

SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS



INDICADORES DE LOGRO

- Define con sus palabras lo que entiende por mantenimiento de recursos humanos.
- Identifica los tipos de beneficios sociales.
- Explica con sus palabras que es higiene y seguridad social.
- Conoce cuales son las principales condiciones ambientales de trabajo.
- Hace uso racional de los recursos (**RESPONSABILIDAD AMBIENTAL**).
- Identifica y aplica tecnologías apropiadas que contribuyan al mejoramiento ambiental.
- Cuida su presentación personal y mantiene ordenado su sitio de trabajo.
- Participa activamente en los proyectos de mejoramiento ambiental.
- Demuestra actitud positiva hacia los problemas que afectan el medio ambiente.
- Reconoce y analiza diferentes problemas del entorno.
- Identifica y explica los elementos que garantizan un buen clima de estudio y trabajo.



En esta guía se analiza la competencia **Responsabilidad Ambiental**, en la cual el medio ambiente laboral es el centro de análisis, sus problemáticas y como afectan el entorno, la conciencia que se debe generar en cuanto al cambio de actitud ante las situaciones críticas que se presenten al interior del negocio, para buscar soluciones que se reflejen en el mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta los beneficios que se deben brindar a las personas que conforman el recurso o talento humano del negocio. Teniendo en cuenta que un ambiente laboral adecuado y un talento humano con sus necesidades básicas satisfechas son sinónimo de bienestar laboral y productividad.



UNA MIRADA AL AMBIENTE DE TRABAJO

Con mis compañeros de subgrupo analizamos el ambiente que se vive en el colegio entre las directivas, profesores y estudiantes para que éste funcione bien. Le preguntamos a algunos de ellos como se sienten trabajando y estudiando en nuestra institución. Luego socializamos en grupo y con el profesor y sacamos conclusiones acerca de los factores que influyen para hacer agradable el clima organizacional del colegio.



¿CÓMO MANTENER LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA?

Este subsistema de la administración de recursos humanos, se encarga de los factores involucrados en la compensación directa como contraprestación al servicio, los beneficios sociales como extensión a la familia, la higiene y seguridad en el trabajo como factores fundamentales en la protección de la vida y el rendimiento de las operaciones.

En una organización, cada cargo tiene su valor individual. Sólo se puede remunerar con justicia y equidad al ocupante de un cargo, si se conoce el valor de ese cargo con



relación a los demás cargos de la organización y a la situación del mercado. En consecuencia, la administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. Estas estructuras de salario deberán ser equitativas y justas con relación a:

1. Los salarios, respecto de los demás cargos de la propia organización; así se busca el equilibrio interno de los salarios.
2. Los salarios, respecto de los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo; así se busca el equilibrio externo de los salarios.

Con el establecimiento o mantenimiento de estructuras de salarios equilibradas, la administración de salarios se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- Remunerar a cada empleado de acuerdo con el valor del cargo que ocupa.
- Recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.
- Atraer y retener a los mejores candidatos para los cargos.
- Ampliar la flexibilidad de la organización, dándole los medios adecuados para la movilidad del personal y racionalizando las posibilidades de desarrollo y de carrera.
- Lograr que los empleados acepten los sistemas de remuneración adoptados por la empresa.
- Mantener equilibrio entre los intereses financieros de la organización y su política de relaciones con los empleados.

1. Beneficios sociales

La historia de los servicios y beneficios sociales es reciente y está íntimamente relacionada con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa.

En muchas empresas, los planes de servicios y beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada, justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal.

Esta preocupación, mucho mayor en las empresas cuyas actividades se desarrollan en condiciones difíciles y adversas y donde se vuelve crítica la definición de incentivos



monetarios y no monetarios para mantener el personal, se extendió después a las demás empresas.

En la actualidad los servicios y beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

Tipos de beneficios sociales

Los planes de servicios y beneficios sociales están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:

- En el ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.)
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.)
- Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.)

Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1.1 En cuanto a sus exigencias

Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad.

a. **Beneficios legales:** exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social, como:

- Prima anual
- Vacaciones
- Pensión
- Seguro de accidentes de trabajo
- Auxilio por enfermedad
- Subsidio familiar
- Salario por maternidad





- Horas extras
- Recargo por trabajo nocturno, etc.

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por las entidades de seguridad social.

b. Beneficios voluntarios: concedidos por la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales. incluyen:

- Bonificaciones
- Seguro de vida colectivo
- Restaurante
- Transporte
- Préstamos
- Asistencia médico - hospitalaria diferenciada mediante convenio
- Complementación de la pensión

1.2 En cuanto a su naturaleza

Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios, de acuerdo con su naturaleza.

a. Beneficios monetarios: concedidos en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.

- Prima anual
- Vacaciones
- Pensión
- Complementación de la pensión
- Bonificaciones
- Planes de préstamos





- Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad
 - Reembolso o subsidio de medicamentos
- b. Beneficios no monetarios:** ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios, a saber:
- Servicio de restaurante
 - Asistencia médico - hospitalaria y odontológica
 - Servicio social y consejería
 - Club o asociación recreativa
 - Seguro de vida colectivo
 - Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa
 - Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina

1.3 En cuanto a los objetivos

Los planes pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios.

a. Planes asistenciales: beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad. incluyen:

- Asistencia médico - hospitalaria
- Asistencia odontológica
- Asistencia financiera mediante préstamos
- Servicio social
- Complementación de la pensión
- Complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad





- Seguro de vida colectivo
- Seguro de accidentes personales

b. Planes recreativos: servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado. incluyen:

- Asociación recreativa
- Áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- Música ambiental
- Actividades deportivas
- Paseos y excursiones programados

Algunas actividades recreativas están saturadas de objetivos sociales, como es el caso de las fiestas y reuniones que buscan el fortalecimiento de la organización informal.

c. Planes supletorios: servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. incluyen:

- Transporte o conducción del personal
- Restaurante en el lugar de trabajo
- Estacionamiento privado para los empleados
- Horario móvil de trabajo
- Cooperativa de productos alimenticios
- Agencia bancaria en el lugar de trabajo

Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo.





2. Higiene y seguridad en el trabajo

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

2.1 Un plan organizado

Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

2.2 Servicios médicos adecuados

Abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:

- a. Exámenes médicos de admisión
- b. Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales
- c. Primeros auxilios
- d. Eliminación y control de áreas insalubres
- e. Registros médicos adecuados
- f. Supervisión en cuanto a higiene y salud
- g. Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo
- h. Utilización de hospitales de buena categoría
- i. Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo





2.3 Prevención de riesgos para la salud

- a. Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industrial, etc.)
- b. Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, etc.)
- c. Riesgos biológicos (agentes biológicos, microorganismos patógenos etc.)

2.4 Servicios adicionales

como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:

- a. Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas, enfermeros y demás especialistas proporcionan informaciones en el curso de su trabajo regular.
- b. Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, películas, etc.
- c. Verificaciones interdepartamentales -entre supervisores, médicos y ejecutivos- sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d. Previsiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo. De este modo, aunque esté alejado del servicio, el empleado recibe su salario normal, que se completa mediante este plan.
- e. Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación.

3. Condiciones Ambientales de Trabajo

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- **Condiciones ambientales de trabajo:** iluminación, temperatura, ruido. etc.



- **Condiciones de tiempo:** duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.
- **Condiciones sociales:** organización informal, estatus, etc.

La higiene en el trabajo se ocupa del primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.



AFIANCEMOS LOS CONOCIMIENTOS

1. Discuto con mis compañeros de subgrupo en forma de conversatorio (nombrando un moderador para coordinar el uso de la palabra), sobre cuáles son los elementos que hacen un buen clima de trabajo en nuestro colegio y en el aula de clase, explicando el por qué.
2. De acuerdo al tema que estamos tratando en la presente guía, realizamos un ensayo por subgrupo y lo presentamos al profesor.



COMPARTAMOS LO APRENDIDO

1. Comparto con mi familia, los conocimientos adquiridos en la clase y les pido que me cuenten sobre qué clase de beneficios sociales reciben en la empresa donde trabajan y cómo son las condiciones ambientales en su sitio de trabajo. Tomo atenta





nota en el cuaderno de todo lo que escuché, elaboro un resumen y lo socializo en la próxima clase con mis compañeros y el profesor.

2. Con mis compañeros de subgrupo busco información acerca del Salario Mínimo en Colombia, haciendo uso racional de los recursos disponibles en la biblioteca o en Internet, luego realizamos una cartelera donde escribimos nuestras opiniones sobre el tema y la exponemos en la clase; el profesor escogerá cual de las carteleras se pondrá en el periódico mural





ESTUDIO Y ADAPTACIÓN DE LA GUÍA

