



República Bolivariana de Venezuela
Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior
Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"

Barquisimeto, 24 de Junio de 2011.

Facilitador: Lcdo. Fernando Bárbara
Participante: Delia Mendoza C.I. V-10.849.357
Curso: Métodos y Técnicas
Lapso: 2011-I Sección "D"

POLÍTICAS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN

Resumen

El factor humano dentro de cualquier tipo de organización pública o privada, constituye el capital intelectual y productivo de valiosa importancia.

Es por ello, que la presente publicación tiene como propósito establecer los lineamientos, en materia de personal que permitan lograr que el equipo humano se sienta motivado y comprometido con la organización a la cual pertenezca, tanto los obreros que es el sector productivo de una determinada empresa como los profesionales, y sean capaces de contribuir tanto individualmente como en equipo de trabajo a los resultados generales de una determinada organización.

Queda entendido, que en caso de que el trabajador pretenda beneficiarse del contenido del presente beneficio, deberá consignar ante la Gerencia de Recursos Humanos, al día hábil siguiente del permiso de constancia escrita, mediante la cual justifique la gestión realizada o en su defecto un comprobante de tramitación, emanado del organismo competente.

Abstract Summary

The human factor inside any type of public or private organization, constitutes the intellectual and productive capital of valuable importance.

It is for it, that the present publication has as intention establish the limits, as for personnel that they allow to achieve that the human equipment feels motivated and compromised with the organization to which it belongs, so much the workers that it is the productive sector of a certain company as the professionals, and be capable of contributing so much individually like in equipment of work to the general results of a certain organization.

It can only understood, that in case the worker tries to benefit from the content of the present benefit, it will have to record before the Management of Human Resources, to the following working day of the permission of written witness, by means of which it justifies the realized management or in his fault a voucher of processing, come from the competent organism.

Introducción

El factor humano dentro de cualquier tipo de organización pública o privada, constituye el capital intelectual y productivo de valiosa importancia.

Es por ello, que las mayorías de las instituciones tanto públicas o privadas luchan cada día más en implementar políticas, estrategias o lineamientos tendentes a brindar el mayor nivel de bienestar y satisfacción social a los trabajadores, a fin de poder contar con un buen personal, fructuoso, calificado, capaz de saber aprovechar al máximo las oportunidades y elementos dentro de cualquier organización.

Así mismo, cualquier organización está dispuesta a impulsar el desarrollo integral de sus trabajadores, el cual se presenta un instrumento normativo como modelo, para que establezcan las políticas generales de la administración del recurso humano, presente en todos sus niveles que conforman su estructura organizativa.

POLÍTICAS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN

Como ya sabemos, el factor humano dentro de cualquier tipo de organización pública o privada, constituye el capital intelectual y productivo de valiosa importancia, y es por esta razón que se debe implementar mejoras, como un incentivo a los trabajadores de una organización determinada, considerando que cada trabajador se le deben respetar los permisos, ya que en muchas ocasiones los realizan por diligencia personales, medicas, asistencia a reuniones en las escuelas, liceo o colegio de sus hijos, actividades académicas en caso de que el trabajador estudien, tal que se descuenta el día de su salario, al igual que el bono de alimentación, así justifiquen su falta, en vista de la inflación económica que atraviesa el país en la actualidad, los trabajadores se ven en aprieto puesto a que en la mayoría de los casos devengan es el salario mínimo.

Gracias a las políticas del presidente Chávez, que estipuló el decreto número 8.189, publicado en Gaceta Oficial número 39.666, (reforma), y entra en vigencia a partir del 04 de mayo de 2011.

Esta Ley tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral, a todos los empleadores del sector público y del sector privado, sin excepción, que devenguen un salario normal que no exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional.

Sin embargo, el beneficio previsto en esta Ley podrá ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores a los trabajadores que devenguen una remuneración superior al límite estipulado.

De la misma manera, se le propone a las organizaciones impulsar la siguiente propuesta, para conceder permisos remunerados a los trabajadores en los siguientes casos:

Las trabajadoras embarazadas en estado de gravidez: tendrán derecho a un reposo durante seis semanas (06) antes del parto y doce (12) semanas después del parto, o por un tiempo mayor a causa de enfermedad, según informe médico que la incapacite para el trabajo.

Las trabajadoras en periodo de lactancia: tendrán derecho a dos (02) descansos de una hora cada uno, a los fines de que amamanten a su hijo, previa coordinación del trabajo con su superior inmediato, siendo que ambas horas podrían ser tomadas de forma continua en el mismo día.

Por nacimiento de hijos: el padre disfrutara de una licencia de paternidad de catorce (14) días continuos, de conformidad con lo estipulado por la ley para protección de las familias, la maternidad y la paternidad, los cuales serán remunerados, tanto del pago de su salario como el pago del bono de alimentación.

Por matrimonio: se concederán nueve (09) días hábiles, los cuales serán remunerados, tanto del pago de su salario como el pago del bono de

alimentación, para la celebración del matrimonio civil, siempre y cuando haya sido solicitado con antelación por el trabajador y previa aprobación por el presidente o Director de la organización, y el trabajador podrá disfrutar de este permiso en días diferentes a los días a los días subsiguientes a la fecha de la celebración del acto nupcial.

Por fallecimiento de familiares: se concederá nueve (09) días de permiso los cuales serán remunerados, tanto del pago de su salario como el pago del bono de alimentación, por fallecimiento del conyugue, padres, abuelos, hijos, hermanos cuya filiación este comprobada, y concubino con quien haya vida marital.

La organización o empresa: concederá cinco (05) días de permisos, los cuales serán remunerados, tanto del pago de su salario como el pago del bono de alimentación, el cual no podrán ser continuos, en los casos que a continuación se describen: consulta médica, renovación de la cédula de identidad, carnet militar, licencia para conducir, certificados, citaciones y otras diligencias ante organismos administrativos, legislativos y judiciales, las cuales son de obligatoria asistencia requerida por la autoridad competente.

La organización o empresa: conviene en conceder a los trabajadores que se encuentren en proceso de inscripción de estudio, horas académicas, o trabajo de grado, trabajo especial de grado o tesis, dos (02) días hábiles remunerados, y para optar a dicho beneficio, el trabajador, y para optar a dicho beneficio el trabajador deberá solicitarlo por escrito, a los fines de su aprobación.

Así mismo, se conviene a conceder cinco (05) días hábiles de permiso remunerado, para la realización en su conjunto de la elaboración, entrega presentación y defensa del trabajo de grado, trabajo especial de grado o tesis, para todos los trabajadores que estén realizando estudios formales de pre grado, post grado, doctorado.

Queda entendido, que el trabajador deberá consignar ante la Gerencia de Recursos Humanos, constancia escrita, debidamente avalada por la casa de

estudios de que se trate, por la gestión realizada durante la fecha del permiso otorgado.

De las ayudas económicas

La organización o empresa, conviene a conceder a cada trabajador, de cuya unión matrimonial o concubina nazca un hijo (a), un bono de (8 U.T.); previa presentación de copia simple del acta de nacimiento, igualmente, al trabajador (a) que contraiga matrimonio, previa presentación de copia simple del acta de matrimonio.

También, se les garantizara a todos los trabajadores a tiempo indeterminado/determinado una ayuda de (8 U.T.), con ocasión al fallecimiento del conyugue, concubino, con quien haga vida marital y los familiares dentro del primer grado de consanguinidad (padres e hijos), cuya filiación este debidamente comprobada, previa presentación de la copia simple del Acta de defunción.

De la misma manera, la organización o empresa, se compromete con sus trabajadores con el aporte de (3,26 U.T.) para sufragar gastos de útiles escolares al comienzo de cada año escolar, por cada hijo menor de 18 años, hasta un máximo de tres hijos, previa presentación de la constancia de estudio vigente en original.

Así mismo, la organización o empresa, se compromete con sus trabajadores con el aporte de (3,26 U.T.) para sufragar gastos de juguetes al 30 de noviembre de cada ejercicio fiscal, por cada hijo menor de 12 años, hasta un máximo de tres hijos.

Igualmente, el pago del bono de alimentación a los trabajadores que se encuentran de vacaciones, reposo medico, reposo pre y post natal, permisos por nacimiento de hijo, matrimonio, y permisos por fallecimiento de familiares, a quienes presenten justificativos.

Otros beneficios y políticas

Dadas las condiciones anteriores, se concederá mensualmente una prima de compensación por títulos obtenidos, a los técnicos superior universitarios un aporte de 1,73 U.T. y a los profesionales universitarios el aporte será de 2,82 U.T., por profesional universitario con títulos de especialista es de 3,91 U.T. por profesionales con títulos de magister la tarifa es de 4,78 U.T, y a los profesionales universitarios con Doctorado percibirán adicionalmente 5,87 U.T. igualmente, se le otorgará mensualmente a sus trabajadores una prima de 0,30 U.T. por años de servicios en la organización o empresa desde su creación.

En referencia a la clasificación, y con el propósito de valorar la responsabilidad de aquellos trabajadores profesionales o administrativos, que asistan la ausencia de del superior inmediato o realice actividades superiores al cargo que desempeña, cuyas funciones involucren firmas de documentos que de alguna manera comprometan responsabilidades administrativas y financieras, se le otorgará el pago por diferencia de sueldo, y un bono adicional de 4 U.T. según sea el caso.

Cabe agregar, que con el fin de brindar un nivel de seguridad y bienestar a los trabajadores, la organización acordará los servicios de una póliza colectiva de: Hospitalización, Cirugía, Maternidad y de Vida, que cubra a cada uno de estos casos de enfermedad, hospitalización, maternidad o accidentes de acuerdo a las disposiciones legales vigente.

De los anteriores planteamientos se deduce mencionar, que existe deficiencia debido a la crisis económica que atraviesa el país, y es por esta razón que en algunas organizaciones privadas no se incentiva al trabajador ningún beneficio propuesto en este artículo, solo perciben el salario mínimo y el pago del bono de alimentación con el índice más bajo del 0,25% de la unidad tributaria por jornada de trabajo, y esto trae descontento al personal,

generando incertidumbre y baja productiva, ya que no se valora el recurso humano.

También existen, muchas organizaciones en se encuentran con problemas de hacinamiento total y mobiliarios de oficinas en malas condiciones, por lo que se dificulta el trabajo y se realice con muchas incomodidades, por lo cual se debe ampliar las oficinas y adaptarla ergonómicamente a los trabajadores, para así lograr que los mismos tengan comodidad a la hora de realizar sus labores.

Igualmente, en el proceso administrativo se debe innovar y mantenerse a la vanguardia en cuanto a las nuevas metodologías tecnológicas, ya que debido a las dificultades que presentan los equipos de computación que conforman el hardware en las organizaciones tanto pública como privada, trae como consecuencias pérdidas en los archivos y algunas informaciones, y graves daños a los equipos computación, y produce estrés laboral y retraso en los procedimientos administrativos.

Así mismo, al personal se le debe garantizar la **salud laboral**, y se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Por lo tanto, el trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma.

Puesto que, con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general de la familia. Sin embargo, en el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, el aumento de la autoestima porque le permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

Para culminar, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones

sociales y materiales donde se realice el trabajo, debido a la carga laboral bajo presión y el acoso en muchas oportunidades.

Conclusión

El factor humano dentro de cualquier tipo de organización pública o privada, constituye el capital intelectual y productivo de valiosa importancia.

Es por ello, que la presente publicación tiene como propósito establecer los lineamientos, en materia de personal que permitan lograr que el equipo humano se sienta motivado y comprometido con la organización a la cual pertenezca, tanto los obreros que es el sector productivo de una determinada empresa como los profesionales, y sean capaces de contribuir tanto individualmente como en equipo de trabajo a los resultados generales de una determinada organización.

De la misma manera, con la aplicación de este instrumento, está orientado hacia los trabajadores en condiciones de tiempo determinados e indeterminados, que laboran en las instalaciones de una empresa determinada, desde el nivel Directivo hasta el nivel Operativo.

En consecuencia, el modelo este manual entrara en vigencia en cualquier organización pública o privada, una vez sea aprobado por la junta directiva o consejo directivo, en una fecha que estipulen, quedando asentada en actas, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias para cada ejercicio fiscal en curso.

Posteriormente a ello, se reúnen con el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de Administración y Finanzas, para hacer cumplir dichas normativas, así como velar por la ejecución y actualización.

Para concluir, se le informa a todo el personal de los beneficios contenidos, como una motivación e incentivos de valorar la labor que desempeñan cada uno de ellos.

Referencias

Decreto presidencial número 8.189, publicado en Gaceta Oficial número 39.666, (reforma) caracas 04/05/2011.

Gaceta Oficial número 38.773, Ley Para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad caracas 20/09/2007.

Abgda. Aliettys Caridad Marín: Gerente General de Fundaescolar asesoría 02/06/2011.

Lcda. Rosmery Ramones: Gerente de Recursos Humanos de Fundaescolar. Entrevista personal 03/06/2011.

Lcdo. Fernando Barbará: Facilitador UNESR – asesoría 21/06/2011.