica 5: Prestaciones laborales	11
Gráfica 6: Beneficios	11
Gráfica 7: Beneficio adicional	12
Gráfica 8: Oferta laboral	12
Gráfica 9: Mejores beneficios	13
Gráfica 10: Disminución de salario	13
Gráfica 11: Demanda laboral	14
Gráfica 12: Profesión es bien gratificada	14
Gráfica 13: Pago de prestaciones	15
Gráfica 14: Captar mejor personal	15
Gráfica 15: No pagan prestaciones	16
Gráfica 16: Si pagan prestaciones	17

## **Abstract**

Los profesionales han mejorando sus habilidades y conocimientos para aplicar a mejores plazas, buscan que cuenten con beneficios adicionales a los establecidos por el Código de Trabajo que ayude a mejorar su calidad de vida.

El objetivo del estudio fue identificar a empresas que pagan prestaciones adicionales y evaluar el ambiente laboral contra una empresa que no tiene beneficios adicionales, con este fin se hizo la pregunta ¿Cuál es la ventaja competitiva de una empresa que paga prestaciones adicionales para los Contadores Públicos y Auditores en el municipio de Guatemala? En este contexto la ventaja competitiva por parte de los profesionales se vuelve mayor con el fin de buscar mayores ingresos.

Tomando esto se sugirió que los profesionales se preparen constantemente para optar a mejores oportunidades laborales, de igual modo las empresas para atraer a mejores elementos, que busquen mejorar las prestaciones del trabajador con el fin de mejorar sus empresas y agregar valor a la misma.

## **Introducción**

Es importante saber que los beneficios laborales adicionales satisfacen necesidades que básicamente constituye un método de supervivencia que se usa para escalar posiciones y satisfacer necesidades primarias y secundarias de cada persona, cada profesional busca estabilidad financiera, con la cual puede satisfacer sus necesidades. Esto ha permitido que la fuerza de trabajo surja con más fuerza y relevancia en las empresas.

El recibir un beneficio adicional como premio por una acción realizada con eficacia, aumenta la calidad en el trabajo y eficiencia del empleado. Sucede lo contrario cuando las instituciones solo buscan que un trabajador aumente su efectividad en el trabajo sin dar algún reconocimiento por alguna meta alcanzada.

Partiendo de esa base, el presente trabajo tiene como objetivo indagar sobre las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando si tienen beneficios adicionales o solo los establecidos por ley, conocer las ventajas competitivas en el mercado laboral con empresas que pagan prestaciones adicionales sobre una que no lo hace para los Contadores Públicos y Auditores.

El trabajo describe en el capítulo 1 la metodología utilizada, definiendo el planteamiento del problema, establece el punto de partida para la investigación y sus características. En dicho capítulo se incluyen los objetivos generales y específicos del trabajo, su alcance, el sujeto de la investigación, los instrumentos a utilizar, la forma de recolección de datos, su procesamiento y análisis.

En el capítulo 2 se muestran los resultados, haciendo una descripción de las encuestas contestadas por 147 Profesionales en el área de Contaduría Pública, con el objetivo de incrementar sus riquezas a los resultados de ésta.

En el capítulo 3 se incluye la discusión de los resultados mediante la extrapolación de estos. Se presenta un análisis comparativo de hallazgos detectados en la realidad reflejada de las encuestas.

# Capítulo 1

## Metodología

### 1.1 Planteamiento del problema

Los profesionales están en la búsqueda de constantes y mejores oportunidades laborales existen prestaciones que deben ser otorgadas por ley según el Código de Trabajo, pero también existen beneficios adicionales que algunas empresas brindan para hacer una plaza de trabajo más atractiva.

Juárez Hernández & Carrillo Castro (2014) afirma:

Las prestaciones fueron una forma de compensación que, con frecuencia, reportaba ventajas fiscales para la empresa como para el personal. Esta situación, en ocasiones, estimulo a las empresas para conceder discrecionalmente prestaciones que excedían de las que eran obligatorias por ley. Sin embargo ante la necesidad de los gobiernos de obtener mayores recursos fiscales, hoy se observa una tendencia creciente de gravar las prestaciones como si fueran un ingreso en efectivo que recibe el personal. No obstante esta situación, las prestaciones y los beneficios discrecionales al personal, es decir, adicionales a los que obliga la ley, siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para reforzar y promover la identificación del personal con su empresa. (p. 17)

Las prestaciones son normativas señaladas en el Código de trabajo de Guatemala y tienen como objetivo complementar el salario del empleado y sirven de motivación al colaborador para hacer que el trabajador se esfuerce más y eleve la calidad de su trabajo. Algunas ventajas que indican cuando hacer uso del pago de los beneficios adicionales al sueldo base podrían ser:

- El esfuerzo de los colaboradores en metas específicas de desempeño, son una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la empresa.
- El pago de beneficios son costos variables que se alcanzan con el resultado deseado. Los salarios son costos fijos que carecen de relación con el rendimiento.
- La recompensa de un beneficio vincula directamente con el desempeño de una meta alcanzada. Si la meta es alcanzada, se otorga un beneficio, de lo contrario se retiene hasta ser alcanzado su propósito.
- Un benéfico también puede impulsar al trabajo en equipo cuando el resultado deseado se base en una meta como equipo.
- Un beneficio se promueve a distribuir el éxito entre los responsables y ser ellos encargados de generarlo.

En Guatemala son consideradas como prestaciones laborales las siguientes:

- Vacaciones: Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos (Art. 130 Código de Trabajo), a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a 10 días hábiles.
- Aguinaldo: ésta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se obliga a pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Siendo su fundamento legal inciso j artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala y Decreto 76-78.
- Bono 14: se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. (Artículo 2 Decreto 42-92).
- Indemnización: la ley establece que el trabajador puede reclamar su indemnización en caso de despido por parte de su empleador, en el caso de ser el trabajar que renuncie a su empleo, el patrono no está obligado a pagar dicha prestación. Siendo su fundamento legal inciso p artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

La empresa tiene una ventaja competitiva con otras instituciones, debido que sus colaboradores obtienen competencias idóneas para sus puestos de trabajo, siendo más productivos y evitar la fuga del talento humano.

Batton (2019) en su artículo publicado por la revista La Voz de Houston, menciona:

Que los incentivos a los empleados pueden generar una sana competencia entre los individuos o grupos de colaboradores dentro de una empresa. Si sólo un número determinado de personas recibe incentivos basados en el desempeño individual o grupal, eso puede hacer que trabajen más duro, si el incentivo es lo suficientemente convincente. Al mismo tiempo, los programas de comisiones, que son otro tipo de incentivos, pueden estimular al personal de ventas a trabajar más inteligentemente y más duro, porque una parte importante de su salario depende de los incentivos otorgados por rendimiento.

Algunos motivos por los que una empresa puede pagar más a sus trabajadores podría ser; tener crecimiento económico en las empresas ahora necesitan volverse atractiva para el campo laboral, habría mayores márgenes de ganancia, con poca oferta laboral por ofrecer un atractivo salario, contando con más desarrollo, plan de carrera y sus colaboradores sean aun más productivos en su trabajo.

Ofrecer oportunidades de progresos y estabilidad en el cargo a desempeñar, que proponen incentivar a los profesionales con el fin de elevar la producción y mejorar rendimientos de una empresa, premiando su eficacia. Las instituciones usan como objetivo los incentivos, para motivar a los trabajadores y que su desempeño sea mayor en las actividades realizadas, otros incentivos pueden ser el pago por hora extra, por antigüedad o ambos. Los beneficios deben satisfacer tanto al trabajador como a la empresa.

Bordas Martínez ( 2016) Considera:

Que el éxito en las organizaciones gira en torno a dos pilares básicos, los recursos humanos y los clientes, con lo que la atención de la empresa se dirige hacia la gestión estratégica de ambos y por tanto hacia la identificación y satisfacción de sus necesidades. (p. 2.1.5)

## 1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuál es la ventaja competitiva de una empresa que paga prestaciones adicionales para los Contadores Públicos y Auditores en el municipio de Guatemala?

## 1.3 Objetivos de Investigación

### 1.3.1 Objetivo General

Identificar a las empresas que pagan prestaciones adicionales y evaluar el ambiente laboral contra una empresa que no tiene beneficios adicionales hacia los Contadores Públicos y Auditores.

### 1.3.2 Objetivo Específicos

1. Identificar la cantidad Contadores Públicos y Auditores que laboran en empresas que pagan prestaciones laborales de ley, sobre una que no lo hace.
2. Indagar sobre las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando los Contadores Públicos y Auditores, si tienen beneficios adicionales o solo los establecidos por la ley de Guatemala.
3. Identificar las ventajas competitivas en el mercado laboral con empresas que pagan prestaciones adicionales sobre una que no lo hace.

## 1.4 Definición del Tipo de Investigación

### 1.4.1 Investigación Descriptiva

El tipo de investigación es descriptiva y se abordaran las ventajas competitivas de las empresas del sector privado que tienen sobre las que no las pagan. La finalidad será evidenciar los beneficios al tener un personal motivado y como se eleva la moral de la fuerza laboral, reforzando la confianza en la estabilidad para muchos profesionales que están en la búsqueda constante de mejores oportunidades laborales, que sean atractivas a sus necesidades y así mejorar su calidad de vida.

## 1.5 Sujeto de Investigación

La investigación se realizará con personas que trabajan como profesionales en la licenciatura de Contadores Públicos y Auditores en empresas ubicadas dentro del municipio de Guatemala. La muestra estará constituida por 147 personas que ejerzan como contadores públicos y auditores en el municipio de Guatemala, quienes darán respuesta a las preguntas por realizar.

## 1.6 Alcance de la Investigación

### 1.6.1 Temporal

El tiempo estimado para concluir la investigación será de diez meses comprendido del 19 de enero al 26 de octubre del año 2019.

### 1.6.2 Geográfico

La investigación tendrá una delimitación geográfica que abarcará el municipio de Guatemala, se entrevistara a profesionales auditores que laboren en empresas del sector público y privado.

## 1.7 Definición de la muestra

### 1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita

El universo contiene 9,697 personas que se dedican a ejercer la profesión de contador público en el municipio de Guatemala. La muestra que podemos usar según su naturaleza puede ser muestra finita o infinita, en esta investigación la muestra que será de mucha utilidad será finita.

## 1.8 Definición de los instrumentos de investigación

### Fórmula Finita

Z = Nivel de Confianza  
P = Probabilidad de éxito  
Q = Probabilidad de fracaso  
N = Universo  
E = Error máximo admisible  
n = ¿? Muestra a determinar

$$n = \frac{Z^2(p)(q)N}{e^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

Datos:

Z = 0.95 = 1.96

P = 0.05

Q = 0.05

N = 9,697

E = 0.08

n = ¿?

$$n = \frac{1.96^2(0.05)(0.05)9,697}{0.08^2(9,697-1) + 1.96^2(0.05)(0.05)} = \frac{9312.9988}{63.0148} = 147.7906587024001 (100) = 147 \text{ PROFESIONALES PARA LA MUESTRA}$$

Se usará una encuesta con preguntas generales ligadas al tema, la cual permitirá la recolección de los datos que sean necesarios para realizar el análisis requerido, buscando de esta manera conocer sobre los beneficios laborales que ofrecen las entidades privadas y públicas a los Contadores Públicos y Auditores. Dada la naturaleza de la información, que en algunos casos podría ser considerada sensible, se tratará de incluir preguntas que no comprometan su confidencialidad.

## 1.9 Recolección de datos

Se solicitará permiso a cada persona para realizar la encuesta a los profesionales que ejerzan como Contador Público y Auditor, se usaran redes sociales como whatsapp, facebook, linkedin como herramienta para realizar la encuesta con el fin de establecer en la medida de lo posible, si cuentan con beneficios adicionales en la empresa donde laboran, la experiencia de cada persona pueda aportar información relevante a esta investigación.

### 1.10 Procedimiento y análisis de los datos

Tabular y resumir los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores, con el fin de analizar los mismos y utilizar la información para comprender estrategias laborales, sus beneficios, detectar las fortalezas y debilidades de laborar en entidades privadas y públicas para los contadores públicos y auditores y con esto hacer los aportes necesarios y adecuados, resultado de la investigación.

## **Capítulo 2**

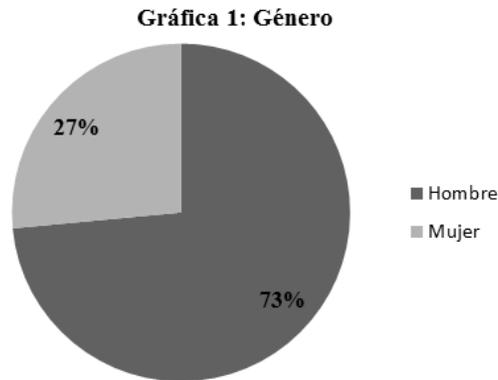
### **Resultados**

#### **2.1 Presentación de Resultados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el desarrollo del trabajo, donde se utilizó una encuesta de 16 preguntas cerradas con el objetivo de analizar e identificar la influencia que tienen los beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los Contadores Públicos y Auditores; se ha precisado de la utilización de gráficas construidas y el apoyo de la recolección de los datos obtenidos por medio de 147 encuestas realizadas a los profesionales en la rama de contador público y auditor, realizada a hombres y mujeres entre las edades de 25 a 45 años o más, la encuesta se realizó en la ciudad de Guatemala.

Las encuestas han permitido conocer aun mas sobre el tema, cada pregunta de la encuesta dio origen a una gráfica que es analizada en sus resultados, aportes y hallazgos relevantes para la investigación, lo cual permitirá en el siguiente capítulo hacer un análisis más profundo y puntual, mediante una extrapolación que nos lleve a conclusiones relevantes como aporte final de este trabajo.

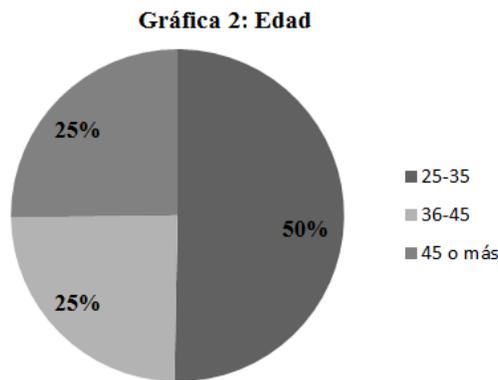
**PREGUNTA 1: ¿Cuál es su género?**



Fuente: elaboración propia, junio 2019

Los resultados indican que el 73% es de género masculino y el 27% femenino.

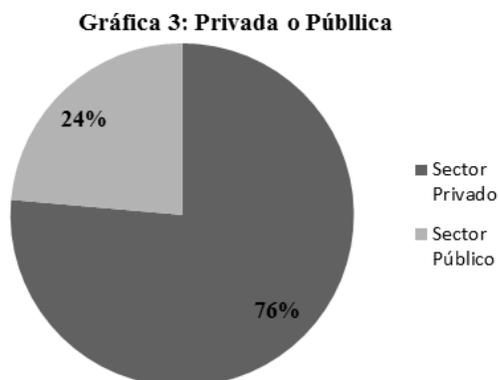
**PREGUNTA 2: ¿Cuál es su edad?**



Fuente: elaboración propia, junio 2019

La población encuestada que mayor parte laboran en las empresas se encuentra en el rango de 25 a 35 años con un 50%, seguidos por un 25% en el rango de 36 a 45 años, mientras que una gran parte de los encuestados son personas mayores entre 45 años a más con un 25%.

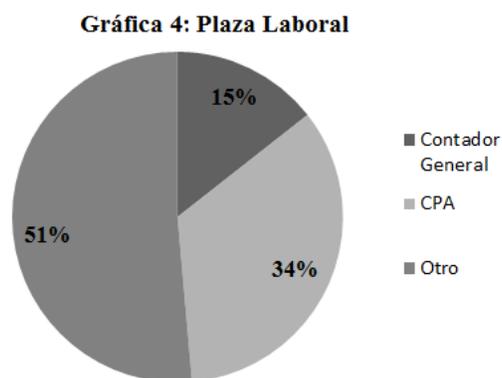
**PREGUNTA 3:** ¿En dónde se encuentra laborando?



Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 76% de profesionales que se encontraban laborando en el sector privado, mientras que el sector público se encontró ejerciendo el 24% de personas encuestadas.

**PREGUNTA 4:** ¿Cuál es su puesto de trabajo?

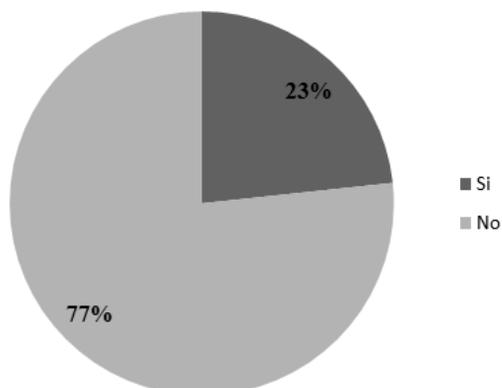


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 51% de la escala o nombres de plazas laborales es extenso, seguido del 34% de personas trabajan como contador público y auditor y en descenso como contador general el 15% de las personas se encontraba ejerciendo en dichas organizaciones públicas y privada.

**PREGUNTA 5:** ¿Cuenta con prestaciones laborales de ley?

**Gráfica 5: Prestaciones Laborales**

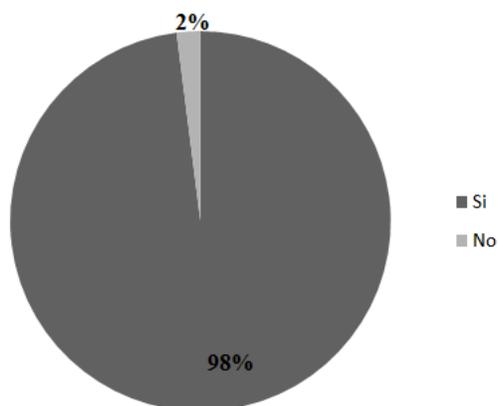


Fuente: elaboración propia, junio 2019

Según el muestreo realizado, el 77% de las personas encuestadas indicó, que, si tienen prestaciones laborales, mientras que el 23% de la población indicó que no tienen prestaciones.

**PREGUNTA 6:** ¿Conoce sus beneficios laborales?

**Gráfica 6: Beneficios**

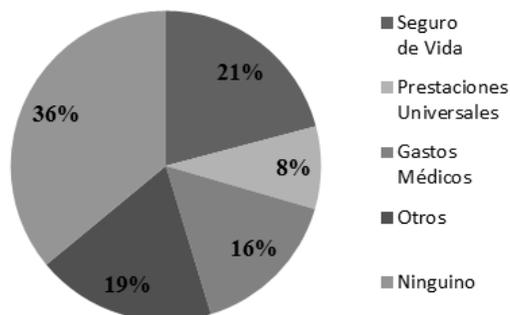


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 98% de profesionales indicaron que si tiene conocimiento acerca de los beneficios laborales que se les brindan en las entidades donde trabajan, mientras que únicamente el 2% indicó no conocer sus beneficios.

**PREGUNTA 7: ¿Cuenta con algún beneficio adicional?**

**Gráfica 7: Beneficios Adicional**

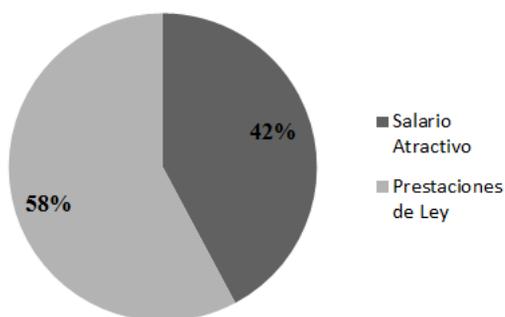


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 36% indicó que no tienen ningún beneficio adicional en las organizaciones donde trabajan, este resultado puede ocasionar que se busque una oferta laboral más atractiva, tenemos que, el 21% de personas tienen seguro de vida, el 19% cuenta con otro tipo de beneficio, el 16% cuenta con gastos médicos y el 8% de profesionales tienen el beneficio de prestaciones universales.

**PREGUNTA 8: ¿Cómo Profesional que haría atractivo una oferta de trabajo?**

**Gráfica 8: Oferta Laboral**

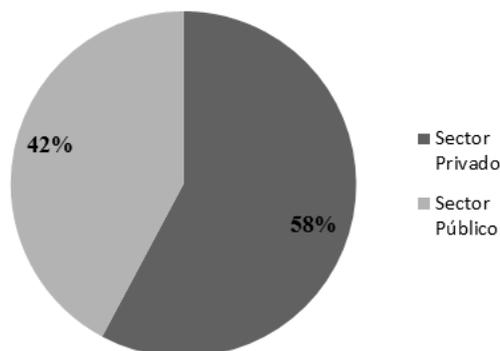


Fuente: elaboración propia, junio 2019

La muestra encuestada, indicó que el 17% busca obtener un salario atractivo, el 3% que prestaciones de ley, mientras que el 10% un horario accesible, el 4% busca otro tipo de beneficios adicionales, el 3% busca otro tipo de beneficios; y gran parte de los encuestados con 63% indicaron que buscan tener todos los beneficios posibles mencionados en la gráfica.

**PREGUNTA 9:** ¿En qué entidad considera que tendría mejores beneficios laborales?

**Gráfica 9: Mejores Beneficios**

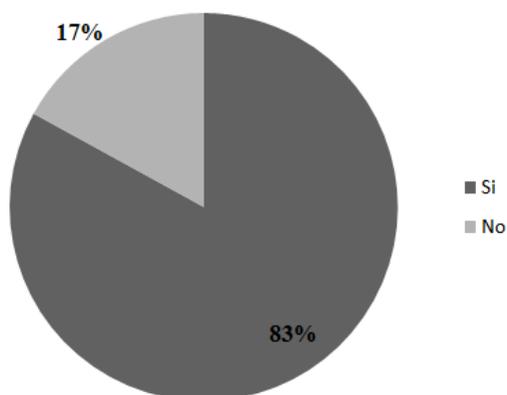


Fuente: elaboración propia, junio 2019

Se tuvo un alto porcentaje el sector privado sobresaliendo con un 58%. Otros trabajadores indicaron con un 42% que en sector público se tiene mejores beneficios.

**PREGUNTA 10:** ¿Considera usted que, debido a la demanda de profesionales, los salarios han disminuido?

**Gráfica 10: Disminución de Salario**

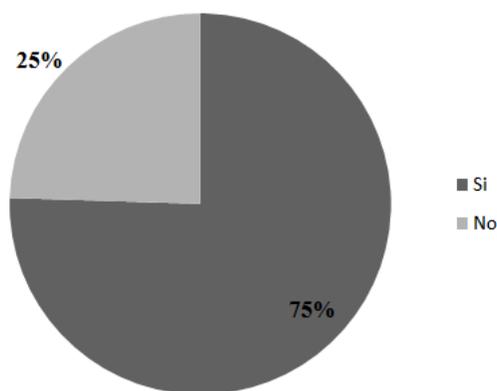


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El resultado de la encuesta reflejó que el 83% indicaron que el salario si ha disminuido, mientras que un bajo porcentaje que asciende al 17% indicó que no.

**PREGUNTA 11:** ¿Considera usted que las personas que tienen un alto nivel académico no consiguen empleo debido a la alta demanda laboral?

**Gráfica 11: Demanda Laboral**

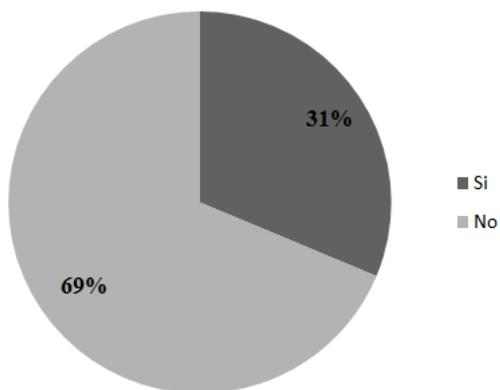


Fuente: elaboración propia, junio 2019

Los resultados indicaron que, el 75% dijeron que si. Mientras que el 25% de la muestra indicó, que no.

**PREGUNTA 12:** ¿Cree usted que su profesión es bien remunerada?

**Gráfica 12: Profesión bien gratificada**

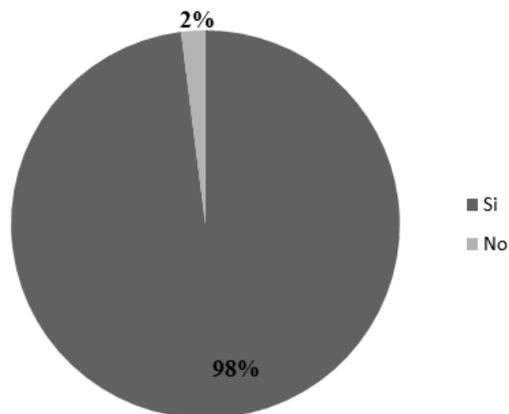


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 69% indicó que no, mientras que el 31% de profesionales indicaron que sí.

**PREGUNTA 13:** ¿Considera usted que cada empresa (pequeña, media o grande) debería de pagar prestaciones laborales de ley?

**Gráfica 13: Pago de Prestaciones**

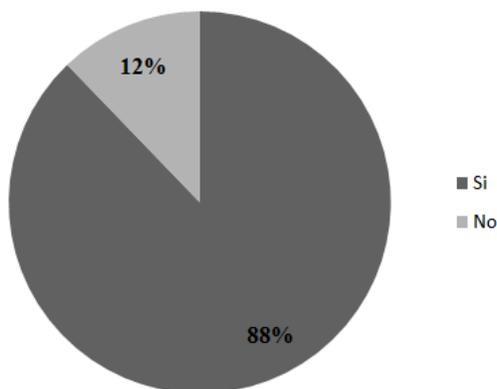


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 98% indica que si deberían pagar prestaciones laborales de ley. Otros indicaron con un bajo porcentaje del 2% que no se deben pagar.

**PREGUNTA 14:** ¿Si las empresas pagan prestaciones adicionales atraen al mejor personal?

**Gráfica 14: Captar mejor personal**

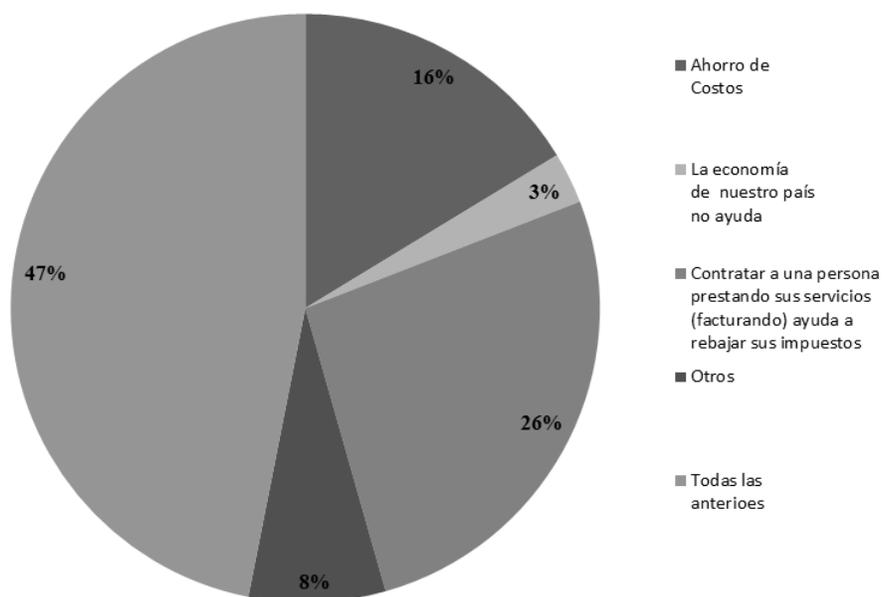


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 88% de las personas encuestadas indicaron, que si las empresas pagan prestaciones adicionales atraen al mejor personal, el 12% indicó que no.

### PREGUNTA 15: ¿Porque algunas empresas no pagan prestaciones?

Gráfica 15: No pagan prestaciones

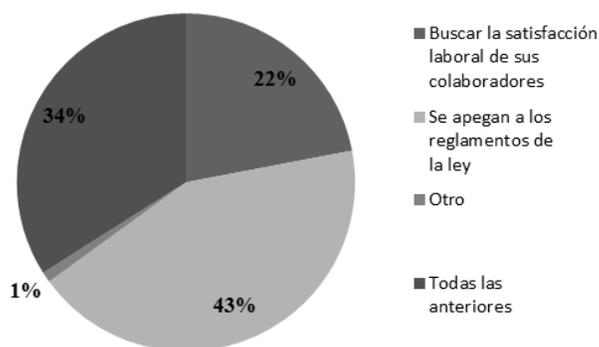


Fuente: elaboración propia, junio 2019

El 3% indicó que la economía de nuestro país no ayuda, el 8% no pagan prestaciones por otras razones que se desconocen, el 16% de profesionales indicó que no lo hacen por ahorro de costos y optan por no pagarlas buscando incrementar de esta forma su margen de ganancias, el 26% opinó que contratar a una persona prestando sus servicios (facturando), ayudando a rebajar de esta forma sus impuestos (IVA, ISR, entre otros), mientras que el 47% comentó que muchas empresas no pagan prestaciones por todos los elementos que se menciona en la gráfica.

**PREGUNTA 16: ¿Porque algunas empresas si pagan prestaciones?**

**Gráfica 16: Si pagan prestaciones**



Fuente: elaboración propia, junio 2019

Por medio de esta pregunta el resultado de la encuesta refleja que el 1% tienen otros motivos por cuales pagan las prestaciones, el 22% de empresas si pagan prestaciones, buscando la satisfacción de sus colaboradores, debido a que son su capital más importante, el 34% opina que lo hacen por todos los factores que se indican en la gráfica. Mientras que el 43% indicó que las instituciones que pagan presentaciones se apegan a los reglamentos de la ley para no tener problemas con el Ministerio de Trabajo y otras dependencias del estado.

## **Capítulo 3**

### **Discusión y conclusiones**

#### **3.1 Extrapolación**

Ante la interrogante planteada que dio origen a este trabajo de investigación, que buscaba establecer ¿Cuál es la ventaja competitiva de una empresa que paga prestaciones adicionales para los contadores públicos y auditores en el municipio de Guatemala? Se da paso a la presentación desglosada de los resultados luego de realizado el trabajo de campo, cuyos resultados se muestran en el capítulo dos del presente documento, fue importante para el estudio extrapolar los principales hallazgos provenientes de la recopilación de datos, contrastada con las teorías o autores relacionadas al tema expuesto.

Es preciso indicar en este espacio que uno de los obstáculos que se enfrentaron en el transcurso del trabajo, fue la limitada colaboración que en algunas personas se dio aduciendo razones de confidencialidad, lo cual en alguna medida es comprensible dada la naturaleza del tema, sin embargo, es bueno indicar que la investigación no pretendió llegar más allá de los aspectos generales que permitieran dar respuesta a la pregunta planteada.

Para complementar el Artículo Científico se logró elaborar una encuesta y trasladarla a una población de 147 profesionales. En las preguntas realizadas se tuvo el cuidado de no hacer preguntas que comprometieran a ninguna empresa y de igual modo que ninguna pregunta afectara a colaboradores en su relación laboral en la empresa donde se encuentre ejerciendo.

Como parte de ese contexto, la encuesta fue contestada por 73.5 hombres y 26.5 mujeres, ésta pregunta se realizó para hacer un censo sobre que género predomina más en el ámbito laboral. Con relación a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, lo que indicó que predominó más el género masculino en trabajar y desarrollarse en la rama de la profesión de contador público y auditor.

En los resultados que se presentaron se logró identificar el rango de edades que predomina más en trabajar como CPA. Los profesionales con un 50.3% de personas de sexo masculino y femenino se encuentran en edades de 25 a 35 años de edad; un 25.2% cuyas edades están en 45 a más años y en un 24.5% estuvieron comprendidas entre los 36 a 45 años. Las personas anteriormente encuestadas dieron inicio a completar la información con respecto al tema indicado.

Haber preguntado si los profesionales se encuentran laborando en sector público y privado, proporcionó el porcentaje para conocer acerca del sector en que se encuentran trabajando; tuvo mayor relevancia el sector privado, sin duda alguna se considera que una empresa privada brinda mejores instalaciones y estabilidad laboral, en el sector privado el horario y las vacaciones son beneficios que algunos colaboradores consideran mejor.

Finanzaspersonales.co (2013) En su tema Las Diferencias entre empleado público y privado disponible en Internet, describe:

Que las instalaciones por lo general las empresas públicas tienen instalaciones antiguas, las empresas del sector privado, brindan salas de juego, gimnasios y espacios de distensión a sus empleados. Las empresas privadas manejan mucha más estabilidad, puesto que sus directivos, generalmente permanecen grandes periodos en los cargos de poder. Por lo cual es probable que su permanencia en el trabajo no dependa del cambio de administración, algo que sí sucede con algunos de los empleados públicos, quienes corren el riesgo de ser removidos de su cargo cuando el jefe del sector cambia, los horarios en el sector público se cumplen jornadas de 7 horas, mientras que en el privado de 9 horas. Las vacaciones en empresa privada tiene una cantidad determinada de días de vacaciones, (regularmente 15 días hábiles). No obstante, el empleado estatal tiene más días de descanso y, en general, puede gozar de pequeñas vacaciones en diferentes épocas del año.

Con lo anterior expuesto podemos notar que en cada entidad hay diferentes beneficios y que es cada colaborador quien decide a que sector pertenecer de acuerdo a lo que busca para su satisfacción y desarrollo laboral.

Los colaboradores manifestaron que en las entidades donde laboran no tienen beneficios adicionales. Los beneficios sirven de motivación y está conformada por las palabras Motivo y Acción, si un colaborador está motivado, estará comprometido con la empresa a alcanzar los objetivos trazados y dar más de lo esperado, tendrán motivos que lo llevaran a la acción. Se comprende que de acuerdo a la situación económica del país, a muchas empresas se les dificulta brindar beneficios monetarios y no monetarios a sus colaboradores. Pero también puede ser una buena estrategia para un crecimiento exitoso.

The Water & Coffee Company (2019) En su revista, con el tema Felicidad en el Trabajo, disponible en Internet, describe que:

En busca de la máxima productividad, muchas veces las empresas ponen en marcha estrategias de renovación tecnológica o cambios en los circuitos y procesos. La idea puede ser buena, pero el problema es que muchas veces las organizaciones se olvidan de lo más importante, el elemento clave y fundamental: sus propios trabajadores. (p. 3)

De acuerdo con el autor se destaca el hecho de cada persona en una empresa debe ser motivada, esto sería una estrategia que sea la clave hacia el éxito, los beneficios monetario y no monetarios evitaran la rotación de personal.

Los profesionales buscan plazas de trabajo en empresas de Guatemala que ofrezcan beneficios atractivos que pueden ser monetarios como: bonos de productividad, sueldo atractivo, entre otros; también pueden ser los no monetarios, tales como felicitaciones por un excelente labor o un reconocimiento público o por escrito, horario flexible, por mencionar algunos. La situación económica en Guatemala es complicado y es un factor por el cual los profesionales buscan una entidad estable que pueda brindar una estabilidad económica que los ayude en su desarrollo laboral y financiero.

Deguate (2019) En su tema Motivación de los empleados disponible en Internet, describe:

Que los incentivos pueden clasificarse como; financieros y no financieros; no obstante sería más conveniente clasificarlos como competitivos y cooperativos. Organizar personas en grupos significativos y hacer que trabajen unidos hacia un fin común, origina un mayor aprendizaje en el nivel educativo y una mayor producción en el nivel industrial. El término incentivo se utiliza como fuerza propulsora que se utiliza como un medio para alcanzar un fin.

Un incentivo aumenta la actividad en la dirección de dicho fin.

Es importante destacar el hecho que un beneficio constituye una fuerza propulsora para alcanzar un fin o un objetivo determinado, en el caso de los beneficios atractivos que ofrezca una empresa, la motivación de tipo monetario constituye una fuerza propulsora superior con otras empresas que no tengan este tipo de estrategia. Dar incentivos ayuda de motivación al profesional para hacer que los trabajadores se esfuercen más y eleven la calidad y el desempeño de su trabajo.

El haber indagado en que entidad consideran que tendrían mayores beneficios fue una respuesta muy competitiva y esto puede suceder que cada empleado se desarrollo en el sector que desea de acuerdo a las necesidades que busca y que más se acomoden a lo que buscan de una empresa.

Es bastante complejo decidir si trabajar en instituciones del gobierno o en el sector privado, ambos tienen diferentes ventajas y desventajas, cada persona decide cuáles son las características que más buscan para inclinarse por uno de las dos entidades.

La mayoría de Profesionales consideran que los salarios que pagan las instituciones han disminuido y que una de las causas es la demanda de trabajadores que hay en la Ciudad de Guatemala. También es importante mencionar que hay profesionales bastante preparados pero las empresas no están dispuestas a pagar un sueldo competitivo o no están financieramente bien para capacitadas para pagar las pretensiones laborales que el trabajador busca.

Marroquín Rojas (2016) En su tema La falta de trabajo en Guatemala disponible en Internet, describe:

Que la falta de trabajo produce un gran vacío que nos hace perder parte del sentido de nuestra vida. No hay un deber que cumplir, unas metas que alcanzar o la satisfacción de terminar un trabajo bien realizado. Todas las personas necesitan sentirse útiles y reconocidas socialmente. De lo anterior escrito se puede mencionar que la delincuencia incrementa en el país de Guatemala, y una de las causas es la falta de trabajo; impulsa a las personas a buscar otras salidas con las que puedan cubrir sus necesidades, optan por delinquir y es un sistema del cual ya no pueden salir, si más adelante así lo desean.

El empleo que se genera en nuestro país es bastante complicado por ser uno de los problemas que la economía de Guatemala no ayuda como debería. Cuando no se tienen un contrato de trabajo se está muy dispuesto a una inseguridad laboral total.

El haber preguntado si consideran que tener un alto nivel académico y no conseguir empleo es debido a la alta demanda laboral, la mayoría respondió que sí. En Guatemala, se estima que cada año se gradúan muchos profesionales que ingresan al mercado laboral, pero solo un porcentaje consigue un puesto de trabajo. Cada empresa exige un profesional con un nivel más alto de preparación académica y esto es un factor muy importante con el que algunas profesionales pueden tener inconveniente, cada día hay un colega con mejor preparación académica que puede optar a los requisitos solicitados en una plaza vacante.

Los trabajadores consideran que su profesión ya no es bien remunerada, esto es un factor que desmotiva a cada persona que no alcanza la satisfacción laboral que se busca al momento de tener o buscar un trabajo, la mayoría opta por trabajar o tomar el trabajo porque hay obligaciones financieras que se deben cubrir en el diario vivir, pero no alcanzan la satisfacción laboral que se busca en un trabajo.

Juárez Hernández & Carrillo Castro (2014) Afirma:

El trabajo igual desempeñado, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual y como consecuencia a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia debe corresponder mayor salario. (p. 12)

Con relación a lo anterior muchas organización desean que un colaborador trabaje cada día más, pretendiendo pagar el mismo salario, sin dar ningún reconocimiento por las metas alcanzadas y esto provoca que el capital humano baje su rendimiento o busque otra oportunidad laboral.

Hay empresas que cotizan mejor a un trabajador que otras, dependiendo de qué tan posicionada se encuentre una empresa o de qué tan importante sea la intervención del profesional. No tener conocimiento del rango salarial que se maneja en su área y exigir una pretensión salarial demasiado baja o elevada al momento de ser contratado también podría afectar.

Cada empresa (pequeña, media o grande) debería de pagar prestaciones laborales de ley, las empresas que no pagan las prestaciones están violando las leyes de Guatemala. El Patrono está obligado a pagar a sus colaboradores dichos beneficios, muchas organizaciones públicas y privadas incumplen con la aplicación de la Ley del Código de Trabajo de Guatemala, entrando al círculo de empresas informales; y es en estas instituciones donde se puede dar bastante la rotación de personal, los profesionales buscan tener prestaciones de ley entre otros beneficios que motiven y ayuden a complementar las necesidades que un trabajador este buscando. No debería existir motivo alguno por el cual cada empleado goce de este beneficio al recibirlo cada año un bono 14 y aguinaldo, es de mucha ayuda a cada trabajador en sus finanzas.

Gamarro & Larios (2012) En su artículo titulado La mayoría de empresas violan derechos laborales en el país disponible en Internet, describe:

Que de 50 mil compañías que existen en la capital, solo el 30 por ciento cumplen con la aplicación de las normas laborales. Muchísimas empresas no cumplen con las leyes, pero nosotros lo que buscamos es impulsar que exista una cultura de legalidad.

Acá se menciona que realmente las empresas que cumplen con la ley son muy pocas, a comparación a todas las empresas que existen en el país y es importante mencionar que la población cada día incrementa juntamente con ellos así también sus necesidades financieras.

Esto fue un dato bastante importante, la mayoría de profesionales buscan en una empresa obtener prestaciones, estas complementan el salario del trabajador y sirven también como motivación profesional para hacer que el colaborador se esfuerce más y eleve la calidad de su trabajo.

Si las empresas pagan prestaciones adicionales atraen al mejor personal la mayoría de profesionales respondieron a esta pregunta que si, cada persona busca no solo la realización laboral sino que también esa satisfacción sea reconocida en su lugar de trabajo, impulsar a cada trabajador implicara que en desempeño mejore porque los beneficios que le son otorgados lo motivan cada día.

BBVA (2014) En su tema Empleados felices, empresas más productivas disponible en Internet, describe que; “en un mercado tan competitivo como el actual, los empleados no permanecen en una empresa únicamente por el salario que devengan. Por eso, para retener los talentos es necesario desarrollar iniciativas que contribuyan al bienestar en salud, educación y ocio”. En lo anterior descrito nos indica que cada empresa puede alcanzar las metas trazadas más rápido de lo esperado y al mismo tiempo al brindar incentivos, ayuda a sus colaboradores a desempeñar sus funciones cada vez mejor, la empresa como el colaborador alcanzan la satisfacción.

Una empresa que paga prestaciones adicionales tiene una ventaja competitiva con una que no la hace, mejorar la calidad de vida de una profesional provoca buscar un salario o beneficios atractivos, las empresas deben invertir en el capital más importante que son los trabajadores y sus necesidades.

Las empresas que no pagan prestaciones laborales a sus colaboradores pueden tener varios motivos que desconocemos, pero es importante mencionar que un factor importante es el ahorro de costos, al no pagarlas se busca incrementar de esta forma su margen de ganancias. En la actualidad muchas empresas optan por contratar a una persona prestando sus servicios (facturando), ayudando a rebajar de esta forma sus impuestos (IVA, ISR, entre otros), si un empleador factura sus servicios la empresa no está incumpliendo las leyes de Guatemala y a la vez se estaría ahorrando el pago de prestaciones (bono, aguinaldo) anualmente por cada trabajador que tenga la institución y la indemnización en casos de despido que es semejante a un pago que corresponde desde el inicio de la relación laboral con la empresa hasta el último día en el cual dejo de trabajar, el facturar o contratar a un profesional prestando sus servicios es una estrategia que en la actualidad es muy utilizada en nuestro país.

### 3.2 Hallazgos y análisis general

Es importante destacar que los objetivos propuestos en este estudio fueron alcanzados satisfactoriamente y en función de lo expuesto y los hallazgos encontrados, los resultados de la investigación sustentan que la ventaja competitiva de una empresa que paga prestaciones adicionales para los contadores públicos y auditores, en efecto constituyen herramientas que ayudan a mejorar. Los beneficios que promueven a la motivación de los profesionales de una empresa y permiten alcanzar las metas propuestas asimismo de brindar a sus equipos de trabajo las garantías, y la estabilidad esperada. Sin embargo se deposita sobre los colaboradores la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social.

Si las estrategias no son aplicadas a un fundamento estratégico empresarial de acuerdo a los objetivos, políticas y principios de la institución pueden llegar a convertirse en un obstáculo, lo cual puede deteriorar la correcta operación de una organización. No existe una teoría puntual que pueda aplicar una empresa para obtener todo el potencial que puede aporte el capital humano en una organización. En algunas empresas pueden ser los incentivos monetarios los que consigan reforzar el rendimiento de los profesionales, mientras que en otras puede que una combinación de dinero y beneficios en especie la compensación de su satisfacción.

### 3.3 Conclusiones

- Se determinó que los profesionales que se desarrollan como contadores públicos y auditores si tiene prestaciones laborales de ley, siendo el 76.7% de trabajadores en las empresas del sector público y privado donde se encuentran actualmente laborando, el 23.3% de los colaboradores no gozan de las prestaciones laborales que cada empresa tiene el deber de pagar a sus colaboradores, o sea lo que la ley indica que es una obligación del patrono con su trabajador.
- Las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando los contadores públicos y auditores, si tienen beneficios o solo los establecidos por ley, el 64% de trabajadores indicó que si cuentan con uno o varios beneficios extras en las instituciones donde están trabajando; y el 36% de colaboradores no tiene beneficios adicionales, únicamente los establecidos por la ley de Guatemala. En ese porcentaje también hay una parte de profesionales que no gozan de las prestaciones laborales, porque facturan sus servicios lo cual permite no pagar dichas prestaciones.
- El dar beneficios adicionales es una estrategia empresarial que en la actualidad muchas empresas implementan lo cual ayuda a mejorar el nivel de desempeño de los profesionales, es importante mencionar que hay instituciones que se caracterizan por convivir en un ambiente laboral complicado y en algunos casos hostil; si el trabajo no es bien remunerado y el clima laboral no ayuda, esto impulsa a los profesionales a buscar un ambiente de trabajo agradable y donde puedan retribuir de alguna manera lo que aporta a la empresa.

#### 4. Referencias

Área de Innovación y Desarrollo, S. (2018). **Investigaciones Cualitativas en Ciencia y Tecnología.**

Batton Kaput, M. (2019). **Ventajas y desventajas de los incentivos de los empleados.** La Voz de Huston .

Bordas Martínez, M. J. (2016). **Gestión Estratégica del Clima Laboral.** Madrid, España.

BBVA. (20 de Noviembre de 2014). El Espectador. Recuperado el 16 de Julio de 2019, Obtenido de: <https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

Congreso De La República De Guatemala. (08 de Febrero de 1947). Código De Trabajo. Decreto Del Congreso 330. Guatemala.

Congreso De La República De Guatemala. (02 de Julio de 1992). Ley De Bonificación Anual Para Trabajadores Del Sector Privado Y Público. Decreto Del Congreso 42-92. Guatemala.

Congreso De La República De Guatemala. (17 de Noviembre de 1993). Constitución Política de la República de Guatemala. Reformado por Acuerdo Legislativo 18-93. Guatemala.

Congreso De La República De Guatemala. (23 de Noviembre de 1978). Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto Del Congreso 76-78. Guatemala.

Deguate. (s.f.). Recuperado el 12 de Julio de 2019. Obtenido de: <https://www.deguate.com/infocentros/gerencia/admon/23.htm#.XSjobD8zaUk>

Finanzaspersonales.co. (23 de Septiembre de 2013). Recuperado el 16 de Julio de 2019, Obtenido de: <https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-diferencias-entre-empleado-publico-privado/51323>

Gamarro, U., & Larios, R. (s.f.). Prensa Libre. Recuperado el 12 de Julio de 2019. Obtenido de: [https://www.prensalibre.com/guatemala/mayoria-empresas-violan-derechos\\_0\\_692330785.html/](https://www.prensalibre.com/guatemala/mayoria-empresas-violan-derechos_0_692330785.html/)

Guihard, T. G. (2014). **Programas de Incentivos laborales**. HSEC .

Juárez Hernández, J. O., & Carrillo Castro, E. (2014). **Administración de la Compensación sueldos, salarios, incentivos y prestaciones**. México, D.F.: Patria, S.A. de C.V.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). **Elementos de Administración**, Octava edición, . Mexico, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Marroquín Rojas, S. (13 de Mayo de 2016). deguate.com. Recuperado el 16 de Julio de 2019, Obtenido de: [http://www.deguate.com/artman/publish/mujer\\_etiqueta/la-falta-de-trabajo.shtml](http://www.deguate.com/artman/publish/mujer_etiqueta/la-falta-de-trabajo.shtml)

Núñez Chacón, M. J. (13 de Febrero de 2019). estrategiaynegocios.net. Recuperado el 16 de Julio de 2019, de <https://www.estrategiaynegocios.net/especiales/gptw/1258911-460/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-guatemala-2019>

The Water & Coffee Company (2019). **Felicidad en el Trabajo**. Eden .

Velásquez, C. (2017). **Comunicación y Atención al Cliente**. Madrid, España: Paraninfom S.A.

# ANEXOS

# Anexo 1



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**Facultad de Ciencias Económicas**  
**Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría**

## ENCUESTA

En la siguiente encuesta se desea recolectar información de mucha importancia para la elaboración de un artículo científico sobre el tema: **Beneficios laborales de las entidades privadas como alternativa de empleo para los Contadores Públicos y Auditores, en el municipio de Guatemala.**

La finalidad es evaluar su conocimiento sobre los beneficios laborales que ofrecen dichas entidades privadas a los CPA. Por favor responder las siguientes preguntas con honestidad, marcando con una X la respuesta de acuerdo a su conocimiento.

1. ¿Cuál es su género?

Masculino       Femenino

2. ¿Cuál es su edad?

25-35       36-45       45 o mas

3. ¿En donde se encuentra laborando?

Sector Privado       Sector Público

4. ¿Cual es su puesto de trabajo?

Contador General       CPA

Otro

5. ¿Cuenta con Prestaciones laborales de ley?

Si       No

6. ¿Conoce sus beneficios laborales?

Si       No

7. ¿Cuenta con algún beneficio adicional?

Seguro de Vida       Prestaciones Universales  
 Gastos Médicos       Otros       Ninguno

8. ¿Cómo Profesional que haría atractivo una oferta de trabajo?

Salario Atractivo       Prestaciones de Ley  
 Horario Accesible       Beneficios Adicionales  
 Otros       Todas las anteriores



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**Facultad de Ciencias Económicas**  
**Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría**

**ENCUESTA**

9. ¿En que entidad considera que tendría mejores beneficios laborales?

Sector Privado       Sector Público

10. ¿Considera usted que debido a la demanda de Profesionales, los salarios han disminuido?

Si       No

11. ¿Considera usted que las personas que tienen un alto nivel académico no consiguen empleo debido a la alta demanda laboral?

Si       No

12. ¿Cree usted que su Profesión es bien remunerada?

Si       No

13. ¿Considera usted que cada empresa (pequeña, media o grande) debería de pagar prestaciones laborales de ley?

Si       No

14. ¿Si las empresas pagan prestaciones adicionales atraen al mejor personal?

Si       No

15. ¿Porque algunas empresas no pagan prestaciones ?

Ahorro de costos       La economía de nuestro país no ayuda

Contratar a una persona prestando sus servicios (facturando) ayudando a rebajar sus impuestos

Otros       Todas las anteriores

16. ¿Porque algunas empresas si pagan prestaciones ?

Buscar la satisfacción laboral de sus colaboradores

Se apegan a los reglamentos de la ley

Otros       Todas las anteriores

Muchas gracias por su tiempo y atención.