IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD N° I
## Propuestas de beneficios y convenios

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Actualmente hay acuerdo en el paradigma que releva la función del Recurso Humano en la productividad de la Empresa. Por lo tanto, cada vez es más necesario contar con profesionales con competencias en la gestión de programas orientados a proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los clientes internos de la organización.

En razón de ello, el presente módulo desarrolla los contenidos sobre la *Seguridad Social*, los roles de sus diversos actores y las necesidades propias de sus beneficiarios.

El módulo, comienza con un marco conceptual orientado a una definición del término *Seguridad Social* y la descripción de sus aspectos generales, para concluir con los principios legales que lo sostienen. Así, el material pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de las prestaciones de seguridad social que corresponden a los trabajadores del sector público y privado.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

La *Seguridad Social*, la cual, puede ser definida como el desarrollo de políticas de desarrollo que tengan por sentido proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los ciudadanos pertenecientes a la sociedad.

El rol garante del Estado sólo se ejerce en los casos donde la persona no tenga relación vinculante con una empresa del sector privado, ya que si trabaja para una empresa, el encargado de asumir la responsabilidad por la administración de la seguridad social será él, limitándose las funciones del Estado en este campo a aquellas de carácter normativo y de control.

Los *Programas de Prestaciones y Beneficios* deben adherir a los siguientes *Principios de Seguridad Social*: *Universalidad Subjetiva, Universalidad Objetiva, Suficiencia, Solidaridad* y *Unidad*, los cuales tienen por sentido orientar su accionar.

# 1. DEFINICIÓN Y ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

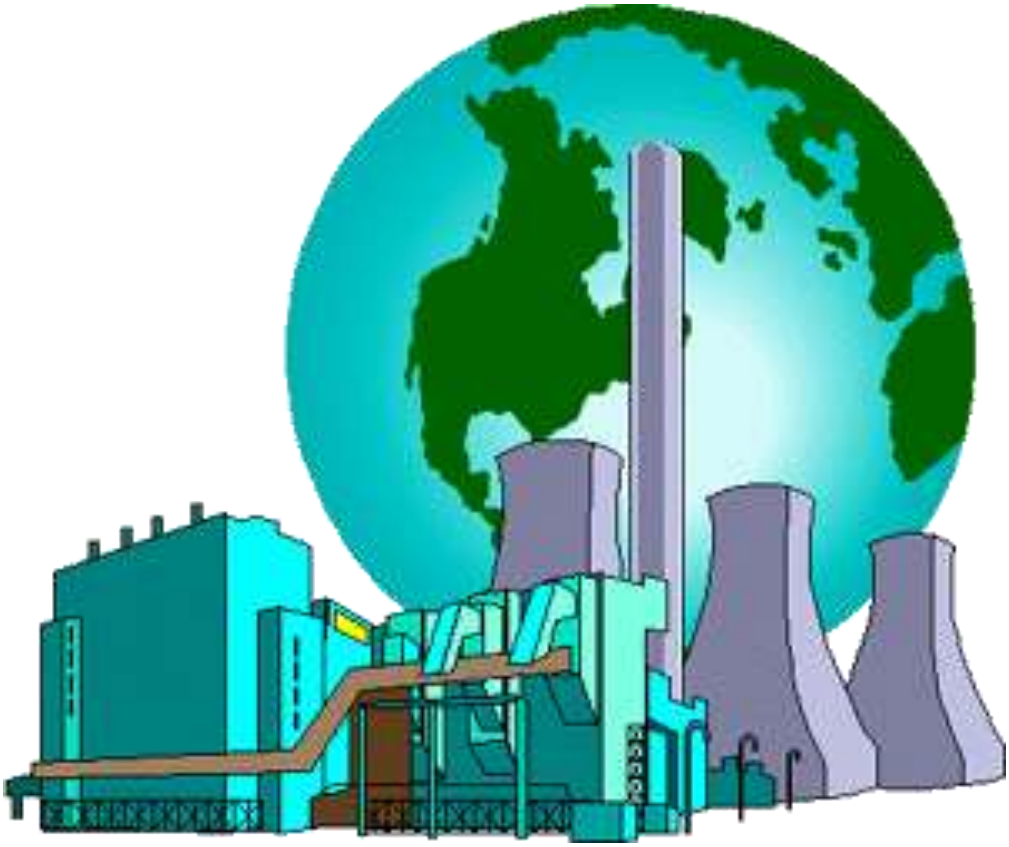
El cambio económico y la inserción en un modelo de economía globalizada, donde las diferentes naciones que integran nuestro planeta comparten en un mercado con estándares homologables y tendientes a sistemas comunes y normados, ha posibilitado una alternativa macroeconómica donde los modelos de gestión local, deben mantener niveles de trabajo y calidad acordes con los establecidos por las sociedades con mayor influencia mundial.

**Figura 1**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://4.bp.blogspot.com/-AReRzYMugew/T_I27oht6aI/AAAAAAAAAAk/CWQCHUu-v_I/s320/Presentaci%C3%B3n1.jpg)

Así, las organizaciones internacionales encargadas de la definición y control de estándares de gestión de calidad a nivel mundial (Banco Mundial, OCDE, UNESCO, entre otras.), han tomado conciencia de la necesidad de las empresas y sus trabajadores, por lo que han instalado estándares nuevos, sobretodo en materias relacionadas con la *Gestión del Capital Humano*, ya que es éste, el que toma un rol prioritario en la gestión actual de las empresas.

Figura 2



(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://thales.cica.es/rd/Recursos/rd98/Economia/01/logoglobal.gif)

Lo anterior, ha instalado en las economías latinoamericanas, dentro de las cuales se encuentra la chilena, procesos internos tendientes a la sustentabilidad de estándares de *Seguridad Social*, la cual, puede ser definida como el desarrollo de políticas de desarrollo que tengan por sentido proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los ciudadanos pertenecientes a la sociedad. Es decir, la *Seguridad Social* puede entenderse como acciones concretas desarrolladas por los Estados, con el fin de que sus ciudadanos tengan ingresos económicos, salud y trabajo suficientes para mantener una buena calidad de vida.

Figura 3

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: agrega.educa.madrid.org)

Como se desarrolla en los párrafos anteriores, los Estados poseen autonomía en la forma en que trabajan sus políticas internas de seguridad social, no obstante, los *Estándares de Seguridad Social* son definidos por organismos internacionales a través de políticas globales, las cuales deben ser respetadas por los países y las empresas que trabajan en ella, para mantener intercambios de comercio internacional desde un enfoque de derecho y posibilitando nexos comerciales sólidos en una economía globalizada. Así, los lineamientos internacionales de Seguridad Social coinciden en los siguientes aspectos:

a. El *Estado* tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar y progreso de las personas, procurando su seguridad social (protección y desarrollo).

b. .El *Sector Privado* (empresas) tiene la responsabilidad de administrar la seguridad social de los trabajadores que mantienen una relación vinculante con él.

c. .La *Seguridad Social* es responsable de proporcionar ingresos, salud y trabajo suficiente a las personas pertenecientes a un determinado sistema social.

d. La *Seguridad Social* proporciona autonomía a los individuos, lo que se traduce en el respeto por la libertad de los individuos para elegir las entidades gestoras y las formas de protección que escojan para su ingreso, salud y trabajo.

e. La *Seguridad Social* debe ser parte de la estructura económica social de la nación, por lo que, debe estar integrada en las políticas de desarrollo del país.

Figura 4

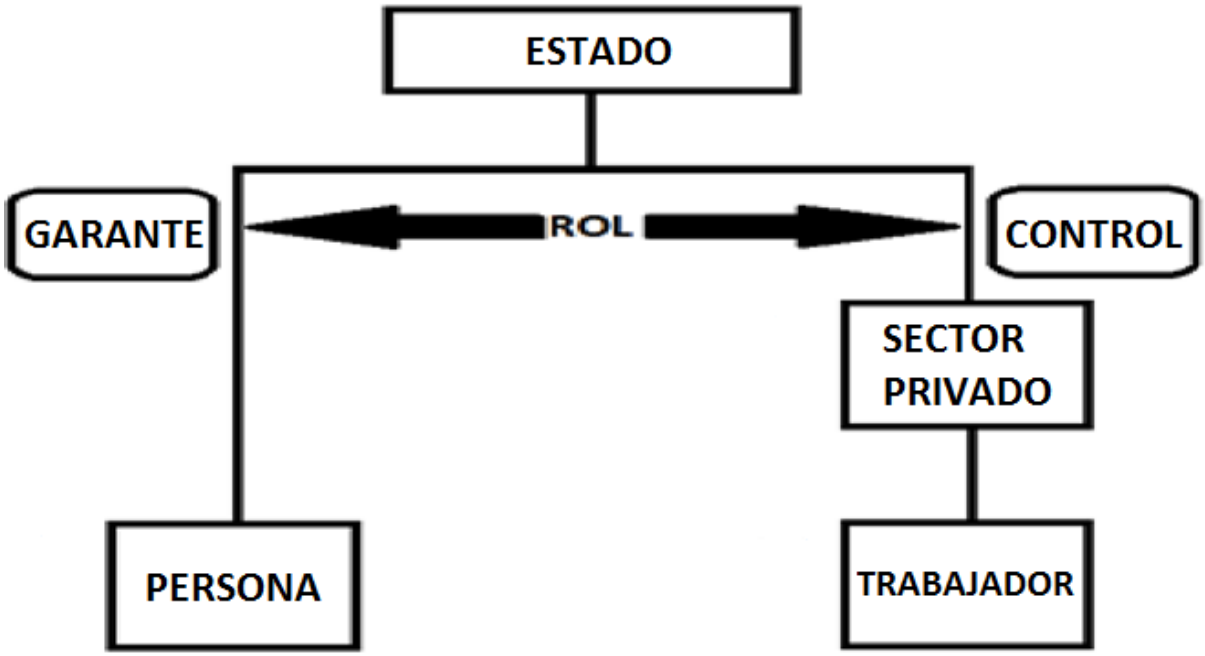
**(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.socialhizo.com/images/economia/el_estado_y_la_economia/balanza_sector_publico_y_sector_privado.jpg)**

Así, los roles de los diferentes organismos encargados de la gestión de la seguridad social (Estado / Sector Privado) van cambiando según si las personas tienen vinculación o no con empresas descentralizadas del país. Es decir, si una persona es indigente (no tiene trabajo), es funcionario público (tiene una relación laboral vinculante con el Estado) o es pensionada por el país (Instituto de Previsión Social - IPS) el *Rol del Estado* pasa a ser *Garante* con ella

(el Estado se hace responsable de la Seguridad Social del individuo), por otro lado, si una persona trabaja para una empresa, el *Rol del Estado* será el de *Controlar* o Fiscalizar a dicha empresa, pasando la labor *Garante* a ser el *Rol del Sector Privado*.

En resumen, el rol garante del Estado sólo se ejerce en los casos donde la persona no tenga relación vinculante con una empresa del sector privado, ya que si trabaja para una empresa, el encargado de asumir la responsabilidad por la administración de la seguridad social será él, limitándose las funciones del Estado en este campo a aquellas de carácter normativo y de control (modelo de economía mixta o de economía de mercado). La imagen siguiente, muestra de manera gráfica los roles del Estado y el Sector Privado, según la relación vinculante de la persona con cada uno de ellos.

Figura 5




(**Fuente**: Elaboración Propia)

**Actividad N° 1**

La Seguridad Social puede ser gestionada de 2 maneras diferentes si la persona está vinculada con el Sector Privado o no. Realice un resumen de los diferentes roles que adquieren el Estado y el Sector Privado en la Gestión de la Seguridad Social, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, la cual servirá como medio de estudio para usted.

# 2. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como se ha desarrollado en el primer punto del presente módulo de trabajo, la *Seguridad Social* corresponde al aseguramiento estatal y empresarial de las condiciones mínimas de ingreso, salud y trabajo para las personas que le son parte. Para implementar de forma concreta modelos sustentables de Seguridad Social se recurre, en general, a *Programas de Prestaciones y Beneficios*, que corresponden a políticas de acción implementadas en pro de la mejora de las condiciones de ingreso, salud y trabajo para los individuos, es decir, los *Programas de Prestaciones y Beneficios* son la forma práctica de las *Políticas de Seguridad Social*.

Debido a que las condiciones económica y laborales se desarrollan en un mercado en constante cambio, una primera exigencia de la seguridad social es la de revisar los programas de beneficios y de prestaciones, con la finalidad de adecuarlos a una realidad cambiante y adaptarlos a las necesidades, intereses y motivaciones de las personas componen la sociedad. Para ello, se requiere que los *Programas de Prestaciones y Beneficios* adhieran a los siguientes *Principios de Seguridad Social*: *Universalidad (Subjetiva y Objetiva), Suficiencia, Solidaridad* y *Unidad*, los cuales tienen por sentido orientar su accionar.

***Universalidad subjetiva***: En este principio se impone a la seguridad social la obligación legal y ética de proteger a toda la población que resulte afectada por alguna contingencia social (situaciones o actos fortuitos que afecten a la población, que por sus características no permiten planificación previa). Así, la modernización de los modelos económicos y sociales, consideró el desarrollo de *Programas de Seguros Sociales* para las personas que, en razón de sus ingresos económicos, estaban en condiciones de procurarse por sí mismas un nivel mínimo y suficiente de protección; y *Programas de Beneficios Asistenciales* para cubrir necesidades mínimas de ingreso y salud, aplicando para tal efecto, políticas de gasto social hacia los ciudadanos más desprotegidos (Esto se desarrolla de manera más profunda y analítica en la 2da Unidad de la presente cátedra, en su 4ta semana).

***Universalidad objetiva***: Este principio obliga a la seguridad social a cubrir los diferentes riesgos y contingencias sociales que afectan a la población (si bien estos actos son igualmente fortuitos para las personas, debido a su regularidad de presentación en diferentes momentos permiten al Estado planificar acciones concretas para afrontar su suceso). En esta sentido, la modernización de los sistemas de seguros sociales mantiene la estructura de

beneficios y prestaciones del antiguo sistema, reconociéndose cobertura para: *Vejez, invalidez, sobrevivencia, cesantía, responsabilidades familiares, accidentes del trabajo, medicina preventiva y curativa*; y, adicionalmente, programas de desarrollo tales como: *Capacitación, vivienda, crédito social y educación, entre otros.*

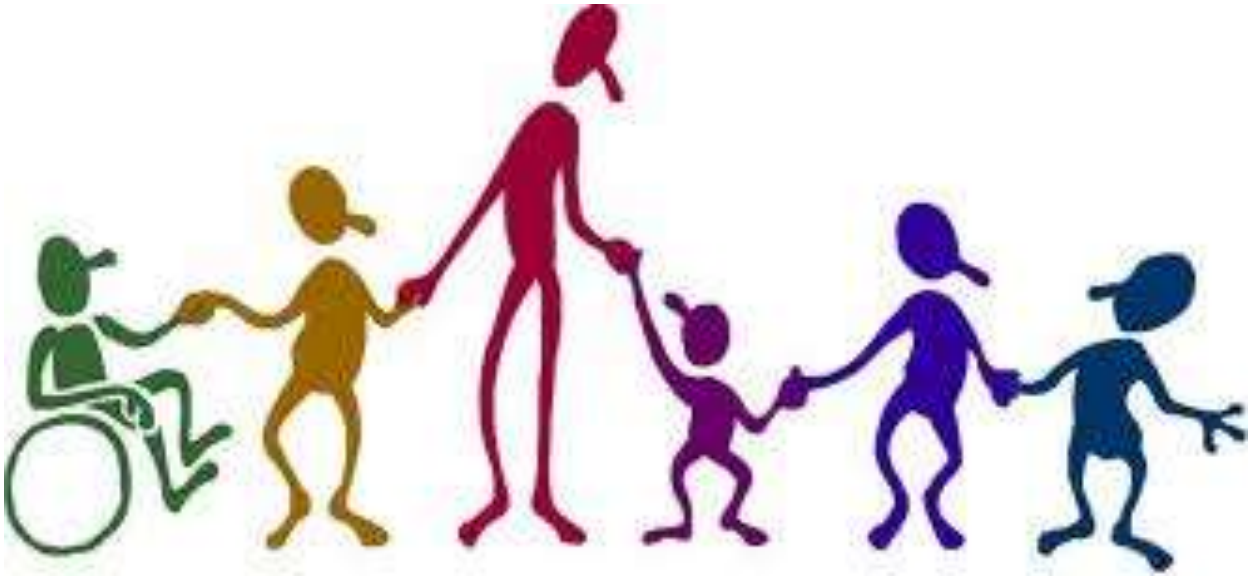
Así, la *Universalidad* se refiere a la obligación legal y ética que tiene la *Seguridad Social* de desarrollar políticas y programas, que tengan por sentido proteger a toda la población que resulte afectada por alguna contingencia social o que intente progresar y desarrollarse, esto se sustenta en un *Principio Subjetivo* (estructura moderna donde se desarrollan *Programas de Prestaciones y Beneficios* orientados a ayudar a las personas más desposeídas o que no tienen los ingresos mínimos para su supervivencia) y un *Principio Objetivo* (estructura tradicional donde se desarrollan *Programas de Prestaciones y Beneficios* para todas las personas sin importar sus características particulares). Es decir, la *Universalidad Objetiva* promueve programas estandarizados para todas las personas, mientras que la *Universalidad Subjetiva* implementa programas diferenciados para los ciudadanos según sus características particulares, priorizando a los más deprivados económica y socialmente.

***Suficiencia***: Según este principio, las prestaciones económicas otorgadas por el Estado o el Sector Privado (según sea el caso), las cuales sean originadas por: *Pérdida, Suspensión* o *Disminución* de la capacidad de trabajo y las de salud en caso de enfermedad, deben ser *suficientes* (mínimamente aceptables) para solventar adecuadamente, las necesidades derivadas de dichas contingencias fortuitas. Sobre este aspecto, la modernización consideró en los *Programas de Seguros Sociales Obligatorios* un nivel básico o mínimo de suficiencia, facultando a cada persona el aseguramiento y la garantía de prestaciones por sobre dicho nivel (mínimo aceptable), no obstante, los individuos, pueden optar de manera autónoma y sobre la base de su propio esfuerzo una cobertura superior si les es posible proveérsela.

***Solidaridad***: Según este principio los estados tienen el derecho, si las condiciones económicas y sociales lo hacen necesario, a realizar procesos de *Redistribución de Recursos*, lo cual significa que, los países pueden superponerse a la Universalidad Objetiva (igualdad de prestaciones para todos los ciudadanos) y distribuir los recursos de manera inequitativa con la finalidad de solidarizar con las personas que posean menos recursos. Así, los países pueden proponer *Prestaciones de Seguridad Social* diferenciadas para las personas según sus necesidades económicas y sociales, con el fin de afrontar un modelo económica moderno y globalizado, donde la macroeconomía de mercado, deja personas rezagadas bajo la línea de la pobreza, las cuales, deben ser asumidas por el Estado con los recursos que mantiene, por medo de la recaudación con los ciudadanos autosuficientes. En

Chile, la Seguridad Social se distribuye a través de prestaciones de montos uniformes, independientes de los aportes que efectuaran los trabajadores, programas o instituciones, por ejemplo, con el aporte de un 7% de la remuneración a la salud por parte del trabajador (sin importar cuánto dinero sea) se opta a beneficios uniformes, lo cual se sustenta en la *Solidaridad* con los ciudadanos más deprivados. Es decir, el modelo chileno optó por una concepción de *solidaridad*, estableciéndose con este propósito beneficios mínimos garantizados por el Estado (de general y uniforme aplicación), para todos los trabajadores que participan del sistema, proviniendo su financiamiento de recursos tributarios.

Figura 6



(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://1.bp.blogspot.com/-OMr8w4D156g/UIPytaO2maI/AAAAAAAAAOI/VeVxORZmdjA/s1600/descarga+(1).jpg)

***Unidad***: Según este principio, los *Programas de Seguridad Social* constituyen un todo orgánico (deben estar articulados con los demás instrumentos legales vigentes), cuyo fin último es el logro de mejores condiciones de salud, vida y trabajo para la comunidad. Así, la actualidad considera el conjunto de beneficios e instituciones del nuevo modelo como un todo coordinado, enfatizando, integrado con la realidad económica nacional. Es decir, es necesario que las políticas y programas de *Seguridad Social* implementados por el Estado,

estén integradas y tengan condiscencia con todos y cada uno de los instrumentos legales y leyes internas con que el país se rige.

**Actividad N° 2**

Las Políticas de Seguridad Social, se implementan de manera concreta a través de Programas de Prestaciones y Beneficios, los cuales se requiere que adhieran a los siguientes Principios de Seguridad Social: Universalidad (Subjetiva y Objetiva), Suficiencia, Solidaridad y Unidad. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de los 5 principios antes citados, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, la cual servirá como medio de estudio para usted.

# Conclusión

En el presente material se analizaron los aspectos fundamentales de la *Seguridad Social*, la cual corresponde a políticas y programas desarrollados por los países para proporcionar a las personas condiciones de ingreso, salud y trabajo suficientes para garantizar una buena calidad de vida.

En este sentido, los estados adquieren un rol garante en la *Seguridad Social* de los individuos que le son parte, siempre y cuando estos no tengan relación vinculante con empresas del sector privado, ya que de ser así, el Estado pasará a tener un rol de control o supervigilante de las acciones desarrolladas por las empresas.

Por último, los principios y paradigmas teóricos instalados por la Seguridad Social, se desarrollan de manera práctica y concreta por medio de la implementación de *Programas de Prestaciones y Beneficios,* los cuales deben adherir a *Principios de Seguridad Social*, dentro de los cuales encontramos: *Universalidad Subjetiva, Universalidad Objetiva, Suficiencia, Solidaridad y Unidad*, los cuales tienen por sentido, mantener estándares internacionales mínimos de seguridad para las personas.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). *Sistema Privado de Pensiones en Chile*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). *Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.* Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). *La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). *Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales*. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). *Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social*. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD Nº I
## Propuestas de beneficios y convenios

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Hoy en día, existe una relación directamente proporcional entre estándar de ganancia y clima organizacional. Es por esto, que cada vez es más importante el rol que juega el Sector Privado en la calidad de vida de las personas y sus familias (*Responsabilidad Social Empresarial*).

Por lo tanto, cada vez es más necesario contar con profesionales con competencias en la gestión de programas orientados a proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los clientes internos de la organización.

En razón de ello, el presente módulo desarrolla los contenidos sobre el Bienestar Laboral, la descripción de sus alcances y recomendaciones de acciones concretas a desarrollar al interior de organizaciones privadas.

El módulo, comienza con un marco conceptual orientado a una definición del término *Bienestar Laboral,* sus principales recomendaciones al Sector Privado, para concluir con las ventajas y desventajas de su desarrollo. Así, el material pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de las prestaciones de bienestar laboral que corresponden a los trabajadores del sector privado.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

Se entenderá por Bienestar Laboral al conjunto de políticas, acciones, actividades, programas u otros aspectos que desarrolle el sector privado con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores (y sus correspondientes familias) que le son parte. Es decir, todas las actividades que desarrolle una empresa para beneficiar a sus empleados pueden ser consideradas formas tendientes al Bienestar Laboral.

En aspectos relacionados con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, el Estado, a través del Bienestar Laboral, realiza recomendaciones sobre 10 materias: Promoción del empleo, Igualdad de oportunidades y de trato, Seguridad del empleo, Formación, Edad mínima y abolición del trabajo infantil, Seguridad e higiene, Relaciones de trabajo, Trabajo forzoso y Libertad sindical, derecho de sindicación y Negociación colectiva.

Si se entiende al Bienestar Laboral como el desarrollo, por parte de una empresa, de acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias, sería lógico pensar que dichas políticas, estrategias y regalías sólo tendrían efectos positivos en las personas que conforman una organización, no obstante, existen, tanto ventajas como desventajas que pueden derivar de la instalación de procedimientos de Bienestar Laboral.

# 3. DEFINICIÓN DE BIENESTAR LABORAL

En el material de la primera parte de la presente Unidad (Semana 1) se analizaron los aspectos fundamentales de la *Seguridad Social*, la cual corresponde a políticas y programas desarrollados por los países para proporcionar a las personas condiciones de ingreso, salud y trabajo suficientes para garantizar una buena calidad de vida.

Así, la *Seguridad Social* corresponde a lineamientos internacionales orientados a la definición de estándares mínimos desarrollados por las políticas económicas y sociales de los países, con sus correspondientes estados alrededor del mundo, con el fin de asegurar niveles mínimos de calidad y resguardo de la calidad de vida de las personas. Por otro lado, el *Bienestar Laboral* compromete el conjunto de *programas y beneficios* que se estructuran como respuesta a las necesidades del individuo, las cuales, influyen como elemento importante dentro del sector privado o empresa a la cual se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social (responsabilidad social empresarial).

Figura 1

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.nagaresalud.es/wp-content/uploads/2013/05/mejora-el-clima-laboral.jpg)

Entonces, se entenderá por *Bienestar Laboral* al conjunto de políticas, acciones, actividades, programas u otros aspectos que desarrolle el sector privado con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores (y sus correspondientes familias) que le son parte. Es decir, todas las actividades que desarrolle una empresa para beneficiar a sus empleados pueden ser consideradas formas tendientes al *Bienestar Laboral.*

Figura 2

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.comfenalcoantioquia.com/images/noticias/pri161.jpg)

**Actividad N° 1**

Defina con sus palabras el concepto de Bienestar Laboral, realizando una síntesis de las características más relevantes del término, lo cual servirá como medio de estudio para usted.

# 4. RECOMENDACIONES DEL BIENESTAR LABORAL

El objetivo fundamental o principal del *Bienestar Laboral* es garantizar que las actividades que realizan las empresas se desarrollen bajo parámetros de *Responsabilidad Social Empresarial* (si bien la empresa contrata a personas para el desarrollo de sus procesos comerciales con la finalidad de obtener ganancia económica, también es responsable del bienestar de sus trabajadores y de sus familias). Así, las políticas, acciones, actividades o programas que desarrolla el *Sector Privado* para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, deben implementarse en armonía con las políticas internacionales de los países de la OCDE (la empresa privada debe respetar estándares mínimos de remuneración y resguardo); lo anterior tiene por sentido, fortalecer la base de la confianza mutua entre las empresas privadas y el Estado.

El *Bienestar Laboral* (requerimientos estatales e internacionales de resguardo de la calidad de vida del trabajador por parte de la empresa) cubre un abanico bastante amplio de temas, dentro de los cuales figuran: *Acceso a la información, empleo, medio ambiente, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, fiscalidad, corrupción, entre otros*. Es decir, el *Bienestar Laboral* no solamente promueve una remuneración mínima para el trabajador, sino que incorpora otros parámetros que mejorarán la calidad de vida de él.

Es importante hacer hincapié, que sobre cada uno de los aspectos antes citados el Estado hace *Recomendaciones Voluntarias* a las empresas (no son vinculantes, es decir, el Estado promueve una buena cultura laboral, pero no necesariamente todos los aspectos del *Bienestar Laboral* son derechos legales para los trabajadores). Así, es importante que el Sector Privado se haga cargo del resguardo de sus trabajadores, por lo que el Estado orienta a las empresas y promueve políticas de bienestar, las cuales, no necesariamente son obligatorias.

Por otro lado, de manera más específica, lo que se busca en el *Bienestar Laboral* es:

- Mediar los intereses de la empresa y de los trabajadores, promoviendo un modelo de gestión integrada y participativa.

Figura 3

(**Fuente:** extraído en febrero del 2016 de la world wide web: http://recursos.donempleo.com/img/ett1.jpg)

- Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento, tanto personal como laboral, favoreciendo la formación permanente y el crecimiento del Perfil Profesional.

- Desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenecía, compromiso y motivación hacia la empresa a la que pertenezca, permitiendo que trabaje mejorando su calidad de vida, proyectado hacia su familia y entorno.

Figura 4

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.rayhumancapital.com/wp-content/uploads/2014/06/lider-1.jpg)

Por último, en materias relacionadas con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, el Estado, a través del *Bienestar Laboral,* precisa recomendaciones en relación con diez materias, las cuales se desarrollan a continuación:

**Promoción del empleo**: Es importante que la empresa se haga cargo de la generación de oportunidades de empleo (reducción del desempleo) y la calidad de ellos.

**Igualdad de oportunidades y de trato**: Sin importar el cargo, rango, nivel ubicación jerárquica de la labor que desarrolle un empleado, éste debe recibir un trato cordial, igualitario y respetuoso por parte de sus superiores y colegas.

**Seguridad del empleo**: Las empresas son responsables de la seguridad física y psicológica de sus empleados, por lo cual, las empresas mantienen *Departamentos de Bienestar* o

*Comités Paritarios*, los cuales tienen por finalidad la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Figura 5

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.oiss.org/revista/wp-content/uploads/2011/10/imagen21-550x200.jpg)

**Formación**: La empresa debe promover la capacitación y formación permanente de sus trabajadores, tanto en sus competencias duras como en sus habilidades blandas, lo cual tienen por fin mejorar sus condiciones laborales y mejorar su autoestima.

**Edad mínima y abolición del trabajo infantil**: La promoción del empleo incluye a las personas mayores de edad (18 años de nuestro país), razón por la cual, es importante despotenciar la contratación de menores, no obstante, nuestro país lo permite previa autorización del adulto responsable.

Figura 6

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.tudocente.com/wp-content/uploads/2013/09/trabajo-infantil.jpg)

**Seguridad e higiene**: Las empresas son responsables de la mejora de sus ambientes de trabajo y del clima laboral, por promueven las buenas prácticas.

**Relaciones de trabajo**: Las interacciones comunicativas y personales al interior del trabajo, repercuten directamente en la eficacia y eficiencia de las labores que realizan las personas, pero por otro lado, mejoran la autoestima de los trabajadores y mejoran el compromiso con la empresa y reducen la rotación y ausentismo laboral.

**Trabajo forzoso**: No todas las labores poseen los mismos niveles de carga laboral, no obstante, existen algunos que requieren de esfuerzos físicos muy elevados, debido a ello, se recomienda para dichas labores: materiales y maquinarias acordes con la labor desarrollada,

contingente humano apropiado en cantidad y formación, pausas saludables para reducir el agotamiento acumulado y jornadas de trabajo no extenuantes.

**Libertad sindical y derecho de sindicación**: Los trabajadores tienen derecho legal a organizarse y escoger representantes de manera autónoma y libre, por lo cual, no es recomendable que los empleadores interfieran en estos procesos, porque se exponen ante la ley y desmedran la relación con sus empleados.

Figura 7

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://runrun.es/wp-content/uploads/2013/08/sidicatoss.jpg)

**Negociación colectiva**: Los trabajadores tienen la alternativa de optar por la negociación con el empleador, organizándose previamente y optando de manera masiva (no individual) a las regalías que les sean más convenientes a la mayoría de ellos.

En resumen, el *Bienestar Laboral* potencia la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, orientando a las empresas en la implementación de acciones concretas en pro de su desarrollo individual, social y familiar.

**Actividad N° 2**

En aspectos relacionados con la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, el Estado, a través del Bienestar Laboral, realiza recomendaciones en sobre 10 materias: Promoción del empleo, Igualdad de oportunidades y de trato, Seguridad del empleo, Formación, Edad mínima y abolición del trabajo infantil, Seguridad e higiene, Relaciones de trabajo, Trabajo forzoso y Libertad sindical, derecho de sindicación y Negociación colectiva. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de las 10 materias antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, la cual servirá como medio de estudio para usted.

# 5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL BIENESTAR LABORAL

Si se entiende al *Bienestar Laboral* como el desarrollo, por parte de una empresa, de acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias, sería lógico pensar que dichas políticas, estrategias y regalías sólo tendrían efectos positivos en las personas que conforman una organización, no obstante, existen, tanto ventajas como desventajas que pueden derivar de la instalación de procedimientos de *Bienestar Laboral*.

Así, es importante comprender los efectos que puede provocar en la empresa y sus trabajadores el desarrollo de procedimientos de *Bienestar Laboral*, con el fin de prever los resultados, los cuales, pueden ser positivos y/o negativos. Más abajo se desarrollan, primero las ventajas (para la empresa y sus trabajadores) y luego las desventajas del desarrollo de procedimientos de *Bienestar Laboral*:

**Ventajas del Bienestar Laboral**: Se refiere a los efectos positivos que pueden suceder a razón el desarrollo de procedimientos de *Bienestar Laboral* al interior de una organización. Pueden ser clasificados en: *Ventajas para la Organización* y *Ventajas para el Trabajador*, los cuales se desarrollan a continuación:

**Ventajas del Bienestar Laboral para la Organización:** Existen diversos y variados efectos que puede tener el desarrollo de procedimientos de *Bienestar Laboral* para la empresa, los cuales, potencian mejoras en la eficiencia interna de la organización, dentro de ellos podemos citar:

- Incrementa la moral de los trabajadores.
- Disminuye la rotación y el ausentismo laboral.
- Aumenta la lealtad y el compromiso del trabajador hacia la Empresa.
- Incrementa los índices de bienestar del trabajador.
- Facilita el reclutamiento, la selección y la retención del personal al interior de la empresa.
- Incrementa la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo (aumenta los índices de eficiencia).
- Hace explícitas las directrices y los objetivos estratégicos de la empresa hacia los empleados (instala una cultura de trabajo colaborativo).

- Disminuye las molestias y quejas de los clientes externos (mejora el servicio de atención al cliente).
- Promueve la interacción positiva con la comunidad (potencia las relaciones públicas de la empresa con su contexto y entorno).

Figura 8

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.managementjournal.net/media/k2/items/cache/16822367322e1baa95f96880889cf876_XL.jpg)

Es importante destacar que, si bien el sentido del *Bienestar Laboral* es ayudar a los empleados a vivir y desarrollarse, no es menor cierto, que aumenta significativamente los indicadores de eficacia y eficiencia de la empresa, debido a una mejora de los procedimientos en los cuales interviene el Recurso Humano.

**Ventajas del Bienestar Laboral Para el Trabajador:** Si bien existen efectos positivos para la empresa, el desarrollo de procedimientos de Bienestar Laboral, tiene por sentido la mejora de la calidad de vida del empleado y su familia, dentro de dichas mejoras podemos citar:

- Ofrece al trabajador ventajas no necesariamente en dinero efectivo.
- Propone asistencia o beneficios para la solución de problemas personales.
- Incrementa el nivel de satisfacción en el lugar trabajo (clima de satisfacción).
- Aporta al desarrollo personal, profesional y al bienestar individual.
- Propone medios de mejorar la interacción social entre los empleados (mejora el clima laboral y relaciones personales).
- Disminuye los sentimientos de inseguridad e inestabilidad de los trabajadores.
- Propone oportunidades adicionales de asegurar estatus social (al incrementar la seguridad de los trabajadores permite la proyección de ellos en la empresa).
- Ofrece compensación extra (ofrece beneficios no monetarios que aumentan la satisfacción sin gasto).
- Mejora las relaciones de los trabajadores con la empresa (potencia el espíritu de cuerpo organizacional).
- Disminuye las causas de insatisfacción (los trabajadores al aumentar su compromiso con la empresa, tienen mejor disposición a la negociación y al acuerdo).

**Desventajas del Bienestar Laboral:** Se refiere a los efectos negativos que pueden suceder a razón el desarrollo de procedimientos de *Bienestar Laboral* al interior de una organización, algunos de ellos se exponen a continuación:

- Acusación de paternalismo (al generar relaciones cercanas, los individuos que componen una organización pueden sentir disminuidos los límites entre "*lo familiar y lo personal*", lo cual puede dificultar la toma de decisiones de manera jerárquica).
- Costos excesivamente elevados (el desarrollo de planes de beneficios tiene un incremento efectivo a mediano y corto plazo para la empresa y sus trabajadores, no obstante, a corto plazo eleva los costos de producción y comercialización de la organización).
- Mantiene a los trabajadores menos productivos (la productividad está ligada directamente a la eficiencia con que las personas desarrollan sus labores, lamentablemente, el refuerzo y castigo propio del conductismo, mantiene a los seres humanos en un estado de tensión que los influencia a esforzarse más de lo mínimamente exigido en sus labores; al reducirse la estructura instalada de jerarquía y aumentar el rango de regalías, los trabajadores pueden tender a esforzarse menos en las tareas que se les exigen).
- •Negligencia en cuanto a otras funciones de personal (los trabajadores desarrollan tareas técnicas propias de su expertiz, las cuales se indican en sus Contratos de Trabajo, no obstante, poseen otros roles y funciones que no necesariamente son

propias de su contrato, las cuales, los empleados pueden negarse a realizar debido a que se les da libertad de acción frente a algunas materias).

- Nuevas fuentes de quejas y reclamos (Al instalar acciones nuevas, las cuales no son necesariamente obligatorias para la empresa, sino que tienen por sentido apoyar a los empleados, puede aumentar la insatisfacción por la calidad de la prestación ofrecida, generando quejas por acciones que no es estrictamente necesario realizar. Por ejemplo, al instalar una "*Sala Cuna*" en una empresa los trabajadores pueden reclamar por la calidad del servicio prestado por ella, sin comprender que corresponde a una regalía y no a un derecho).
- Relaciones cuestionables entre motivación y productividad (los trabajadores pueden entrar en una lógica de acción en razón de los premios que la empresa ofrezca, así, pueden confundirse los límites de lo exigido e imposibilitar el trabajo sin refuerzo. Por ejemplo, si se instala un "*Bono por Puntualidad*" en algún momento y luego se retira por cambios en los niveles de ganancia de la empresa, los trabajadores pueden llegar atrasados argumentando que no recibirán nada por llegar a la hora).

Entonces: ¿Cómo puede suceder que al desarrollar procedimientos de *Bienestar Laboral* existan desventajas para la organización y sus trabajadores? El comportamiento del individuo no es lineal ni objetivo, sino que en él influyen diversos factores propios de la *Condición Humana*, razón por la cual, es necesario comprender que no existe condiscencia directa entre beneficio y satisfacción, sino que hay instancia donde un beneficio puede disminuir el bienestar e incluso instalar un malestar por parte del empleado.

**Actividad N° 3**

El desarrollo de Procedimientos de Bienestar Laboral puede tener Ventajas y Desventajas para la organización y sus trabajadores. Realice un resumen de las características más relevantes de las Ventajas y Desventajas antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, la cual servirá como medio de estudio para usted.

# Conclusión

En el presente material se analizaron los aspectos fundamentales del *Bienestar Laboral*, el cual corresponde al conjunto de políticas, acciones, actividades o programas que desarrolle la empresa con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El objetivo general del *Bienestar Laboral* es garantizar que las actividades que realizan las empresas se desarrollen bajo parámetros de *Responsabilidad Social Empresarial*. lo que tiene por sentido, fortalecer la base de la confianza mutua entre las empresas privadas y el Estado. Sobre dichos aspectos, el Estado hace *Recomendaciones Voluntarias* a las empresas. Así, es importante que el Sector Privado se haga cargo del resguardo de sus trabajadores, por lo que el Estado orienta a las empresas y promueve políticas de bienestar, las cuales, no necesariamente son obligatorias.

Por otro lado, de manera más específica, lo que se busca en el *Bienestar Laboral* es:

- Mediar los intereses de la empresa y de los trabajadores.
- Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento.
- Desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenecía hacia la empresa.

Sobre los aspectos del *Bienestar Laboral* el *Estado* realiza recomendaciones sobre diversas materias al Sector Privado, dentro de las cuales se pueden citar: *Promoción del empleo, Igualdad de oportunidades y de trato, Seguridad del empleo, Formación, Edad mínima y abolición del trabajo infantil, Seguridad e higiene, Relaciones de trabajo, Trabajo forzoso, Libertad sindical y derecho de sindicación y Negociación colectiva.*

El *Bienestar Laboral* corresponde al desarrollo de acciones, por parte de la empresa privada, orientadas a la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias, las cuales tienen, tanto ventajas como desventajas para los miembros de la organización.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). *Sistema Privado de Pensiones en Chile*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). *Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.* Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). *La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). *Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales*. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). *Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social*. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD Nº II
## Asesoría en beneficios, convenios y prestaciones sociales al interior de la organización

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Actualmente, los trabajadores no sólo optan por las empresas con mayor nivel de remuneración, también dan prioridad a otros factores que mejoran su calidad laboral, los cuales, no necesariamente son prestaciones en dinero efectivo. Así, cada vez es más importante conocer y comprender el rol de la empresa en la mejora de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Debido a esto, las empresas están optando por la contratación de profesionales competentes en la gestión de beneficios de sus trabajadores que no mermen el índice de ganancia, sino que den valor agregado al Recurso Humano de la organización.

En razón de ello, la presente semana desarrolla los contenidos sobre los Beneficios y Convenios que entrega el Sector Privado, la descripción de sus alcances y recomendaciones de acciones concretas a desarrollar al interior de organizaciones privadas.

El material, comienza con un marco conceptual orientado a una definición de los términos Beneficio y Convenio, además de una descripción detallada de los alcances de cada uno, para concluir con los *Beneficios sin o con Mínimo Valor Económico* y los *Beneficios con Valor Económico.* Así, éste pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de los principales beneficios y convenios con que se puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

Los *Programas de Beneficios Laborales* que pueden implementar las empresas pertenecientes al *Sector Privado*, pueden o no tener costo para la organización que los instala, así, es necesario diferenciar los beneficios entre los que: *No tienen valor económico* (o tienen uno mínimo) y los que *Tienen Valor Económico* para la empresa.

Dentro de las acciones que se pueden desarrollar para tender al *Bienestar Laboral* e incrementar la satisfacción de los empleados, las cuales, no tienen costo económico o uno muy reducido para el empleador se encuentran*: Asegurarse que el trabajo sea significativo, Ofrecer formas para que los empleados aprendan, Otorgar a los empleados la capacidad de tomar decisiones, Hacer saber a los empleados qué se espera de ellos y cómo están trabajando, Asegurarse de reconocer a los empleados cuando han hecho un trabajo destacado y Ofrecer grados leves de flexibilidad.*

*Dentro de los Beneficios con Valor Económico* que puede implementar una organización existen 2 tipos, unos de *Remuneración Directa* y otros de *Remuneración Indirecta*.

*Dentro de los Beneficios Laborales con Valor Económico* que instalan una *Remuneración Indirecta* (No Monetarios) para los trabajadores se encuentran: Vivienda, Educación, Jornadas Recreativas, Créditos, Programas de Salud, Concursos Internos, Torneos Deportivos y Capacitación.

# 1. BENEFICIOS SIN O CON MÍNIMO VALOR ECONÓMICO

En el material de la semana anterior (Semana 2) de la Unidad I, se analizaron los aspectos fundamentales del *Bienestar Laboral,* el cual, corresponde al conjunto de *programas y beneficios* que se estructuran como respuesta a las necesidades del individuo, las cuales, influyen como elemento importante dentro del sector privado o empresa a la cual se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Es decir, se entenderá por *Bienestar Laboral* al conjunto de políticas, acciones, actividades o programas que desarrolle el sector privado con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Estos programas de beneficios que pueden implementar las empresas pertenecientes al *Sector Privado*, pueden o no tener costo para la organización que los instala, así, es necesario diferenciar los beneficios entre los que: *No tienen valor económico* (o tienen uno mínimo) y los que *Tienen Valor Económico* para la empresa. A continuación se desarrollarán los *Beneficios sin o con Mínimo Valor Económico*.

Es importante que se deje de manifiesto que existe una relación directamente proporcional entre la calidad del *ambiente de trabajo* y el nivel de *satisfacción personal*, donde no necesariamente todos los beneficios que recibe un trabajador son en dinero o generan costos a la empresa que reducen sus márgenes de ganancia (el paquete total de compensación para el trabajador no es completamente monetario). Es decir, a ningún trabajador le es gratificante desarrollar sus labores en un ambiente que sea emocionalmente incómodo, ser discriminados o abusados por sus empleadores, por lo que, a continuación se desarrollarán algunas ideas que pueden incrementar la satisfacción de los empleados, las cuales no tienen costo económico o uno muy reducido para el empleador:

- **Asegurarse que el trabajo sea significativo para el empleado:** La significación del trabajo no se relaciona con el valor económico recibido por la prestación de un servicio laboral a una organización, sino que se refiere al valor intrínseco relacionado con otros factores no necesariamente cuantitativos. Así, existen trabajos mal remunerados que dan satisfacción al empleado, como por ejemplo: Labores donde se pueda ejercer liderazgo, donde se pueda desarrollar el plano ético, donde se pueda enseñar a otros (da significación personal), donde hayan responsabilidades asociadas, donde se pueda tomar decisiones sobre el rol de los trabajadores en la empresa y en la sociedad, entre otros factores. Es decir, un trabajo que no sea muy motivante (incluso

aburrido y/o repetitivo) puede ser significativo si los empleados saben que sus esfuerzos son necesarios y valorados (trabajo necesario e importante).

**Figura 1**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://definicion.mx/wp-content/uploads/2013/11/empleo.jpg)

- **Ofrecer formas para que los empleados aprendan:** En algunas empresas sólidas organizacionalmente (donde los roles y funciones están bien definidos) puede recurrirse a procesos conocidos como *Capacitación entre Pares*, que es cuando dos personas que poseen grados académicos equivalentes, intercambian algunas tareas, las cuales luego de ser realizadas, son supervisadas en su

ejecución por el titular encargado de ella, lo cual contribuye al conocimiento de las diferentes áreas productivas de la organización por parte de los empleados, lo que crea un modelo de auto solvencia y permite alternativas de gestión en periodos de vacaciones, licencias médicas o en periodos donde se sucede un incremento de la carga laboral de alguna sección. Así, al intercambiar tareas se crea la posibilidad de potenciar en los trabajadores perfiles multifuncionales (dominio de las diversas tareas de la empresa) y que, por lo tanto, mantengan una formación continua, un constante crecimiento profesional y una proyección laboral en la empresa.

- **Otorgar a los empleados la capacidad de tomar decisiones:** Generalmente las empresas utilizan *Modelos de Conducta Organizacional Piramidal*, lo que quiere decir que se gestionan en estructuras jerárquicas donde existe un nivel *Estratégico* (Gerencia - encargada de la toma de decisiones y el planeamiento estratégico de la empresa), uno *Ejecutivo* (Administración – encargada del control y monitoreo de las tareas instaladas por nivel estratégico) y otro *Operativo* (Trabajadores – encargados de desarrollar las tareas concretas de la empresa). Lo anterior, si bien es eficiente, imposibilita a los trabajadores de la posibilidad de tomar decisiones sobre algunos aspectos propios de la organización, lo cual, disminuye la relevancia y significación de las tareas desarrolladas e imposibilita el desarrollo de procesos de retroalimentación frente a las acciones sucedidas. Es importante destacar, que lo anterior en ningún caso indica que sea viable quebrar la jerarquía propia del *Desarrollo Organizacional*, sino que una tarea que realice un trabajador (sin importar el grado de importancia de ella) puede aumentar su satisfacción si mantiene leves grados de autonomía en razón de su toma de decisiones.

Figura 2

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.definicionabc.com/wp-content/uploads/2014/06/toma-de-decisiones.jpg)

- **Hacer saber a los empleados qué se espera de ellos y cómo están trabajando:** Es relevante que los trabajadores tengan conocimiento cabal de sus roles y funciones, de las tareas que deben realizar y de los estándares de calidad exigidos a las labores que realizan, ya que de lo contrario, puede generarse ansiedad, molestias y ofuscación frente a evaluaciones consideradas injustas o inequitativas. Es decir, las *Evaluaciones de Desempeño* son fundamentales para la organización (permite gestionar el capital humano en razón de datos duros sobre su desempeño) y sus trabajadores (les permite retroalimentar su desempeño e identificar los aspectos que requieran mejora). Así, es recomendable que cada empleado reciba una evaluación formal al menos una vez al año.

Figura 3

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.sigein.mx/portals/0/Images/evaluacion_desempeno.jpg)

- **Asegurarse de reconocer a los empleados cuando han hecho un trabajo destacado:** Las bonificaciones económicas son importantes para los trabajadores, pero las felicitaciones (orales y escritas) también son significativas para ellos. Así, las empresas utilizan generalmente *Bonos de Desempeño, Bonos de Producción* o *Bonos por Metas*, los cuales impactan de manera positiva en el interés y la motivación por el logro de resultados, pero por otro lado, una felicitación formal, el reconocimiento de un jefe directo por las labores realizadas y, por sobretodo, hacer notar que se tiene noción sobre el desarrollo de tareas que exceden lo esperado contractualmente por parte de un trabajador, puede mejorar el clima laboral, la productividad de las personas y sustentar un compromiso mutuo entre las partes.

Figura 4

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.coraops.com/images/stories/fotoarticulos/fotolia_3105201_subscription_l.jpg

- **Ofrecer grados leves de flexibilidad:** Si bien es importante que las empresas se gestionen con grados estructurados sobre las tareas a realizar, sus plazos, los estándares mínimos de calidad, sus costos asociados y los niveles de desempeño de sus trabajadores, no es menos cierto, que debe existir un margen de flexibilidad sobre lo que se instala legalmente y lo que beneficia el normal desarrollo de una organización. Es decir, hay momentos donde puede ser beneficioso gestionar los procesos dejando márgenes de negociación a favor el empleado, con el fin de mejorar su compromiso y productividad futura, por ejemplo, puede suceder que por motivos familiares una persona requiera ingresar a su trabajo con un leve retraso o que debido a sus estudios requiera retirarse antes de la jornada, impedirlo provocará que el trabajador intente optar por otra empresa, proceso que mientras se sucede tendrá al trabajador sin interés en sus labores, por otro lado, si se es flexible se puede negociar con él estándares de logro, que probablemente

se esforzará en lograr para retribuir el interés de la empresa por mantenerlo como empleado.

En resumen, proporcionar *Beneficios Laborales* a los trabajadores impacta en la productividad y mejora la relación entre la empresa y sus empleados, no obstante, no todos esos *Programas de Bienestar* tienen costo económico para la organización, es importante valorar a los trabajadores, reconocer sus logros, proponerles condiciones atrayentes, potenciar un liderazgo participativo e incluir a los trabajadores en el capital de la empresa.

**Actividad N° 1**

El Bienestar Laboral se pone en práctica a través de Programas orientados a la mejora de la calidad de vida de los empleados, no obstante, no todos esos programas tienen costos asociados, ya que existen algunos Beneficios para los trabajadores sin o con Mínimo Valor Económico. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de los Programas de Beneficios para los trabajadores sin o con Mínimo Valor Económico antes citados, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, que le servirá como medio de estudio.

# 2. BENEFICIOS CON VALOR ECONÓMICO

En el punto anterior se analizaron los *Beneficios sin o con Mínimo Valor Económico* que puede implementar una organización, no obstante, no todos los beneficios tienen bajos costos, sino que puede haber otros que teniendo costo económico, luego de su evaluación, pueden implementarse si es que su costo financiero es menor a las ganancias que generan. Es decir, es necesario evaluar si es posible invertir en los trabajadores para aumentar los réditos y haciéndose cargo del *Bienestar Laboral* de ellos.

Existen 2 tipos de *Beneficios con Valor Económico*, unos de *Remuneración Directa* y otros de *Remuneración Indirecta*, los cuales se desarrollan a continuación:

- **Beneficios de Remuneración Directa (Monetarios)**: Corresponden a los incentivos económicos que reciben los trabajadores, a modo de bonos, prestaciones u otros medios monetarios, es decir, son montos en dinero efectivo que reciben los trabajadores a través de diversos medios, los cuales incrementan directamente las remuneraciones del empleado, por ejemplo: *Bonos de Desempeño, Bonos de Producción, Bonos por Metas* u otros medios de incremento del dinero efectivo que se recibe.

- **Beneficios de Remuneración Indirecta (No Monetarios)**: Corresponden a prestaciones que tienen por fin mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su núcleo familiar, que tienen costo económico para el empleador, pero que no se ven reflejados en el sueldo o la remuneración del empleado, sino que corresponden a beneficios que al proporcionar regalías que tendrían un costo adicional para el trabajador crean ahorros para él, mejorando sus condiciones laborales, sociales y familiares. Dentro de ellas se pueden encontrar:

  **a.** ***Vivienda:*** La adquisición de una vivienda propia es, en general, un objetivo que poseen las familias de nuestro país, pero lamentablemente sus altos costos y los requerimientos legales y financieros para solicitar endeudamientos suelen ser bastante engorrosos. Por otro lado, la adquisición de una propiedad para las familias que viven arrendando o en calidad de allegadas suele mejorar su calidad de vida. Así, la empresa puede gestionar *Convenios con Entidades Bancaria*, *Cajas de Compensación* y

*Empresas Subsidiarias* para la adquisición de viviendas por parte de sus trabajadores, lo cual, además de beneficiar al trabajador, disminuye su rotación y aumenta su compromiso con la organización.

**Figura 5**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://planosycasas.net/wp-content/uploads/2012/07/creditos.jpg)

**b.** ***Educación:*** La formación continua y la capacitación de los trabajadores mejora el perfil profesional de los empleados e incrementa la calidad de los procesos productivos de la organización, así, es importante realizar esfuerzos mancomunados para mejorar las habilidades y destrezas de los empleados. Para esto, pueden realizarse *Convenios con Entidades Educativas* a nivel técnico y profesional, todo esto para el crecimiento de los colaboradores y su núcleo familiar (Mejora de las competencias del Recurso Humano del Sector Privado).

c. ***Jornadas Recreativas***: Generalmente las empresas optan por políticas y procedimientos de *Bienestar Laboral* que requieren de una planificación muy exhaustiva y de estructuras muy rígidas y meticulosas, por el contrario, existen otras acciones que resultan muy simples y que impactan de manera muy favorable en el plano sentimental y el estado de ánimo de los empleados. Así, fomentar espacios diferentes el desarrollo de diversas actividades recreativas, como: *Concursos, celebraciones de días especiales: día del Padre, Madre, Familia, Amor y Amistad, Concursos de Disfraces, Navidad, Año nuevo, obras de teatro, salidas a parques recreativos y temáticos, caminatas ecológicas*, *entre otras actividad*; pueden impactar positivamente en el clima organizacional y el sentido de pertenencia de los empleados hacia a la empresa.

d. ***Créditos***: Muchas veces los trabajadores y sus familias pasan por contingencias graves o tienen planes de desarrollo que requieren de montos económicos con los que no cuentan, debido a problemas de liquidez mensual o anual. En estos casos, es importante que la empresa cuente con *Convenios con entidades Bancarias* o *Cajas de Compensación* con tasas preferenciales más bajas y con descuentos por planilla o nómina, lo cual, puede apoyar a los empleados en momentos fortuitos o de intento de crecimiento familiar.

e. ***Campañas de Salud***: La salud del trabajador y su familia es muy importante para la organización, ya que, las licencias médicas impactan de manera muy negativa en la productividad de la organización y en el logro de sus objetivos estratégicos. Es por esto que algunas organizaciones optan por *Campañas de Salud Preventiva*, como pueden ser de vacunación para enfermedades comunes y/o de temporada en su mismo sitio de trabajo, algunas sin costo y en otros casos de haberlo es descontado por nómina de manera parcelada para beneficio del empleado y su familia, y otras por *Campañas de Salud Curativa,* como con programas de salud visual, auditiva, articular, entre otras orientadas a la mejora de otras dolencias.

f. ***Concursos Internos***: Este punto es muy importante, ya que existen organizaciones que al momento de generarse una vacante para un puesto al interior de la empresa (por despidos o renuncias voluntarias) optan por el desarrollo de concursos externos o internos. Los primeros se desarrollan solicitando profesionales en diarios impresos o electrónicos para cubrir dicha plaza, y los segundos, optando por la rotación del personal, proponiendo la postulación de los clientes internos a la vacante disponible, a la cual se postula de manera libre y autónoma. Así, potenciar una cultura organizacional de *Concursos Internos*, propicia un crecimiento continuo de los trabajadores, un modelo de altas expectativas y un paradigma de proyección laboral, lo permite que los funcionarios puedan considerar a la organización una institución donde realizarse personal y profesionalmente. Es decir, puede ser favorable que en el momento donde en la empresa se genere una vacante hacer primero concursos internos, antes de buscar recurso humano al exterior de la compañía.

**Figura 6**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.buscomitrabajo.cr/uploads/news/normal_1437492417-2978.png)

**g.** ***Torneos Deportivos***: Con el fin de mejorar la salud física (cardiovascular, muscular, articular, respiratoria, entre otras) y mental (reducir el stress, la ansiedad, entre otras) de los trabajadores, pueden realizarse pequeños torneos deportivos, donde se incluya varios deportes (tenis, baby fútbol, tenis de mesa, voleibol, entre otras disciplinas) con premiaciones asumidas por la empresa. También se incluyen talleres deportivos transversales como pueden ser: Yoga, pilates, reiki, entre otras disciplinas holísticas. Es importante destacar, que tienen por sentido mejorar la salud y no el alto rendimiento, por lo que deben tener una orientación laboral.

**Figura 7**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.elcoachingdetuvida.com/images/jovenes_deporte.jpg)

**h.** ***Capacitación***: Si bien la educación técnica y profesional externa del trabajador y su familia es importante, también importa la formación sobre competencias laborales directas y sobre habilidades transversales como coaching, manejo financiero personal y/o familiar, de superación personal, entre otras. Así, esta es una oportunidad interesante para que los líderes de

la empresa ideen formas didácticas para implementar capacitaciones para el trabajador y la empresa.

En resumen, es importante que la empresa provea de una buena calidad de vida a sus empleados, proponiendo *Beneficios Laborales sin Valor Económico* y otros *Con Valor Económico que instalen una Remuneración Directa (Monetarios) e Indirecta (No Monetarios).* Estos *Beneficios Laborales* deben tender a un resguardo de las necesidades de los empleados, sobretodo en momentos de contingencia y generando oportunidades de desarrollo para el individuo y su núcleo familiar.

**Actividad N° 2**

Dentro de los Beneficios Laborales con Valor Económico que instalan una Remuneración Indirecta (No Monetarios) para los trabajadores se encuentran: Vivienda, Educación, Jornadas Recreativas, Créditos, Programas de Salud, Concursos Internos, Torneos Deportivos y Capacitación. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de los 8 tipos de Remuneraciones Indirectas antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis que le servirá como medio de estudio.

# Conclusión

En el presente material se analizaron los aspectos fundamentales de las prestaciones de *Bienestar Laboral* que puede instalar el *Sector Privado* con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores (y sus familias) que les son parte.

Estos *Programas de Beneficios Laborales* pueden o no tener costo para la organización que los desarrolle. Así, es posible diferenciar los beneficios entre los que: *No tienen valor económico* (o tienen uno mínimo) y los que *Tienen Valor Económico* para la empresa.

Dentro de las acciones que se pueden desarrollar para tender al Bienestar Laboral e incrementar la satisfacción de los empleados, las cuales, no tienen costo económico o uno muy reducido para el empleador se encuentran: *Asegurarse que el trabajo sea significativo, Ofrecer formas para que los empleados aprendan, Otorgar a los empleados la capacidad de tomar decisiones, Hacer saber a los empleados qué se espera de ellos y cómo están trabajando, Asegurarse de reconocer a los empleados cuando han hecho un trabajo destacado y Ofrecer grados leves de flexibilidad.*

Dentro de los Beneficios con Valor Económico que puede implementar una organización existen 2 tipos: unos de *Remuneración Directa o Monetarios* (Bonos o prestaciones) y otros de *Remuneración Indirecta o No monetarios* (Vivienda, Educación, Jornadas Recreativas, Créditos, Programas de Salud, Concursos Internos, Torneos Deportivos y Capacitación).

Es importante destacar que estas prácticas favorecen el desarrollo de una buena cultura laboral, favorecen el clima de la empresa, potencian un espíritu de cuerpo transversal y mejoran la calidad de vida de las personas y sus familias.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). Sistema Privado de Pensiones en Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD Nº II

## Asesoría en beneficios, convenios y prestaciones sociales al interior de la organización

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Hoy en día, los trabajadores no sólo esperan ser contratados por una remuneración por parte del sector público y privado, también esperan ser ayudados en los momentos contingentes y ser apoyados en las situaciones en que tengan posibilidad de desarrollarse. Así, cada vez es más relevante el dominio de competencias relacionadas con la gestión de procesos de bienestar al interior de una organización, dentro de los cuales figuran: ingreso, salud y familia.

En razón de ello, la presente semana desarrolla los contenidos sobre las Prestaciones Sociales que entregan el Sector Público y Privado, la descripción de sus principales programas de Seguridad social y Beneficio Asistencial, y recomendaciones de acción concretas a desarrollar al interior de su trabajo.

El material de estudio de esta semana, comienza con un marco conceptual orientado a una definición del término *Prestación Social* y la descripción de sus aspectos más relevantes, para concluir con la distinción y el análisis de los Programas Contingenciales y de Desarrollo. Así, el material pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de las prestaciones sociales en pro de mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

Las *Políticas de Seguridad Social* se implementan por medio de *Programas de Prestaciones Sociales*, los cuales pueden ser *Contingenciales* o *De Desarrollo* según sea el nivel de ingreso o remuneración de las personas.

Los *Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales*, tienen por sentido beneficiar a las personas en el ámbito personal y laboral cuando debido a hechos fortuitos y, por tanto, difíciles de planificar, se ven en situaciones que desmedran su calidad de vida.

Para las *Prestaciones Sociales Contingenciales* existen 5 tipos de Programas (*Pensiones, Salud, Prestaciones Familiares, Desempleo y Programas para el Menor*), los cuales entregan diferentes beneficios, a razón de 2 Tipos de Cobertura: de *Seguro Social* (remuneración suficiente para auto valerse) o de *Beneficio Asistencial* (remuneración insuficiente o inexistente que no permite la auto solvencia), según el tipo de ingreso de la persona afectada por la contingencia.

Los *Programas de Prestaciones Sociales de Desarrollo* tienen por fin propender a la formación y progreso de las personas y su entorno familiar, es decir, corresponden a acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de los individuos mejorando su status personal y social.

Para las *Prestaciones Sociales De Desarrollo* existen 5 tipos de Programas (*Educación, Crédito, Capacitación, Vivienda, y Deportes y Recreación*), los cuales, poseen 2 Tipos de Cobertura: de *Seguro Social* o de *Beneficio Asistencial* según el grado de remuneración de la persona que desee desarrollarse.

# 3. PROGRAMAS CONTINGENCIALES

En la Unidad I de la presente asignatura, correspondiente Semana 1 del material de estudio, se revisó y analizó el concepto de *Seguridad Social*, el cual puede ser definido como el desarrollo de políticas de desarrollo que tengan por sentido proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los ciudadanos pertenecientes a la sociedad. Es decir, la *Seguridad Social* puede entenderse como acciones concretas desarrolladas por los Estados, con el fin de que sus ciudadanos tengan ingresos económicos, salud y trabajo suficientes para mantener una buena calidad de vida.

Dichas *Políticas de Seguridad Social* estudiadas anteriormente (Semana 1 de la presente cátedra), se implementan por medio de *Programas de Prestaciones Sociales*, los cuales pueden ser *Contingenciales* o *De Desarrollo* según sea el nivel de ingreso o remuneración de las personas. A continuación se desarrollarán los primeros.

Los *Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales*, tienen por sentido beneficiar a las personas personal y laboralmente cuando debido a hechos fortuitos y, por tanto, difíciles de planificar, se ven en situaciones que desmedran su calidad de vida. Es decir, son prestaciones sociales destinadas a cubrir determinados hechos o eventos relacionados con la salud, el término o interrupción temporal de la capacidad de trabajo y de responsabilidades familiares, las cuales, se suceden de manera imprevista y empeoran el plano familiar de un individuo.

**Figura 1**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.netser.com.ve/home/images/stories/netser/disaster-recovery-plan.jpg)

El actual sistema de *Seguridad Social* (y sus correspondientes *Prestaciones Sociales*) considera *Programas de Seguros Sociales* para todas las personas cuyo nivel de ingreso o de remuneraciones sea suficiente para acceder a ellos, y *Programas de Beneficios Asistenciales* para quienes se encuentran en una situación de pobreza tal que les impide optar a los primeros. Es decir, *Programas de Prestaciones Sociales* van a discriminar la forma y tipo de ayuda para las personas en razón de su nivel de solvencia económica, por ejemplo, en el caso de las pensiones para las personas de la tercera edad, se va a poder optar a Pensiones de Vejez (*Seguros Sociales* para las personas que debido a su ahorro y

fondo de pensión pueden optar a pensiones autónomas con montos más elevados) o a Pensiones de Sobrevivencia (*Beneficios Asistenciales* para personas que debido a su rango de ingreso y ahorro no poseen fondos para pensionarse de manera propia).

Así, En cuanto al *Tipo De Cobertura*, se identifican los programas de *Seguros Sociales* y los de *Beneficios Asistenciales*. Los primeros, dirigidos a las personas que reciben regularmente una remuneración, estando por tal motivo capacitadas para contratar seguros que las protejan de los riesgos fortuitos de enfermedad, invalidez, vejez, muerte u otros; y, los segundos, orientados a los sectores más pobres, con el objeto de proporcionarles condiciones mínimas de las prestaciones antes citadas, lo cual se realiza principalmente, a través de: *Pensiones básicas solidarias, aporte previsional solidario, atención gratuita de salud, subsidios de cesantía, alimentación escolar, y atención de menores en situación irregular.*

**Figura 2**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.bolsaeinversion.com/noticias_imagenes/ue.jpg)

Dentro de los principales *Programas Concretos de Prestaciones Sociales Contingenciales*, se encuentran: *las pensiones* (de invalidez, vejez y sobrevivencia), *las prestaciones de salud* (medicina preventiva y curativa), *las prestaciones laborales* (atenciones por accidentes del trabajo y enfermedad profesional y subsidios por incapacidad laboral), *las prestaciones familiares* (las asignaciones familiares, de maternidad y otros beneficios dirigidos a la familia), las prestaciones por cesantía, y otros de carácter asistencial como los programas de *alimentación y la atención de menores en situación irregular.*

Lo anterior se resume a modo de síntesis en el siguiente cuadro de *Programas Concretos de Prestaciones Sociales Contingenciales:*

**Cuadro 1**

| Programas | | Prestaciones y Beneficios | Tipo Cobertura |
|---|---|---|---|
| CONTINGENCIALES | Pensiones | - Invalidez<br>- Vejez<br>- Sobrevivencia | Seguros Sociales y Beneficios Asistenciales |
| | Salud | - Prevención y Curación | |
| | | - Subsidios por Incapacidad Laboral<br>- Accidentes del Trabajo | Seguros Sociales |
| | Prestaciones Familiares | - Asignación Familiar<br>- Subsidios Maternales<br>- Reposo Hijo Menor | Beneficios Asistenciales |
| | | - Otros beneficios | Seguros Sociales |
| | Desempleo | - Seguro de Cesantía | Seguros Sociales |
| | | - Subsidio de Cesantía | Beneficios Asistenciales |
| | Beneficios Asistenciales | - Programas de Alimentación<br>- Menores Situación Irregular | |

(**Fuente**: elaboración propia)

Como expone el cuadro precedente, para las *Prestaciones Sociales Contingenciales* existen 5 tipos de Programas (*Pensiones, Salud, Prestaciones Familiares, Desempleo y Programas para el Menor*), los cuales entregan diferentes beneficios, a razón de 2 Tipos de Cobertura: de *Seguro Social* (remuneración suficiente para auto valerse) o de *Beneficio Asistencial* (remuneración insuficiente o inexistente que no permite la auto solvencia), según el tipo de ingreso de la persona afectada por la contingencia.

**Actividad N° 1**

Los Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales, tienen por sentido beneficiar a las personas cuando debido a hechos fortuitos se ven en situaciones que desmedran su calidad de vida, entre dichas prestaciones se encuentran 5 Tipos de Programas: Pensiones, Salud, Prestaciones Familiares, Desempleo y Programas para el Menor. Realice un resumen de las características más relevantes de cada una de los 5 Tipos de Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales antes citados, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis.

# 4. PROGRAMAS DE DESARROLLO

En el punto anterior se revisaron los Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales (orientadas al apoyo de las personas para superar situaciones fortuitas), por otro lado, existen otras situaciones por las que pasan las personas, que no tienen relación con la superación de una situación imprevista, sino con un intento por la superación personal, profesional y familiar.

Así, existen *Programas de Prestaciones Sociales de Desarrollo*, los cuales tienen por fin propender a la formación y progreso de las personas y su entorno familiar, es decir, corresponden a acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de los individuos mejorando su status personal y social.

Por lo tanto, no todos los beneficios u oportunidades que se ofrecen a las personas tienen por sentido *arreglar* o *superar* una situación de caos, sino que existen otros que pueden pretender que la persona crezca, tenga mejores oportunidades laborales, incremente su capital social o que se forme en disciplinas complementarias a las laborales.

**Figura 3**

(**Fuente:** Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://previews.123rf.com/images/jirsak/jirsak1504/jirsak150400062/39381296-Personal-development-personal-and-career-growth-success-progress-and-potential-concepts-Coach-human--Stock-Photo.jpg)

Los *Programas de Prestaciones Sociales de Desarrollo* comprenden, en general, las siguientes áreas de crecimiento: *Educación, crédito, capacitación, vivienda, deportes y recreación*, en las cuales, la finalidad es mejorar la calidad de vida de las personas a mediano y largo plazo (esfuerzos que tendrán efectos posteriores).

Al igual que en los *Programas Contingenciales*, los Programas de Desarrollo poseen 2 Tipos de Coberturas: de *Seguro Social* (dirigido a las personas que reciben regularmente una remuneración, estando por tal motivo, capacitadas para desarrollarse contribuyendo personalmente a ello) o de *Beneficio Asistencial* (dirigido a las personas de menores recursos, con el fin de proporcionarles condiciones mínimas de desarrollo), según el tipo de ingreso de la persona que desee desarrollarse.

Lo anterior se resume a modo de síntesis en el siguiente cuadro de *Programas Concretos de Prestaciones Sociales de Desarrollo:*

| Programas | | Prestaciones y Beneficios | Tipo Cobertura |
|---|---|---|---|
| DE DESARROLLO | Educación | - Básica<br>- Media<br>- Especial<br>- Adultos | Seguros Sociales y Beneficios Asistenciales |
| | Crédito | - Crédito Social | Seguros Sociales |
| | Capacitación | - Programa Empresas | |
| | | - Programas de Becas<br>- Programas Específicos | Beneficios Asistenciales |
| | Vivienda | - Subsidio Habitacional | |
| | Deporte y Recreación | - Formación para el Deporte<br>- Deporte Recrativo<br>- Deporte de Competición<br>- Deporte de Alto Rendimiento | Beneficios Asistenciales |

Como expone el cuadro precedente, para las *Prestaciones Sociales De Desarrollo* existen 5 tipos de Programas (*Educación, Crédito, Capacitación, Vivienda, y Deportes y Recreación*), los cuales, también poseen 2 Tipos de Cobertura: de *Seguro Social* o de *Beneficio Asistencial* según el grado de remuneración de la persona que desee desarrollarse. Así, por ejemplo, si una persona desea optar a la *Prestación Social de Educación Básica*, tiene la

alternativa de Educación Pública (Beneficio Asistencial) o Educación Privada (Seguro Social) según el nivel de ingreso que posea la familia.

**Actividad N° 2**

Los Programas de Prestaciones Sociales de Desarrollo comprenden las 5 siguientes áreas de crecimiento: Educación, crédito, capacitación, vivienda, deportes y recreación. Realice un resumen de las características más relevantes de cada una de las 5 Prestaciones de Desarrollo antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, la cual servirá como medio de estudio para usted.

# Conclusión

En el presente material se analizaron los aspectos fundamentales de los *Programas de Prestaciones Sociales*, que tienen por sentido implementar de manera concreta prácticas de *Seguridad Social* orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas. Éstas pueden ser *Contingenciales* o *De Desarrollo* según sea el nivel de ingreso o remuneración de las personas.

Los *Programas de Prestaciones Sociales Contingenciales*, tienen por sentido beneficiar a las personas, en el ámbito personal y laboral, cuando debido a hechos fortuitos y por tanto difíciles de planificar, se ven en situaciones que desmedran su calidad de vida. Estos poseen 5 tipos de Programas:

a. Pensiones.
b. Salud.
c. Prestaciones Familiares.
d. Desempleo.
e. Programas para el Menor.

Los *Programas de Prestaciones Sociales de Desarrollo* tienen por fin propender a la formación y progreso de las personas y su entorno familiar. Es decir, corresponden a acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de los individuos mejorando su status personal y social. Para ellos se desarrollan 5 tipos de Programas:

a. Educación.
b. Crédito.
c. Capacitación.
d. Vivienda.
e. Deportes y Recreación.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). Sistema Privado de Pensiones en Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD N° III
## Trámites de sistemas previsionales en instituciones públicas y privadas

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Hoy en día, el Estado es garante de la Seguridad Social de los ciudadanos de nuestro país (resguardo de las condiciones mínimas de ingreso, salud y trabajo). Es por esto, que para llevar a cabo esta tarea cuenta con Instituciones públicas y privadas de seguridad social, las cuales tienen por finalidad mejorar de calidad de vida de las personas.

La unidad, comienza con un marco conceptual orientado a una definición del término *Institución de Seguridad Social*, las principales prestaciones que administran, y la descripción de sus aspectos más relevantes, para concluir con la distinción entre las públicas y privadas y como administran un sistema mixto. Así, el material pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de las prestaciones sociales y programas de beneficios en Instituciones Públicas y Privadas de Seguridad Social.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

Las *Instituciones de Seguridad Social* tendrán por fin gestionar los *Programas de Prestaciones Sociales* y administrar los recursos con que ellos cuentan. Es decir, las *Instituciones* son organismos que ayudan a las personas en diferentes materias de Bienestar Social.

Las *Instituciones de Seguridad Social* pueden clasificarse en *Instituciones Públicas* e *Instituciones Privadas*, según la forma en que reciben sus recursos y sus formas de administración.

Las *Instituciones Públicas* dependen y reciben aportes del Estado, es decir, son gestionadas de manera íntegra con recursos públicos y estatales.

Dentro de las *Instituciones Públicas de Seguridad Social* se encuentran: *Policía de Investigaciones de Chile, CONAF, SERNAC, JUNJI, Carabineros de Chile, Banco Estado, Correos De Chile, JUNAEB, SENAME y FONASA.*

Las *Instituciones Privadas de Seguridad Social* dependen legalmente y reciben aportes de personas naturales o jurídicas que por sus propios medios desarrollan actividades para beneficiar al entorno social. Esto lo realizan muchas veces, por medio de socios que contribuyen dando dinero o desarrollando colectas para recaudar fondos.

Dentro de las *Instituciones Privadas de Seguridad Social* se encuentran: *Bomberos*, *Teletón*, *Belén Educa*, *Techo*, *Hogar de Cristo* y *Fundación Las Rosas*.

# 1. INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SEGURIDAD SOCIAL

En la Unidad I de la presente asignatura, correspondiente Semana 1 del material de estudio, se revisó y analizó el concepto de *Seguridad Social*, el cual puede ser definido como el desarrollo de políticas que tengan por sentido proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo socialmente suficientes para todos y cada uno de los ciudadanos pertenecientes a la sociedad. Estas *Políticas de Seguridad Social* se hacen concretas por medio de la implementación de *Programas de Prestaciones Sociales*, los cuales son acciones concretas orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas.

Así, se hace necesario que existan *Instituciones de Seguridad Social*, las cuales tendrán por fin gestionar los *Programas de Prestaciones Sociales* y administrar los recursos con que ellos cuentan. Es decir, las *Instituciones* son organismos que tienen por fin ayudar a las personas en diferentes materias de Bienestar Social.

Por otro lado, las *Instituciones de Seguridad Social* son mecanismos centralizados de índole social (propenden a la mejora de las condiciones sociales) y cooperativa (promueven una cultura de trabajo colaborativo), que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos hasta hacer coincidir sus prácticas con toda una sociedad. Es decir, al suceder una contingencia familiar (hecho fortuito que afecta a la persona) o posibilitarse una oportunidad de desarrollo (panorama donde la persona tiene una alternativa de mejora), se hace necesario que la sociedad (y el Estado según sea el caso) cuente con organizaciones que puedan administrar de manera ordenada los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para gestionarla de una manera eficaz y eficiente. Por ejemplo, dentro de las *Políticas de Seguridad Social*, existen *Programas de Prestaciones de Desarrollo Educacional* para las personas que, por motivos de solvencia económica requieren *Beneficios Asistenciales* (no cuentan con recursos propios para educarse), los cuales, tienen por objetivo gestionar recursos para que las personas estudien; debido a que existen, por un lado, muchas personas que necesitan y tienen el deseo de estudiar, y por otro, recursos limitados para ellas, se Instala una *Institución de Seguridad Social: JUNAEB,* que tendrá por sentido construir protocolos de postulación, levantar información relevante, tabular y sistematizar datos, analizar la información proporcionada y escoger quien recibe y quien no los beneficios económicos de las becas de estudio (se delega responsabilidades y se da autonomía de acción).

Las *Instituciones de Seguridad Social* pueden clasificarse en *Instituciones Públicas* e *Instituciones Privadas*, según la forma en que reciben sus recursos y sus formas de administración, a continuación analizaremos las primeras de ellas:

Las *Instituciones Públicas* dependen y reciben aportes del Estado, es decir, son gestionadas de manera íntegra con recursos públicos y estatales. Estas instituciones son administradas por funcionarios contratados y dependientes del Estado, los cuales, son escogidos por concursos públicos y trasparentes, en los cuales pueden participar todas las personas que cumplan con los requisitos profesionales para postular.

Así, todas las contingencias que puedan sufrir las personas y todas las posibilidades de desarrollo a las cuales puedan acceder los ciudadanos, deben tener una alternativa de gestión (el Estado es garante legalmente de proporcionar condiciones de ingreso, salud y trabajo mínimamente suficientes), es por ello, que cada una de las *Instituciones Públicas*, debe trabajar para que se cumplan los derechos de todas las personas. Es decir, el *Estado de Chile* tiene diferentes instituciones que ayudan a la comunidad de distintas maneras, en la gestión de diversos problemas sociales y, siempre, en pro de la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Algunos ejemplos de *Instituciones Públicas de Seguridad Social* son:

- *Policía de Investigaciones de Chile*: Institución encargada de la gestión de información relacionada con delitos (intento de su esclarecimiento) que atentas contra la comunidad. Su fundamento es el servicio de las personas y su resguardo cuando sus derechos han sido violados.

**Figura 1**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/6/6f/Policia_de_Investigaciones_de_Chile.svg/200px-Policia_de_Investigaciones_de_Chile.svg.png)

- *CONAF* (Corporación Nacional Forestal): Es una institución que tiene por visión proteger el medioambiente en el país y propender a la protección de los recursos naturales de nuestra nación. Su símbolo es *Forestín* (castor personificado), con el cual, se desarrollan campañas publicitarias orientadas a educar a los niños para cuidar los bosques y prevenir los incendios forestales.

**Figura 2**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://radio.uchile.cl/wp-content/uploads/2013/02/conaf.jpg)

- *SERNAC* (Servicio Nacional del consumidor): Nuestro país posee un sistema económico mixto (con un mercado regulado por el Estado, donde participan los privados), por lo cual, en muchos casos las empresas cometen ilícitos comerciales, en

estos casos, la institución ayuda a los consumidores cuando sus derechos no son respetados.

- *JUNJI* (Junta Nacional de Jardines Infantiles): Institución encargada de la gestión de las salas cunas y jardines infantiles públicos del país. Garantiza la protección y educación de los niños menores de 4 años (pertenecientes al nivel educacional pre-básico), proporcionando atención adecuada en los establecimientos de educación preescolar.

**Figura 3**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.radiopolar.com/images/noticias/20150124173638.jpg

- *Carabineros de Chile*: Es una de las institución públicas con mayor volumen y carga de trabajo, sus funciones son todas las relacionadas con la seguridad y protección de todos los chilenos, por lo que, sus gestiones se desarrollan en una gama muy amplia de situaciones. Su finalidad es que la ley sea cumplida.

**Figura 4**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.quilpue.cl/uploads/articulo_20120430103437_carabineros-celebro-su-octogesimo-quinto-aniversario_1.jpg)

- *Banco Estado*: Institución que presta servicios a personas naturales, jurídicas y comerciales, que desarrollen giros particulares y privados, Los principales servicios que presta son: ahorros y préstamos. Es el único banco que pertenece al Estado Chile, por lo que, gestiona servicios comerciales centralizados, como: el pago de pensiones, bonos, prestaciones, entre otros.

- *Correos De Chile*: Institución dedicada al servicio de correspondencia, al mercado de envíos, giros postales y encomiendas nacionales e internacionales. Por su carácter público, gestiona la correspondencia legal entre los Estado y los ciudadanos.

**Figura 5**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: https://www.reclamos.cl/files/correos.jpg)

- *JUNAEB* (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas): Gestiona las prestaciones sociales y entrega beneficios a las personas que están insertas en el sistema educacional sin importar el nivel (básico, medio, superior, especial o adultos), priorizando a las que se encuentran social y económicamente más deprivadas y de escasos recursos. Dentro de sus principales beneficios están: *Becas, alimentación y útiles escolares*.

- *SENAME* (Servicio Nacional del Menor): En nuestro país los niños y niñas (menores de edad; hasta la edad de 17 años, 11 meses y 29 días) están protegidos legalmente por los Derechos emanados de la *Convención Universal de los Derechos del Niño.* Así, esta institución está encargada de la Promoción (desarrollo de campañas publicitarias orientadas a la difusión) y Protección (Resguardo de los menos cuando son vulnerados) de estos derechos, por lo cual, tienen atribuciones legales para la toma de decisiones en casos de vulneraciones leves o graves.

**Figura 6**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.sename.cl/wsename/estructuras.php?name=IndyNews&MediaOp=show&idMediaAss=s1667&MediaName=ab_01.jpg&MediaNum=1&ImgWs=500&ImgHs=380)

- *FONASA* (Fondo Nacional de Salud): Nuestro país opera con un sistema mixto de salud, que está compuesto por el *Sistema de Salud Público* y el *Sistema de Salud Privado*. En el *Sistema Público*, los recursos son administrados por esta institución, la cual financia las prestaciones de salud de sus beneficiarios (los cuales al afiliarse financian el sistema con una prima única y pareja del 7% de sus ingresos imponibles). Además de los cotizantes, los indigentes y no cotizantes forman parte del sistema de FONASA.

En resumen, las *Instituciones Públicas de Seguridad Social*, tendrán por fin gestionar los *Programas Estatales de Prestaciones Sociales* y administrar los recursos con que ellos cuentan. Proporcionando bienestar personal y familiar a las personas, ayudándolas en momentos de contingencia y propiciando oportunidades de desarrollo para ellas.

## Actividad N° 1

Las Instituciones Públicas de Seguridad Social son organismos que dependen y reciben aportes del Estado, es decir, son gestionadas de manera íntegra con recursos públicos y estatales. Dentro de ellas se encuentran: Policía de Investigaciones de Chile, CONAF, SERNAC, JUNJI, Carabineros de Chile, Banco Estado, Correos De Chile, JUNAEB, SENAME y FONASA. Realice un resumen de las características más relevantes de cada una de las Instituciones Públicas antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis.

## 2. INSTITUCIONES PRIVADAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Como se analizó en el punto anterior, las *Instituciones de Seguridad Social*, tienen por fin gestionar los *Programas de Prestaciones Sociales* y administrar los recursos con que ellos cuentan. Es decir, las *Instituciones* son organismos que tienen por fin ayudar a las personas en diferentes materias de Bienestar Social.

Así, no todos los problemas que las personas poseen pueden ser gestionados por el Estado, es por esto, que existen instituciones no centralizadas que tienden a la resolución de problemáticas relacionadas con las personas y sus grupos familiares, estas *Instituciones de Seguridad Social* de dependencia no estatal se les llama *Privadas*.

Las *Instituciones Privadas de Seguridad Social,* son organismos y fundaciones sin fines de lucro que dependen legalmente y reciben aportes de personas naturales o jurídicas que por sus propios medios desarrollan actividades para beneficiar al entorno social. Esto lo realizan muchas veces, por medio de socios que contribuyen dando dinero o desarrollando colectas para recaudar fondos (no reciben recursos centralizados por el Estado).

Algunos ejemplos de *Instituciones Privadas de Seguridad Social* son:

- *Bomberos*: Institución encargada del apoyo a la ciudadanía en momentos de contingencias sociales provocadas por el descuido o la imprudencia de los hombres (incendios, accidentes y derrame de sustancias peligrosas) o emergencias naturales (terremotos o inundaciones). Debido a que es de carácter privado, recauda fondos por medio de socios particulares o campañas con la ciudadanía (Se financia con aportes de las personas y empresas).

Figura 7

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://mqltv.com/wp-content/uploads/2015/09/Screenshot_116.jpg)

- *Teletón*: Institución que tiene por finalidad rehabilitar de manera integral a niños, niñas y jóvenes que presenten diferentes tipos de discapacidad motora. Este organismo no sólo tiene por misión la rehabilitación de las personas discapacitadas, sino que también promueve valores de inclusión, fomento de la dignidad y respeto por estas personas. Dentro de las discapacidades que atiende se encuentran: *Parálisis cerebral, malformaciones congénitas, discapacidades por accidentes, problemas neurológicos, distrofia muscular progresiva y otras enfermedades relacionadas con el aparato psicomotor*.

Figura 8

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://educa.saludpublica.uchile.cl/ddhhsp/templates/utiesimple/img/teleton.png)

- *Belén Educa*: Fundación privada dependiente del Arzobispado de Santiago que ofrece servicios educacionales (educación escolar regular) a niños y jóvenes de sectores de escasos recursos. Esta institución administra 12 colegios en las comunas con los mayores índices de vulnerabilidad de Santiago

- *Techo (Antiguo Un Techo para Chile)*: Antiguamente fue un organismo que proporcionó ayuda concreta para los ciudadanos chilenos que carecían de vivienda, construyendo con la ayuda de voluntarios casas para ellos. Actualmente, la organización se amplió a Latinoamérica y El Caribe, con un objetivo mayor de superar la situación de pobreza que viven las personas de asentamientos precarios.

- *Hogar de Cristo*: Institución de orientación católica fundada por San Alberto Hurtado, tiene por sentido la mejora de la calidad de vida de las personas en situación de pobreza, dentro de sus líneas de acción se encuentran: *Reinserción educativa, acción*

*solidaria, inclusión laboral, atención de personas con discapacidad, cuidado e inclusión de personas mayores, inclusión de personas en situación de calle, rehabilitación de personas con consumo problemático de alcohol y drogas, protección a mujeres víctimas de violencia, protección de derechos de niños y adolescentes, entre otras acciones*. Generan recursos para su labor con socios, voluntarios, donaciones y comercialización de productos (viviendas básicas prefabricadas, coronas de caridad, entre otros productos).

**Figura 9**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.radiolaamistaddetome.cl/archivos/2014/12/HOGAR-DE-CRISTO.jpg)

- *Fundación Las Rosas*: Organismo privado de orientación católica que tiene por finalidad acoger, alimentar y acompañar en la salud a personas mayores (de la tercera edad) pobres y desvalidas. Se mantiene económicamente con aportes de las personas y colectas nacionales.

**Figura 10**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.yomesumo.cl/wp-content/uploads/2011/12/flr1-1030x360.jpg)

En síntesis, las *Instituciones Privadas de Seguridad Social* son organismos o fundaciones sin fines de lucro que dependen legalmente y reciben aportes de personas naturales o jurídicas, que tienen por finalidad proporcionar bienestar personal y familiar a los ciudadanos, ayudándoles en momentos de contingencia y propiciando oportunidades de desarrollo para ellos.

**Actividad N° 2**

Las Instituciones Privadas de Seguridad Social, son organismos y fundaciones sin fines de lucro que dependen legalmente y reciben aportes de personas naturales o jurídicas que por sus propios medios desarrollan actividades para beneficiar al entorno social. Dentro de ellas se encuentran: Bomberos, Teletón, Belén Educa, Techo, Hogar de Cristo y Fundación Las Rosas. Realice un resumen de las características más relevantes de cada una de las Instituciones Privadas antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis.

# Conclusión

En el presente material se analizaron los aspectos fundamentales de las *Instituciones de Seguridad Social*; organismos que tienen por finalidad gestionar y administrar los *Programas de Prestaciones Sociales*, para ayudar a las personas en diferentes materias de Bienestar Social (Contingenciales y de desarrollo).

Las Instituciones antes citadas, pueden clasificarse en *Públicas y Privadas* según la forma en que reciben sus recursos y sus formas de administración.

- *Las Instituciones Públicas de Seguridad Social* son organismos que dependen y reciben aportes del Estado, es decir, son gestionadas de manera íntegra con recursos públicos y estatales. Dentro de ellas se encuentran: *Policía de Investigaciones de Chile, CONAF, SERNAC, JUNJI, Carabineros de Chile, Banco Estado, Correos De Chile, JUNAEB, SENAME y FONASA.*

- *Las Instituciones Privadas de Seguridad Social*, son organismos y fundaciones sin fines de lucro que dependen legalmente y reciben aportes de personas naturales o jurídicas que por sus propios medios desarrollan actividades para beneficiar al entorno social. Dentro de ellas se encuentran: *Bomberos, Teletón, Belén Educa, Techo, Hogar de Cristo y Fundación Las Rosas*.

En síntesis, las *Instituciones Públicas y Privadas de Seguridad Social* componen una red múltiple de organismos de diferentes dependencias administrativas que tienen por finalidad proporcionar bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). Sistema Privado de Pensiones en Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

# PRESTACIONES FAMILIARES

## UNIDAD Nº III
## Trámites de sistemas previsionales en instituciones públicas y privadas

WWW.IPLACEX.CL

# Introducción

Actualmente, el Estado es garante de proporcionar prestaciones de salud, pensión y familia para todos los ciudadanos, priorizando a los más desposeídos (familias vulnerables). Dichas prestaciones son gestionadas por el *Sistema Previsional* con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

La semana de estudio, comienza con un marco conceptual orientado a una definición del término *Sistema Previsional*, los principales aspectos normativos y legales que lo regulan, y la descripción de sus aspectos más relevantes, para concluir con el análisis de sus principales prestaciones: Salud, Pensión y Familia. Así, el material pretende desarrollar habilidades propias de la correcta *Administración de Recursos Humanos*, en relación a la gestión de los sistemas previsionales y la gestión de los trámites para optar a sus beneficios.

Es preciso que estudie el presente material con interés y dedicación, priorizando el análisis por sobre la memorización; ya que así el aprendizaje no presentará dificultades. Cabe destacar que los saberes y contenidos están propuestos y desarrollados de tal forma que su dominio, sirva para mejorar su perfil profesional y sus competencias laborales.

# Ideas Fuerza

En Chile el *Sistema de Salud* está compuesto por el *Sistema de Salud Público* (Administrado por el Fondo Nacional de Salud "FONASA") y el *Sistema de Salud Privado* (Administrado por las instituciones de salud previsional "ISAPRES"), lo cual quiere decir, que nuestro país funciona con un sistema de administración de coberturas de salud mixto.

El *Sistema Público de Salud* está administrado por la *Institución Pública de Seguridad Social* llamada FONASA. Esta institución funciona por medio de un *Esquema de Reparto*, es decir, se financia con el aporte económico de cada afiliado y se completa con recursos provenientes del gravamen generado por los contribuyentes. Por otro lado, este *Seguro Social* entrega los mismos beneficios para todos sus afiliados, sin importar la cantidad de dinero que aporten o el tamaño del grupo familiar que compongan.

El *Sistema Privado de Salud* está administrado por *Instituciones Privadas de Seguridad Social* llamadas ISAPRES. Estas instituciones funcionan como un *Sistema de Seguros Sociales de Salud*, sustentado en contratos individuales pactados entre los organismos y sus afiliados, los cuales, son acuerdan beneficios directamente relacionados con el monto de la prima cancelada. Dentro de los *Proveedores Privados de Salud* se encuentran; *hospitales, clínicas y profesionales de la salud independientes*, los cuales, pueden atender a las personas según la ISAPRE que hayan escogido voluntariamente.

El Sistema de Pensiones *de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia* se sustenta en torno a 3 pilares, los cuales son: *Pilar Solidario* (Beneficios asistenciales), *Pilar Contributivo Obligatorio* (Capitalización individual) y *Pilar Voluntario* (Ahorro previsional).

Los *Sistemas Previsionales* proporcionan prestaciones de salud, pensión y familiares para los chilenos, priorizando a las personas con menores ingresos o recursos económicos. Dentro de las *Prestaciones Familiares* figuran los siguientes beneficios: *Asignación Familiar, Asignación Maternal y Subsidio Único Familiar*.

# 3. SISTEMA DE SALUD

Chile ha mantenido durante el último siglo uno de los sistemas de bienestar más innovadores del mundo. En el año 1924 desarrolló el primer sistema de *Seguridad Social*, el cual, contemplaba variados *Sistemas Previsionales*, dentro de los cuales se encontraban coberturas para: *Salud, vejez, incapacidad y muerte*

En el presente material (Unidad III, semana 6), se revisará y analizará el sistema previsional y las prestaciones sociales que en él se desarrollan, comenzando por las relacionadas con la salud.

En Chile, el *Sistema de Salud* está compuesto por el *Sistema de Salud Público* (Administrado por el Fondo Nacional de Salud "FONASA") y el *Sistema de Salud Privado* (Administrado por las instituciones de salud previsional "ISAPRES"), lo cual quiere decir, que nuestro país funciona con un sistema de administración de coberturas de salud mixto.

**Figura 1**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.adelgacecorpus.cl/wp-content/themes/wordpress-naked/imagenes/isapres.png)

Así, el *Sistema Público de Salud* está administrado por la *Institución Pública de Seguridad Social* llamada FONASA (Fondo Nacional de Salud). Esta institución funciona por medio de un *Esquema de Reparto*, es decir, se financia con el aporte económico de cada afiliado (persona vinculada voluntariamente a la institución contribuye con el pago único de un 7% de su renta imponible, sin importar a cuánto ascienda el monto en dinero) y se completa con recursos provenientes del gravamen (impuestos) generado por los contribuyentes. Por otro lado, este *Seguro Social* entrega los mismos beneficios para todos sus afiliados, sin importar la cantidad de dinero que aporten (como es una prima fija de 7%, variará el aporte según la remuneración del contribuyente) o el tamaño del grupo familiar que compongan.

Además, los indigentes (ciudadanos no trabajadores que carecen de remuneración) y no cotizantes (trabajadores independientes o con remuneraciones insuficientes) forman parte del *Sistema Público* (FONASA), los cuales, por tener prestaciones básicas garantizadas por el Estado, no pueden ser dejados de lado por el Sistema de Salud.

**Figura 2**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.esri.co/sitio/CasosdeExito/Salud/Casos_de_Exito1.html)

Por otro lado, El *Sistema Privado de Salud* está administrado por *Instituciones Privadas de Seguridad Social* llamadas ISAPRES (Instituciones de Salud Previsional). Estas instituciones funcionan como un *Sistema de Seguros Sociales de Salud*, sustentado en contratos individuales pactados entre los organismos y sus afiliados, los cuales, son acuerdan beneficios directamente relacionados con el monto de la prima cancelada (los beneficios de salud que se entregarán serán proporcionales a la cantidad mensual de dinero aportada por el afiliado). Dentro de los *Proveedores Privados de Salud* (organismos donde el afiliado puede atenderse) se encuentran; *hospitales, clínicas y profesionales de la salud independientes*, los cuales, pueden atender a las personas según la ISAPRE que hayan escogido voluntariamente.

Actualmente, El *Sistema Privado de Salud* está compuesto por las 14 *ISAPRES* (Instituciones de Salud Previsional) siguientes:

- Banmédica S.A.
- Colmena Golden Cross S.A.
- Consalud S.A.
- Ferrosalud S.A.
- Fundación Ltda.
- Fusat Ltda.
- Cruz Blanca S.A.
- Masvida S.A.
- Normédica S.A.
- Río Blanco Ltda.
- San Lorenzo Ltda.
- Vida Tres S.A.
- Chuquicamata Ltda.
- Cruz del Norte Ltda.

En síntesis, los trabajadores tienen la obligación de cotizar el 7% de su renta imponible mensual al *Sistema de Salud*. Este pago puede ser realizado a *FONASA* o a una *ISAPRE* (En el sistema privado el trabajador puede cancelar un monto adicional al 7% con el fin de obtener beneficios adicionales).

**Actividad N° 1**

El Sistema de Salud chileno está compuesto por el Sistema de Salud Público (Administrado por FONASA) y el Sistema de Salud Privado (Administrado por las ISAPRES), lo cual quiere decir, que nuestro país funciona son un sistema de administración de coberturas de salud mixto. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de los 2 Sistemas de Saludos antes citados, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, que le servirá como medio de estudio.

# 4. SISTEMA DE PENSIONES

Dentro de los *Sistemas Previsionales*, además de los relacionados con la *salud* (revisados en el apartado anterior), se instalan también los relacionados con las *pensiones*, los cuales se desarrollarán a continuación.

El *Sistema de Pensiones* en Chile sólo posee un *Modelo de Gestión Privado*, el cual es administrado por las *Administradoras de Fondos de Pensiones* (AFP), las cuales, son *Instituciones Privadas de Seguridad Social* o, en este caso, *Sociedades Anónimas*, que tienen por finalidad gestionar el *Fondo de Pensiones* (Se financian a través de los ahorros previsionales y del cobro de comisiones a sus afiliados, los cuales, aumentan económicamente por medio de inversiones), para otorgar a sus afiliados las *Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia* que establece la ley como legales.

**Figura 3**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://www.elmostrador.cl/media/2013/07/AFPS_816x544.jpg)

El actual *Sistema de Pensiones* (administrado por las AFP) está vigente desde el año 1980, y tiene por finalidad garantizar un ingreso mínimo y estable a los trabajadores que dado por concluida su vida productiva (laboralmente), procurando que el nivel de ingreso de la persona mantenga un estándar próximo con aquél recibido durante su pasar como trabajador activo.

Este Sistema de Pensiones *de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia* se sustenta en torno a 3 pilares (entrega múltiples instrumentos de ahorro y beneficios complementarios), los cuales son: *Pilar Solidario* (Beneficios asistenciales), *Pilar Contributivo Obligatorio* (Capitalización individual) y *Pilar Voluntario* (Ahorro previsional).

| PILAR SOLIDARIO | PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO | PILAR VOLUNTARIO |
|---|---|---|
| Este pilar se compone de 2 beneficios de carácter solidario (PBS y APS), orientados al apoyo de la población más pobre de Chile. Las cuales, por motivos de ingreso económico, no tienen participación en el sistema de pensiones contributivo obligatorio.<br><br>Los beneficios antes citados son:<br><br>*La Pensión Básica Solidaria* (PBS): Proporciona beneficios de vejez e invalidez para quienes no tienen derecho a pensión en los regímenes previsionales que requieren contribución de los beneficiarios.<br>*El Aporte Previsional* | Todos los *Trabajadores Dependientes e Independientes* (que emiten boletas de honorarios) tienen obligación de afiliarse y cotizar en alguna de las AFP que participan en el Sistema de Pensiones.<br><br>Este pilar es *obligatorio*, pero tiene como excepción los trabajadores independientes (que no emiten boleta de honorarios) o para los trabajadores que realizan actividades no remuneradas (dueñas de casa, estudiantes, entre otros.), los cuales, pueden optar voluntariamente a cotizar, mediante la figura de "*Afiliado Voluntario*" | Este pilar propone alternativas de *Ahorro complementario* a la cotización o contribución obligatoria. Permitiendo a través de él, aumentar el dinero recibido al momento de pensionarse (monto de pensión) o anticipar el proceso de pensión (realizar el proceso con anterioridad).<br><br>Los medios de ahorro de este pilar son:<br><br>*El Ahorro Previsional Voluntario Individual* (APV): Es un ahorro individual del trabajador dependiente, el cual, destina montos adicionales para su pensión utilizando como intermediario al empleador. |

| | | |
|---|---|---|
| *Solidario* (APS): Proporciona beneficios de vejez e invalidez a quienes, teniendo participación en el sistema (contribuyendo económicamente), mantendrían pensiones por debajo de lo legalmente mínimo (bajo monto). | | *El Ahorro Previsional Voluntario Colectivo* (APVC): Alternativa de ahorro voluntario desarrollada por los trabajadores de una organización, lo cual, proporciona beneficios tributarios o una bonificación estatal.<br><br>*La Cuenta de Ahorro Voluntario*: Es una cuenta de ahorro personal, en la cual se ahorran fondos para la vejez. Esta cuenta permite hacer retiros parciales o totales de lo ahorrado antes del momento del retiro.<br><br>Las 3 alternativas de ahorro antes citadas, permiten optar a beneficios por sobre los establecidos como mínimos por la ley. |

**Actividad N° 2**

Este Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia se sustenta en torno a 3 pilares, los cuales son: Pilar Solidario, Pilar Contributivo Obligatorio y Pilar Voluntario. Realice un resumen de las características más relevantes de cada uno de los 3 Pilares del Sistema de Pensiones, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, que le servirá como medio de estudio.

# 5. PRESTACIONES FAMILIARES

Los *Sistemas Previsionales* proporcionan, como se desarrolló en los apartados anteriores, salud y pensión para los chilenos, priorizando a las personas con menores ingresos o recursos económicos. Por otro lado, entregan *Prestaciones Familiares* dentro de las cuales figuran los siguientes beneficios:

- Asignación Familiar
- Asignación Maternal
- Subsidio Único Familiar

## 5.1. Asignación Familiar

La *Asignación Familiar* es una prestación de carácter estatal (monto en dinero) que se entrega regularmente (mensualmente) a los trabajadores beneficiarios (a excepción de los *Trabajadores Independientes*, a los cuales se les entrega anualmente), por cada persona que vive a expensan del beneficiario, siempre y cuando cumplan los requisitos de parentesco, estado civil, edad, entre otros aspectos.

**Figura 4**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://asignacionfamiliar.com/asignacion-familiar-cuales-puedo-tener/)

La *Prestación de Asignación Familiar* puede beneficiar a las siguientes personas: *Trabajadores Dependientes* del sector privado o público, *Trabajadores Independientes* que coticen en el sistema previsional, Personas beneficiarias del *Subsidio de Cesantía* o del *Fondo de Cesantía Solidario*, Personas beneficiarias del *Subsidio de Incapacidad Laboral*, *Pensionados* de cualquier programa, y *Personas con Menores a Cargo* por resolución judicial.

La *Prestación de Asignación Familiar* admite como carga del beneficiario a las siguientes personas: *La cónyuge (además del cónyuge con discapacidad), hijos, nietos (huérfanos o abandonados), los abuelos mayores de 65 años, y menores (con tuición por medida de protección)*.

Esta *Prestación Familiar* se cobra de diversas formas según el tipo de beneficiario, así: *Trabajadores Dependientes* (paga el empleador), *Trabajadores Independientes* (reciben el pago por medio de la devolución de impuestos), *Pensionados* (con la entidad que les paga la pensión), y Subsidios de Cesantía (se les paga junto al subsidio).

Por último, los montos de asignación familiar no son fijos, sino que dependen del nivel de ingreso del beneficiario, los cuales se exponen y desarrollan en la tabla siguiente:

| MONTOS DE ASIGNACIÓN FAMILIAR | | |
|---|---|---|
| **TRAMO** | **MONTO** | **TRAMO** |
| **A** | $ 9.899 | Renta menor o igual a $ 252.882 |
| **B** | $ 6.075 | Renta mayor o igual a $ 252.882 y menor o igual a $ 369.362 |
| **C** | $ 1.920 | Renta mayor o igual a $ 369.362 y menor o igual a 576.080 |
| **D** | $ 0 | Renta mayor o igual a $ 576.080 |

## 5.2. Asignación Maternal

Esta *Prestación Familiar* posee 2 modelos de gestión: *La Asignación Maternal y el Subsidio Maternal. La Asignación Maternal* es un *Seguro Social* se entrega a las *Trabajadoras Embarazadas* y a los trabajadores respecto de sus *Cónyuges Embarazadas* (siempre que cumplan con los requisitos legales de esta *Asignación Familiar*). El *Subsidio Maternal* es un *Beneficio Asistencial* que beneficia a las mujeres que no trabajan y que requieren de él.

**Figura 5**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://creditos10.com/wp-content/uploads/2015/02/familia1.gif)

El monto del beneficio de *Asignación Maternal* es igual al percibido por el pago de la *Asignación Familiar*, y se paga íntegramente durante el periodo de embarazo completo (para conocer el monto exacto puede ceñirse al de la tabla del punto anterior, ya que poseen igual cálculo). Es decir, si bien el pago de esta asignación se hace exigible y efectivo a partir del quinto mes de embarazo (comprobable por medio de certificación médica), el efecto es retroactivo, por lo que, se reciben los dineros correspondientes a los primeros meses con desfase, pero no se pierden. Por último, en el caso de ser un *Embarazo Múltiple* (mellizos, trillizos u otros de mayor cantidad de bebes), sólo corresponderá el pago de una *Asignación Maternal*, es decir, se paga por el embarazo, sin importar la cantidad de fetos que se estén gestando.

Para acceder a la *Prestación Familiar* de *Asignación Maternal* se exige la siguiente documentación legal: *Cédula de Identidad* de la embarazada y *Certificado Médico* que acredite el 5to mes de embarazo.

Por último, el pago del beneficio se realiza según la relación contractual de la embarazada: *Mujeres Dependientes o que son cargas de sus cónyuges (el pago lo lleva a cabo el empleador), Mujeres que No Trabajan o que no son carga de sus cónyuges, (el pago lo realiza el Instituto de Previsión Social "IPS"), Trabajadoras independientes que emiten boletas de honorarios (reciben el pago por medio de la devolución de impuestos)*.

## 5.3. Subsidio Único Familiar (SUF)

El *Subsidio Único Familiar* (SUF) es un *Beneficio Asistencial* que otorga el Estado a aquellos menores de escasos recursos, que no pueden acceder a la *Prestación Familiar de Asignación Familiar* (vista en el Punto 3, Letra A, de este módulo), por no tener la categoría de trabajadores afiliados a un Sistema Previsional y carecer de los ingresos suficientes para autosolventarse.

El *Beneficio Asistencial* de *Subsidio Único Familiar* se entrega a las siguientes personas: *Menores de edad (debe acreditarse su calidad de estudiantes regulares), discapacitados, personas que perciban renta inferior a la requerida para la Asignación Familiar, madres de menores que vivan a sus expensas y mujeres embarazadas*.

Para acceder al beneficio, se debe redactar una solicitud y ser presentada en la *Municipalidad* correspondiente a la comuna del solicitante, la cual, comprobará su calidad de

beneficiario y el cumplimiento de los requisitos correspondientes; los que de ser cumplidos, se procederá a la gestión del pago por parte del IPS (Instituto de Previsión Social).

La prestación de *Subsidio Único Familiar* posee los mismos tramos y montos de pago de las *Prestaciones Familiares* anteriores (*Asignación Familiar* y *Asignación Maternal*), a excepción si el beneficiario presenta algún tipo de discapacidad (física o psicológica), lo cual decantará en que la persona reciba el monto duplicado (el doble del dinero asignado). Por otro lado, si bien el beneficio es cancelado por el IPS (Instituto de Previsión Social), este utiliza los servicios de la *Caja de Compensación Los Héroes* para hacer efectivo el pago.

Este beneficio es de reasignación automática luego de ser tramitado, y posee vigencia hasta el fin de año, en el cual el menor cumple la mayoría de edad (18 años), siempre y cuando participe de los programas de salud y educación vigentes. Cabe destacar, que el beneficio se extingue cuando el beneficiario no cobra el dinero durante 6 meses continuados.

**Figura 6**

(Fuente: Extraído en febrero del 2016 de la World Wide Web: http://diarioeldia.cl/sites/default/files/2597/bono_marzo_aporte_familiar_permanente_0.gif)

Por último, las *Prestaciones Familiares* de *Asignación Familiar* y de *Subsidio Único Familiar* son incompatibles, por lo que si una persona es beneficiaria de ambos deberá optar sólo por el cobro de uno de ellos. Además, el beneficiario de este beneficio, se hace automáticamente acreedor de las prestaciones de salud (preventivas y curativas), tanto médicas como odontológicas.

En resumen, las *Prestaciones Familiares* (*Asignación Familiar, Asignación Maternal y Subsidio Único Familiar*) tienen por sentido proporcionar bienestar a las personas y mejorar su calidad de vida, priorizando a las personas con menores ingresos o recursos económicos.

**Actividad N° 3**

Dentro de las Prestaciones Familiares figuran: La Asignación Familiar, La Asignación Maternal y El Subsidio Único Familiar. Realice un resumen de las características más relevantes de cada una de las 3 Prestaciones Familiares antes citadas, y con la información levantada, construya una tabla de síntesis, que le servirá como medio de estudio para usted.

# Conclusión

En la presente semana, se analizó el *Sistema Previsional* y las *Prestaciones Sociales* que en él se desarrollan: *Salud, Pensiones y Familiares.*

El *Sistema de Salud* nacional está compuesto por un Sistema de Salud Mixto, tanto *Público* (FONASA, institución que funciona por medio de un Esquema de Reparto y entrega los mismos beneficios para todos sus afiliados) como *Privado* (ISAPRES, funcionan por medio de contratos individuales pactados entre los organismos y sus afiliados).

Por otro lado, el *Sistema de Pensiones* (administrado por las ISAPRES) proporciona prestaciones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia para sus afiliados en torno a 3 pilares, los cuales son: Solidario, Contributivo Obligatorio y Voluntario.

Por último, el Sistema Previsional proporciona *Prestaciones Familiares* para los chilenos, priorizando a las personas con menores ingresos o recursos económicos. Dentro de ellas, se encuentran: *Asignación Familiar, Asignación Maternal y Subsidio Único Familiar*.

# Bibliografía

Baeza, S. Manubens, R. (1988). Sistema Privado de Pensiones en Chile. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Camiruaga, J. (1979). Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Santiago: Jurídica de Chile

Cheyre V. (1988). La Previsión en Chile Ayer y Hoy / Impacto de una reforma. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. México, D. F.: McGraw-Hill.

FOSIS MIDEPLAN (1991). Guía de Información sobre Programas y Beneficios Sociales. Gobierno de Chile.

Novoa P. (1982). Nueva Legislación sobre la Salud y Previsión Social. Concepción: Editorial Jurídica de Chile.

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL