



Galileo
UNIVERSIDAD
La Revolución en la Educación

Agnitio
Operis

FISICC-IDEA

UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA
Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN ABIERTA
FISICC-IDEA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

**“Las Ventajas y Desventajas de Aplicar Procesos de Beneficios Indirectos
o Sociales en las Organizaciones”**

PRESENTADO POR:
Marlyn Nineth López Pérez
Carné IDE18006569

Previo a optar el grado académico de:
**LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS**

Guatemala, 15 de diciembre de 2022

Índice

	Página
1. Introducción	1
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General.....	3
2.2 Objetivos Específicos.....	3
3. Método	4
3.1 Técnica.....	4
4. Marco Teórico	5
4.1 Antecedentes.....	5
4.2 Planes de Beneficios Sociales.....	7
4.2.1 Orígenes de Los Beneficios.....	8
4.2.1.1 Objetivos de un Plan de Beneficios Sociales.	9
4.2.1.2 Objetivos Individuales.....	9
4.2.1.3 Objetivos Económicos.....	10
4.2.1.4 Objetivos Sociales.....	10
4.3 Beneficios No Económicos.....	11
4.3.1 Tipos de Beneficios	11
4.3.2 En Cuanto a su Exigibilidad legal.....	12
4.3.2.1 Beneficios Obligatorios.....	12
4.3.2.2 Beneficios Espontáneos.....	12
4.3.2.3 Beneficios Legales.	13
4.3.2.4 Beneficios Voluntarios.....	13
4.3.3 En Cuanto a su Naturaleza.....	14
4.3.3.1 Beneficios Monetarios.....	14
4.3.3.2 Beneficios No Monetarios.....	15
4.3.4 En Cuanto a sus Objetivos.....	15
4.3.4.1 Beneficios Asistenciales.....	16
4.3.4.2 Beneficios Recreativos.....	16
4.3.5 ¿Qué es Remuneración Indirecta?	16
4.3.6 ¿Cómo puede cubrirse el Costo de los Planes de Beneficios Sociales?.....	17
4.4 Prestaciones Sociales	18
4.4.1 ¿Cuáles son las Prestaciones Sociales?	18
4.4.1.1 Prima de Servicios.....	18
4.4.1.2 Auxilio de Cesantías.....	19

4.4.1.2.1	Intereses sobre Cesantías.....	19
4.4.1.3	Dotación.....	20
4.4.1.4	¿Por qué la Empresa Concede Beneficios y Prestaciones a los Empleados en vez de darles dinero para que ellos los adquieran?	21
4.4.1.4.1	<i>Ahorro de Costes.</i>	21
4.4.1.4.2	<i>Incrementos de</i>	21
	<i>La Motivación y La Productividad.</i>	21
4.4.1.4.3	<i>Justificaciones.</i>	22
4.5	Estrategia de Prestaciones Sociales	23
4.5.1	<i>Componentes del Paquete de Prestaciones</i>	23
4.5.2	<i>Cuantía y Flexibilidad de Las Prestaciones Sociales.</i>	24
4.6	Prestaciones Sociales Obligatorias	24
4.6.1	<i>Asistencia Sanitaria</i>	25
4.6.2	<i>Incapacidad Temporal</i>	25
4.6.3	<i>Incapacidad Permanente.</i>	26
4.6.4	<i>Riesgo durante El Embarazo y Lactancia</i>	26
4.6.4.1	<i>Maternidad-Paternidad.</i>	27
4.6.5	<i>Lesiones Permanentes No Invalidantes</i>	27
4.6.6	<i>Jubilación</i>	28
4.6.7	<i>Prestaciones por Muerte o Supervivencia</i>	28
4.6.7.1	<i>Prestaciones Familiares.</i>	29
4.6.7.2	<i>Prestaciones por Desempleo.</i>	29
4.7	Prestaciones Sociales Voluntarias.....	30
4.7.1	<i>Planes de Pensiones</i>	30
4.7.2	<i>Planes de Prestaciones Definidas.</i>	31
4.7.3	<i>Planes de Contribución Definida</i>	31
4.7.4	<i>Planes Supletorios</i>	32
4.7.5	<i>Seguros de Vida</i>	32
4.7.5.1	<i>Seguro de Invalidez Permanente.</i>	33
4.7.6	<i>Permisos Remunerados</i>	33
4.7.6.1	<i>Permisos No Remunerados.</i>	34
4.8	Criterios para El Planteamiento de Servicios y Beneficios Sociales	34
4.8.1	<i>Criterios para El Planteamiento</i>	35
4.8.2	<i>Criterios de Remuneración Indirecta</i>	36
4.9	Servicios y Beneficios Sociales	37
4.9.1	<i>Principios del Retorno de La Inversión</i>	37
4.9.2	<i>Principios de Responsabilidad Mutua</i>	38
4.9.2.1	<i>Otros Principios Según Idalberto Chiavenato.</i>	39
4.10	Subsistema del Mantenimiento de Recursos Humanos	40
4.10.1	<i>Recompensas y Castigos</i>	40
4.10.2	<i>Teoría de La Inequidad</i>	41

4.10.2.1 Compensación y Productividad.	42
4.10.2.1.1 Evaluación de Los Procesos de Mantenimiento del Personal.	43
4.11 Análisis de las Ventajas y Desventajas de las Estrategias de Incentivos.....	44
4.11.1 Ventajas de Los Programas de Pago de Incentivos	45
4.11.2 Desventajas de Los Programas de Incentivos	46
4.11.3 La Motivación y La Satisfacción	46
4.12 Concepto de Incentivos y Contribuciones	47
4.12.1 Incentivos	48
4.12.2 Contribuciones.....	48
4.12.3 Equilibrio Organizacional.....	49
4.13 Incentivos.....	49
4.13.1 Definición de Incentivos	49
4.13.2 Objetivo de Los Incentivos.....	50
4.13.3 Tipos de Incentivos	51
4.13.3.1 Incentivos Financieros	51
4.13.3.1.1 Incentivos sobre Unidades de Producción o Destajo.	51
4.13.3.1.2 Bonos sobre Producción.	52
4.13.3.1.3 Compensación por Conocimientos Especializados.	52
4.13.3.1.4 Comisiones.....	53
4.13.3.1.5 Planes de Incentivos por Merito.....	53
4.13.3.1.6 Planes de Estándares por Hora.....	54
4.13.3.1.7 Bonos Individuales.....	54
4.13.3.1.8 Aumentos por Mérito.	55
4.13.3.1.9 Curvas de Madurez.....	55
4.13.4 Incentivos No Financieros.....	56
4.13.4.1 Seguridad.....	56
4.13.4.1.1 Estima.....	57
4.13.4.1.2 Autorrealización.....	57
4.14 Procedimiento para Generar Mayor Grado de Producción.....	57
4.14.1 Procedimientos para Plantear Propuestas y Adaptar el Cambio	58
4.14.2 Procedimientos que Propicien La Satisfacción de Los Colaboradores	59
4.15 Remuneración	60
4.15.1 Tipos de Remuneración	60
4.15.2 Remuneración Directa.....	60
4.15.3 Remuneración Indirecta	61
4.16 Salario	61
4.16.1 Significado del Salario.....	61
4.16.2 Clases de Salario	62
4.16.2.1 Por Unidad de Tiempo.....	62

4.16.2.2 Por Unidad de Obra, por Pieza o Destajo.	63
4.16.2.3 Por Tarea.	63
<i>4.16.3 Normas Legales de Los Beneficios Sociales</i>	64
4.16.3.1 Vacaciones.	64
4.16.3.2 Bono Vacacional.....	65
<i>4.16.4 Guarderías Infantiles</i>	65
<i>4.16.5 Utilidades</i>	66
<i>4.16.6 Alimentación para Los Trabajadores</i>	66
4.17 Sistema de Variables.....	67
4.17.1 <i>Definición Conceptual</i>	67
4.17.2 <i>Ley de Protección de Beneficios para los Trabajadores de Edad (CWEPA)</i> 67	
4.17.2.1 Beneficios de la ergonomía.....	68
4.17.3 <i>Tipos de Ergonomía</i>	69
4.17.3.1 Ergonomía Cognitiva.	69
4.17.3.2 Ergonomía Ambiental.	69
4.17.3.3 Ergonomía Física.	69
4.17.3.4 Ergonomía Temporal.	70
4.17.3.5 Ergonomía Organizacional.	70
4.17.3.6 Crecimiento de los PAE y sus Beneficios.....	71
5. Análisis de los Resultados	72
5.1 Análisis	72
6. Conclusiones	77
7. Recomendaciones	78
8. Palabras Clave	79
9. Bibliografía	81
10. Anexos	83
10.1 Anexo 1. Fichas Bibliográficas.....	83

1. Introducción

La presente investigación, pretende guiar al lector hacia un proceso, que le permitirá ampliar sus conocimientos con relación a los programas de servicios y beneficios indirectos existentes en materia laboral, asimismo los procedimientos para su aplicación y que podrán obtener resultados al momento de generar el grado de motivación que se espera, para alcanzar los objetivos previstos en las organizaciones.

Para ello, se visitará de forma retrospectiva la historia, el origen y surgimiento de los beneficios por medio de instrumentos que brindarán las organizaciones y así cumplir con las metas establecidas implantadas en las mismas.

En ese sentido, esta investigación estará enfocada en todos los beneficios y los planes que los trabajadores obtendrán dentro de las organizaciones en donde desempeñen sus labores y/o habilidades, tener presentes los criterios de los autores acerca del tema objeto de estudio, en funcionamiento de establecer las diferencias del entorno de lo que ellos describen o de los planteamientos que se puedan evaluar sobre los distintos temas de beneficios.

Con base en el planteamiento anterior, se determinará la aplicación de los diferentes mecanismos o sistemas de beneficios que el trabajador obtendrá al momento de prestar servicios en las organizaciones, y poder contar con beneficios monetarios que se brindarán de acuerdo con un porcentaje de las ganancias obtenidas previamente por las organizaciones y así se recompensará al trabajador por las tareas realizadas efectivamente.

Asimismo, se especificarán, los procedimientos con los que se generará mayor grado de producción servirán para establecer la satisfacción laboral de los trabajadores y su relación con la remuneración, puesto que esta formará parte del sistema de recompensas que se aplicarán para satisfacer las necesidades de este y de esta manera se logrará influir en el para impulsar un cambio

en sus actitudes con respecto al trabajo dentro de las organizaciones.

De igual manera, la motivación será toda aquella herramienta fundamental que se les otorgará a los trabajadores para que puedan realizar sus actividades diarias, en consecuencia, a que lo hagan con un mayor entusiasmo y así se podrá valorar el buen desempeño para que ellos se sientan valorados por las metas cumplidas.

También serán analizados, los servicios y beneficios sociales, para la gestión, formulación y ejecución de los planes y programas de beneficios sociales, de esta manera se podrá observar que los objetivos y los resultados obtenidos van por caminos diferentes, es por ello que se visualizarán las verdaderas necesidades de los trabajadores y que estas de ninguna manera se les está por cumplir como seres humanos integrales sino como netamente trabajadores.

Por ello, se obtendrán las prestaciones como una remuneración obligatoria por parte de las organizaciones para los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa por medio de un contrato de trabajo y será la principal finalidad para poder cubrir las necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la organización.

En la última parte de la investigación, se identificarán las ventajas y desventajas de las estrategias de los incentivos y beneficios, que serán el motor que promoverá la motivación de los trabajadores de las organizaciones y permitirá alcanzar las metas propuestas además de brindar a sus miembros las garantías y la estabilidad esperada, con los procedimientos de la implementación de programas de beneficios indirectos o sociales y elección de los métodos y medios, que se adecuen a las necesidades de las organizaciones, para la facilitación del rendimiento futuro y perfeccionamiento de los trabajadores, basados en las tendencias actuales, en razón al incremento de productividad, la motivación y beneficios personales de los trabajadores.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Desarrollar una investigación bibliográfica, que permita determinar los procedimientos para la implementación de programas de beneficios indirectos o sociales, mediante los procesos laborales para generar cambios sociales, con el fin de definir las ventajas y desventajas de su aplicación.

2.2 Objetivos Específicos

- Determinar los procedimientos para la implementación de programas de beneficios indirectos o sociales, a fin de comprender la importancia de costos y valores de su administración.
- Conocer los procesos laborales que generan cambios sociales, para poder atender las necesidades de los trabajadores, con el propósito de reconocer las estrategias enfocadas a la búsqueda de propuestas establecidas por las organizaciones.
- Definir las ventajas y desventajas de los programas de beneficios sociales e indirectos implementados en las organizaciones, que buscan procedimientos de mejorar las condiciones de los trabajadores, con la finalidad de profundizar y ampliar el conocimiento sobre el tema.

3. Método

El método que será utilizado es el de investigación bibliográfica, que permitirá centrar su desarrollo en las habilidades del investigador, que utiliza para reconocer datos e información relevantes y así evitar el uso de datos que seguramente lo conducirán a formular ideas propias, esta habilidad se está en condiciones de proporcionar el principio de la independencia del pensamiento abierto esté constantemente en acción. (Rodríguez, Alejandro, 2008).

El método se refiere a revisar la lectura del tema más relevante y así poder conocer a los principales filósofos, de los razonamientos, las diferentes disputas dentro de los debates, las terminaciones, el conocimiento que se tendrá de los temas y así se realizarán durante el desarrollo de la investigación bibliográfica.

3.1 Técnica

La técnica que será utilizada en la investigación bibliográfica será la del fichaje, se centran en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso práctico y racional de los recursos documentales disponibles en las fuentes de información, por estar dentro del eje de investigación, se ha dispuesto que los contenidos procedimentales contribuyan a mejorar las habilidades y destrezas investigativas (análisis de información, síntesis, elaboración de fichas, redacción, entre otras), por tanto, el estudiante será un constructor de su proceso de aprendizaje. Recordemos que la investigación es el eje transversal que garantiza una formación sólida del discente. (Maradiaga, Janett, 2014).

La técnica tiene un uso muy práctico, es por ello que hace que se le facilite al estudiante a mejorar el contenido de su investigación, como el análisis de información y la buena redacción para que pueda contribuir a mejorar cada destreza y así pueda ser quien construya sus propias habilidades en la investigación y poder ser analizados a profundidad.

4. Marco Teórico

4.1 Antecedentes

A comienzos del Siglo XX, se pensó que los empleados se movilizaban principalmente por el dinero, lo cual derivó en la creencia de que era éste lo que motivaba a los sujetos de forma directa, es decir, entre más dinero, mayor motivación. Si bien el dinero es importante y valioso por los bienes y servicios que permite adquirir, y por ser además un símbolo de estatus, tiene valor en la medida que permite satisfacer las necesidades. (Newstrom, Davis, 2003).

La historia sobre el salario emocional se describe que al estar fuera de lo monetario, la competitividad y compensaciones de las organizaciones han cambiado durante los tiempos para que las modificaciones se sigan los procedimientos y así se pueda satisfacer y motivar a un trabajador más allá de la remuneración, distinguir el buen trabajo realizado, incentivar el espíritu de participación, respeto, comunicación, responsabilidad y confianza de los integrantes de las organizaciones, para el éxito sea de todos y mantengan un sentimiento de pertenencia.

El origen de incentivos a finales del Siglo XIX y principios del XX, en ese momento, las empresas empezaron a buscar fórmulas para mejorar la productividad, sus propuestas se basaron en estudios como los de Frederick Taylor, un ingeniero y economista que expuso una teoría basada en el trabajo en las fábricas. Según sus planteamientos, aumentarían los beneficios si se daba incentivos económicos a los trabajadores dependiendo de las unidades que produjeran, estas teorías fueron evolucionando, y actualmente se valoran múltiples posibilidades para incentivar a la plantilla, más allá del recurso obvio de la gratificación económica extra. (Taylor, Frederick, s.f.).

La historia sobre los incentivos de beneficios describe que las fórmulas utilizadas para la mejora de estabilidad económica de los trabajadores dentro de las organizaciones, han existido desde siempre en diferentes tiempos, ahora bien sus planteamientos se realizaron enfocados en

fortalecer y aumentar los incentivos en los trabajadores, para poder manejar la innovación de la mejor manera posible, permanecer con un buen clima laboral en el área laboral y poder así incrementar el desempeño y sostener una buena comunicación.

En su origen más remoto durante años atrás, los beneficios sociales, surgen ante la inexistencia de mecanismos legales que prevean una protección del trabajador en situaciones de accidente o enfermedad y que garanticen periodos de descanso entre una jornada laboral y otra. Algunos empresarios comienzan a proporcionar a sus empleados servicios sociales que cumplen con esta finalidad protectora, lo que se denomina paternalismo benevolente. (Puchol, Luis, 1997).

El origen de los beneficios sociales se transformó en una instrumental para las organizaciones y así poder empezar a suministrar a los trabajadores resguardarlos a la hora de quebrantos de salud o de alguna emergencia, y así poder brindarles un mejor instrumento legal para los servicios de cooperación a la hora de un percance laboral a la hora de ser vulnerables dentro de su área de trabajo desempeñado.

En la década de los sesenta y setenta se popularizó rápidamente un método de mejora del trabajo, consistente en su enriquecimiento, con la esperanza de mejorar tanto la moral como el desempeño de los individuos, implicando que los sujetos se sentirían satisfechos si se desempeñaban en trabajos que les permitieran desarrollarse mental y psicológicamente, así como experimentar mayor responsabilidad. (Herzberg, Frederick, 1959).

La historia del método de mejora en las organizaciones se interpreta en los trabajadores como el trabajo en equipo, las condiciones laborales y de bienestar para cada uno de ellos y así mismo ver los resultados positivos y la naturaleza del trabajo con los gerentes, directores a cargo y así de alguna forma se consigue la motivación y satisfacción laboral que permita un mejor desempeño, por lo tanto, deben de tener una mentalidad distinta, fomentar la motivación.

4.2 Planes de Beneficios Sociales

El salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario, una considerable parte de la remuneración total está constituida por beneficios sociales y servicios sociales. Estos beneficios y servicios sociales constituyen costos de mantenimiento del personal. Además, uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones empresariales y, sobre todo para las organizaciones de servicios, es la remuneración, directa o indirecta, de sus empleados en todos los niveles jerárquicos. (Chiavenato, 2000a, pág. 459).

En la actualidad, los planes de beneficios se evalúan intensamente y se analizan sus propósitos, costos y valores, la responsabilidad de su administración, así mismo los criterios de evaluación, los beneficios y servicios ofrecidos a los trabajadores para tratar de satisfacer varios objetivos individuales, económicos y sociales dentro de las organizaciones.

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad. (Chiavenato, 2000b, pág. 459).

Los beneficios sociales son todas aquellas compensaciones fuera de ser monetarias que se les dan a los trabajadores sea la tarifa que adquirirán a la hora de realizar sus actividades en su area de trabajo y asi poder ahorrarles menos preocupaciones sobre la remuneración salarial, y poder mantener buenos resultados de productividad a causa del compromiso de los trabajadores dentro de las organizaciones.

4.2.1 Orígenes de Los Beneficios

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. Los orígenes y el crecimiento de los planes de servicios y beneficios sociales se deben a los siguientes factores, actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales, exigencias de los sindicatos, legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno, competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para atraerlos o para mantenerlos, controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios, impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias. (Chiavenato, 2000c, pág. 460).

En los orígenes de beneficios se menciona de forma sintética la relación que en el sistema capitalista se establece entre el empresario y los trabajadores productivos, se orientaron hacia un comienzo y un punto de vista paternalista y limitada, justificada por las preocupaciones de retener la vida activa laboral y disminuir la rotación de personal dentro de las organizaciones.

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. (Chiavenato, 2000d, pág. 460).

Los servicios y beneficios sociales deben demostrar los propósitos de las organizaciones hacia sus trabajadores para que ellos se sientan satisfechos de pertenecer a ella, así mismo poder reducir la rotación del personal y mantener un buen ambiente laboral y bienestar individual, donde ellos puedan demostrar su desempeño laboral, aumentar la su desarrollo personal y poder quitar las acciones de insatisfacción.

4.2.1.1 Objetivos de un Plan de Beneficios Sociales. Los beneficios tratan de brindar ventajas a la organización y empleado, como extenderse a la comunidad, otro aspecto importante es su relativa disfunción cuando no son bien planeados o administrados, los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son, mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, mejoramiento del clima organizacional, reducción de la rotación de personal y del ausentismo, facilidad de atracción y el mantenimiento de recursos humanos, aumento de la productividad. (Chiavenato, 1999a, pág. 50).

Cada organización define su plan de beneficios para atender las necesidades de los trabajadores, generalmente el plan de beneficios está compuesto de un equipo de beneficios adecuado a la imagen de los trabajadores y de sus actividades a realizar, así mismo poder mantener un buen ambiente laboral, la disminución de tasas de remplazos del personal y poder tener el aumento de productividad.

4.2.1.2 Objetivos Individuales. Los beneficios tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida familiar y laboral más tranquila y productiva, los planes de beneficios buscan satisfacer las necesidades personales y humanas de cada empleado en las actividades laborales. (Chiavenato, 2002a, pág. 287).

Los objetivos individuales son todas aquellas metas establecidas para lograr a cortos y largos plazos, es todo resultado positivo que se obtienen y que estos sean concretados de una mejor manera para determinar todos aquellos desempeños y poder aspirar a ver el crecimiento de la

organización, para esto deben de tener el mayor esfuerzo en las realizaciones de tareas.

4.2.1.3 Objetivos Económicos. Los beneficios sociales deben de ser un elemento de atracción y mantenimiento de personal, en este sentido, los beneficios buscan, reducir la fatiga física y psicológica de las personas, apoyar el reclutamiento de personal y atraer candidatos, reducir la rotación del personal y fijar a las personas en la organización, reducir el ausentismo, mejorar la calidad de vida de las personas. (Chiavenato, 2002b, pág. 287).

Los objetivos económicos están fuera de ser mundialmente, esto quiere decir que en algunos países son de suma significación, es por ello que muchas veces se generan conflictos por lo exigentes que se vuelven, se cree que son los que estudian la economía de las organizaciones con el hecho de verificar la productividad, el consumo, el servicio o realizar un análisis de las relaciones sociales que se tienen, esto para mantener una buena comunicación y estar precavidos de a quienes se les distribuye o para ver como producen.

4.2.1.4 Objetivos Sociales. Son todas aquellas prestaciones otorgadas voluntariamente por el empleador, esto es, que no estén ordenados por legislación ni por la convención colectiva de trabajo o que mejoran los que ellos establecen, los beneficios atienden a diversos tipos de requerimientos humanos, se clasifican en las necesidades que satisfacen a los empleados. (Chiavenato, 2002c, pág. 288).

Los objetivos sociales son establecidos para determinar la exigencia de actividades a desarrollar o bien todo el conjunto de tareas a realizar, es la clave para que tengan una mejora de trabajo todos aquellos trabajadores que pertenecen a la organización, para evitar toda clase de

discrepancia en las funciones que ayudan a mantenerse estable, se puede decir que deben de conocer todo aquel permiso autorizado para la realización de actividades.

4.3 Beneficios No Económicos

Dentro de las definiciones que pueden encontrarse, está la que lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral, Chiavenato afirma que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos pueden ser, servicio de restaurante, asistencia médico-hospitalaria y odontología, 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, club o agrupación gremial. (Chiavenato, 2002d, pág. 33).

Algunos de los beneficios que las organizaciones otorgan los beneficios no económicos a sus trabajadores con el propósito de retener el talento humano y aumentar su competitividad frente a organizaciones similares del campo, estos beneficios solo buscan gratificar el trabajo y la dedicación de los trabajadores, sino también favorecerles la vida y hacérselas más acogedora.

4.3.1 Tipos de Beneficios

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, fuera del cargo, pero dentro de la empresa descanso, refrigerios, restaurante, transporte, fuera de la empresa, en la comunidad recreación, etc. (Chiavenato, 2000e, pág. 461).

Los beneficios sociales pueden incluirse de acuerdo con sus necesidades, su naturaleza y sus objetivos, esto logra lo más convencional en las organizaciones, para que puedan ser seguros de accidentes y de vida, planes de pensiones, así mismo todas aquellas acciones comunitarias.

4.3.2 En Cuanto a su Exigibilidad legal

“Aquellos beneficios que deben ser otorgados de manera obligatoria u voluntaria a los empleados de la organización” (Chiavenato, 2002e, pág. 284).

Los beneficios de exigibilidad deben de estar formalizados en el contrato de trabajo, esto a que muchos de los beneficios otorgados son voluntarios y es necesario informales que son obligatorios por la ley establecida y de ninguna manera deben de quedar fuera de lo establecido por la ley.

4.3.2.1 Beneficios Obligatorios. “Son los beneficios exigidos por la legislación laboral o de la seguridad social, o incluso por convención colectiva entre sindicatos” (Chiavenato, 2002f, pág. 284).

Los beneficios obligatorios son todos aquellos que se les brindan a los trabajadores sin ninguna renegación, por lo tanto, se manifiesta que las organizaciones pueden ser multadas o sancionadas si queda fuera de lo estipulado, dentro de estos mismos están las vacaciones, primas por hijos, seguro de accidentes, jubilaciones, etc.

4.3.2.2 Beneficios Espontáneos. “Se definen como los beneficios concedidos por mera libertad de las empresas, ya que no son exigidos por ley ni por negociación colectiva, también llamados beneficios marginales o beneficios voluntariados” (Chiavenato, 2002g, pág. 285).

Son beneficios espontáneos los que se otorgan por las organizaciones, para que de esta manera los trabajadores se sientan beneficiados por remuneraciones extras a las que la ley otorga y de esta manera lograr incentivarlos a la hora de desempeñarse laboralmente en sus tareas diarias, se pueden mencionar algunos como, asistencia al médico, bonificaciones extras, préstamos a los

trabajadores, cafetería o restaurante y asistencia hospitalaria.

4.3.2.3 Beneficios Legales. Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, 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. (Chiavenato, 2000f, pág. 461).

Los beneficios legales son todos aquellos que corresponden exactamente a todos aquellos derechos acreditados a los trabajadores y que también son de particularidad obligatoria que van más allá de las gratificaciones normales y periódicas que reciben por su trabajo laboral realizado.

4.3.2.4 Beneficios Voluntarios. Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales (los estadounidenses los denominan fringe benefits). Incluyen, las bonificaciones, los seguro de vida colectivo, transporte, préstamos, asistencia médico, hospitalaria diferenciada mediante convenio, complementación de la pensión. (Chiavenato, 2000g, pág. 461).

Algunos de los resultados positivos que los beneficios voluntarios generan son el reconocimiento colectivo, una mejor salud y la confianza en sí mismo, la construcción de planes de estudio, formas de la preparación de enseñanza, capacitación y mejoras en sus competitividades además de ampliar los horizontes en el mercado laboral.

4.3.3 En Cuanto a su Naturaleza

La organización en su plan de beneficios debe otorgar tanto beneficios monetarios, como beneficios no monetarios, que pueden influir en la competitividad de la empresa y en su éxito económico, es importante destacar que el empleado no solo toma en cuenta los beneficios que percibe en dinero, sino también aquellos que se le otorgan con la finalidad de cubrir otro tipo de necesidades, no menos importantes. (Chiavenato, 2002h, pág. 285).

Los objetivos por naturaleza son todos los que las organizaciones ofrecen a todos los trabajadores con el fin que el personal se sienta motivado y poder aumentar o mantener el rendimiento de producción y esté resalte de las demás competencias, también que se sientan valorados por la organización con estos beneficios dados.

4.3.3.1 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, hacen siempre referencia al importe económico que percibe el profesional por su trabajo. (Chiavenato, 2000h, pág. 462).

Los beneficios monetarios corresponden al salario estándar que reciben los trabajadores a través de su nómina, normalmente de carácter mensual, para poder vincular el desempeño de los trabajadores deberán proporcionar una motivación complementaria por haber llegado a las metas establecidas es lo primordial para obtener mejores beneficios dentro de la organización, dentro de estos beneficios se podrían encontrar las vacaciones, los bonos vacacionales, las primas salariales,

las bonificaciones y los pagos de ausencia por enfermedades.

4.3.3.2 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. (Chiavenato, 2000i, pág. 462).

Dentro de los beneficios no monetarios que más ofrecen las empresas a sus trabajadores están la flexibilidad de horario, el home office y los días libres por fechas especiales, como día de la madre, padre, cumpleaños y descansos obligatorios, también puede ser recibir otros beneficios tales como descuentos, es por ello que se puede ser más flexible a la hora de dar un día libre para ellos es más relevante que dar una remuneración directa, también pueden ser beneficios como los servicios sociales, la asistencia de odontología el club o asociación de algo, y puede ser el transporte de la empresa a la casa y viceversa, para otorgarles estas facilidades a los trabajadores dentro de la mismo o bien fuera de.

4.3.4 En Cuanto a sus Objetivos

Con la finalidad de mejorar las condiciones de los empleados dentro de la organización, aumentado de manera significativa la satisfacción de estos, ayudando a mejorar los procesos en sus puestos de trabajo, contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la misma. Existen los beneficios asistenciales y beneficios recreativos. (Chiavenato, 2002i, pág. 285).

Los objetivos son todos aquellos que deben de ser medibles y poder alcanzar los resultados que se espera, así mismo ver la realización de su desempeño, si la producción está de la mejor

manera, y que esta requiera mejoras continuas, para ello establecer estrategias y ponerlas en marcha, de esta manera que todos los trabajadores puedan desempeñarse para lograr el mismo fin.

4.3.4.1 Beneficios Asistenciales. “Son beneficios que buscan proveer al empleado y su familia de ciertas condiciones de seguridad y previsión, en caso de imprevistos o emergencias, muchas veces fuera de su control o de su voluntad” (Chiavenato, 2002j, pág. 285).

Los beneficios son de suma significación para todos los trabajadores, y que los mismos son otorgados para el resguardo de la salud y el bienestar de todos los que integran la organización, darle serenidad a la hora de tener algún tipo de percance, entre estos beneficios se pueden encontrar asistencia médica-hospitalaria, asistencia odontológica y asistencia financiera.

4.3.4.2 Beneficios Recreativos. “Son servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones físicas y psicológicas de descanso, diversión, recreación, higiene mental y tiempo libre” (Chiavenato, 2002k, pág. 286).

La recreación es la destreza de las personas, por el hecho que pueden interactuar con su entorno y practicar algún deporte o bien hacerlo de manera grupal, esto hace que mejoren las relaciones laborales y que los trabajadores puedan tener una mejor incorporación, de esta manera ellos pueden desarrollar algunos equilibrios, coordinaciones o hasta mejorar todo aquel tiempo.

4.3.5 ¿Qué es Remuneración Indirecta?

Los beneficios sociales son los servicios, comodidades, beneficios y servicios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrar esfuerzos y preocupaciones. Constituyen la llamada remuneración indirecta a cualquier empleado independientemente de la posición que llevó a cabo en conjunto con la llamada remuneración directa, que es el salario para el cargo, muchos

beneficios sociales han surgido como una forma de recuperación de subordinados para lograr sus objetivos, es decir, a la vuelta de la meta alcanzada recompensa. Los líderes crearon algunos de los beneficios esporádicos como una forma de bonos. (Chiavenato, 2000j, pág. 473).

La remuneración es todo aquello lo que está fuera de la compensación directa, aquellos pagos que los trabajadores reciben indirectamente y compensan todo asunto extra al servicio prestado, como el esfuerzo y la determinación de los trabajadores hacia las organizaciones, este se separa de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y los planes de prestaciones y servicios sociales que se adquieren, también se derivan las gratificaciones y los bonos extras dados.

4.3.6 ¿Cómo puede cubrirse el Costo de los Planes de Beneficios Sociales?

De aquí se deriva el hecho de que muchas investigaciones salariales incluyen también investigaciones de beneficios sociales y su proporción frente a los salarios investigados, una manera simple de evaluar y comparar un plan de beneficios para los empleados consiste en comparaciones efectuadas mediante la utilización de valores salariales equivalentes que son más reales que las realizadas mediante la sola comparación entre los costos de los planes de beneficios de las diversas empresas que se pretende comparar, ya que estos costos varían enormemente, según la empresa, en función de variables como, número de empleados, nivel socioeconómico del personal, política salarial de la empresa, distribución del personal por edades, proporción entre mayores y menores, hombres y mujeres, solteros y casados, localización de la empresa, condiciones de infraestructura de la comunidad. (Chiavenato, 2000k, pág. 473).

La empresa concede a los empleados está constituida por dos grandes factores pueden ser los planes de beneficios sociales son los que incluye el salario básico, comisiones, bonificaciones y todos los demás beneficios recibidos en dinero, programa total de beneficios traducidos en su equivalencia salarial.

4.4 Prestaciones Sociales

Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono. (Olaya, 2020a).

Las prestaciones sociales son ayudas, que concede la seguridad social a los trabajadores y pobladores, para ello, estos deben presentar escasez por diferentes circunstancias, es por ello que se deben prevenir que estas se desarrollen de forma política de integrar a todas las personas de la sociedad, para que puedan participar y ser beneficiadas, las prestaciones sociales es un dinero adicional de su sueldo base que el empleador concede a los trabajadores.

4.4.1 ¿Cuáles son las Prestaciones Sociales?

4.4.1.1 Prima de Servicios. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así, la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. (Olaya, 2020b).

La prima de servicios es un salario este consiste en la sumatoria de dinero a beneficio de los trabajadores públicos, es por ello que se les da al finalizar el año de servicios prestados a una identidad pública, se otorga a todos los trabajadores que tengan un contrato establecido, sin tomar en consideración la durabilidad del contrato de trabajo.

4.4.1.2 Auxilio de Cesantías. Para liquidar el auxilio de cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año. El auxilio de cesantías se liquida al finalizar el año caso en el cual se consigna en un fondo, o a la terminación del contrato, es posible poder hacer liquidaciones parciales de las cesantías siempre y cuando estas sean utilizadas para la construcción o mejoramiento de vivienda. (Olaya, 2020c).

El auxilio de cesantía es una prestación social que establece efectivo ahorrado para los trabajadores que se encuentren en una situación desfavorecida, esta se cancela a los trabajadores al finalizar el contrato de trabajo establecido, es por ello por lo que pertenece a un salario mensual por cada año laborado o equivalente si es menor al tiempo.

4.4.1.2.1 Intereses sobre Cesantías. El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre de cada año, a una tasa del 12% anual, y en proporción con el tiempo que se lleve laborando si este es menor a un año, y se pagan directamente al empleado, pues no se deben consignar al fondo de cesantías. (Olaya, 2020d).

Los intereses sobre cesantías son ingresos personalmente de los trabajadores, todo aquello que es agradecimiento financiero que hace el empleador por la conservación del dinero durante un tiempo establecido o que finalice el contrato por prestaciones de servicios, así mismo el trabajador

tiene derecho a indemnización que es la cantidad igual a los intereses si este fuera cancelado después de la fecha establecida.

Los intereses sobre las cesantías son distintos a los ingresos presupuestarios de los recursos económicos, por lo general es la primera responsabilidad a la finalizar un contrato ya sea de forma permanente o indefinida, también pueden ser útiles que funcionen como seguro de desempeño.

4.4.1.3 Dotación. Todo empleador debe suministrar al empleado como dotación cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido, esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo 4 meses. Las fechas de entrega de la dotación serán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año. Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación, aunque es costumbre entre los empleadores, especialmente en oficinas y almacenes en los que no se requiere uniforme. (Olaya, 2020e).

La dotación es una prestación social que consiste en una gratificación para los trabajadores de parte del empleador, donde habitualmente se les gratifica materiales estos consisten en calzados, uniformes para uso laboral, así sea establecidas las políticas de vestimenta en las organizaciones, también se debe tomar en cuenta que esta gratificación tiene un tiempo determinado para ser entregado, para poder ser beneficiados de ninguna manera deben ser superiores a dos salarios bases mínimos legales mensuales correspondiente, al entregarle el dinero al trabajador él puede hacer lo que desee con el fin que este adquiera por su cuenta y a su gusto las prendas que ha de utilizar en su lugar de trabajo.

4.4.1.4 ¿Por qué la Empresa Concede Beneficios y Prestaciones a los Empleados en vez de darles dinero para que ellos los adquieran?

4.4.1.4.1 Ahorro de Costes. La empresa puede adquirir servicios de mayor calidad y a mejor precio al contratar una prestación la empresa se beneficia de economías de escala. Si contrata un seguro de salud para todos sus empleados, los costes per cápita recopilación de información, cuotas, se reducen. La empresa al adquirir un número elevado de servicios, tiene mayor poder de negociación frente a los proveedores y puede lograr mejores precios. Si se retribuye a los empleados mediante programas de protección y servicios se puede influir sobre su comportamiento e incrementar la calidad del trabajo. (Burgos, 2014a, pág. 10).

El ahorro de costes se establece por conseguir el mayor beneficio para las organizaciones con el menor gasto posible, para que los objetivos establecidos tengan mayor ahorro de costes, los gastos también pueden ser mayores y desbalancear a la organización, la reducción de costes puede ser más efectiva a la hora de aumentar los ingresos previo a un estudio y poder establecer un mayor ahorro que sea de impacto en el mercado.

4.4.1.4.2 Incrementos de La Motivación y La Productividad. “Los beneficios sociales pueden mejorar la productividad de la empresa mediante la atracción de empleados valiosos y la mejora de la motivación” (Burgos, 2014b, pág. 11).

La motivación en las organizaciones se considera necesario para lograr las metas establecidas, y poder ser líderes en el mercado muchas veces contratan personal especializado en

técnicas de productividad para generar aspectos emocionales en los trabajadores y que puedan desempeñar un mejor papel en su área de trabajo.

Los programas de protección en la salud son una inversión de la empresa para el mantenimiento de su capital humano. Si el empleado o sus familiares padecen problemas de salud, la productividad de la empresa disminuye, ciertos servicios como el coche de empresa, vivienda, servicios de guardería, incrementan el tiempo que el empleado dedica al trabajo. Las prestaciones sociales pueden percibirse como una “donación” o “regalo” más que como un intercambio económico. Ciertos servicios inciden en la reputación corporativa y transmiten una imagen de paternalismo empresarial. (Burgos, 2014c, pág. 11).

Los programas de protección son todos aquellos que tienen como objetivo principal vigilar y controlar todos los factores del medio externo que pueden perjudicar a la salud y a los pobladores con esto quiere decir que estos programas deben de controlar las propiedades de los suelos, aire, agua y de todo la salud en general para poder brindar un buen servicio a los pobladores.

4.4.1.4.3 Justificaciones. La empresa quiere asegurarse de que los empleados destinan una parte de su renta al cuidado de la salud en lugar de bienes de consumo general, las prestaciones sociales permiten atraer a trabajadores con un valor distintivo en el mercado, la retribución en especie puede premiar a ciertos grupos dentro de la empresa, los beneficios sociales contribuyen a aumentar la retribución ejecutiva de forma menos visible. (Burgos, 2014d, pág. 12).

Las organizaciones establecen un pago único a los trabajadores estas derivadas de las cantidades abonadas por cada uno de ellos y las aportaciones sociales dadas y estas que

corresponden a beneficios establecidos para la mejora de condiciones y reducción de gastos.

4.5 Estrategia de Prestaciones Sociales

Existen prestaciones sociales obligatorias exigidas por la ley y voluntarias permiten atraer, retener y motivar a la plantilla, la empresa tiene que alinear su estrategia de prestaciones sociales con la estrategia retributiva global. Para ello hay que decidir sobre tres cuestiones, composición del paquete de prestaciones, cuantía de las prestaciones, flexibilidad de las prestaciones. (Burgos, 2014e, pág. 13).

Las estrategias se presentan por una agrupación son todas aquellas prestaciones sociales que el empleador debe otorgarles a los trabajadores por mandato de las leyes establecidas, es por ello que las organizaciones les brindan seguridad social y deben saber determinar la cantidad establecida para financiar dichas prestaciones, para poder de esta manera realizan los cálculos administrativos.

4.5.1 Componentes del Paquete de Prestaciones

La empresa ofrece distintas prestaciones sociales en función de tres aspectos, la estrategia de remuneración global, los objetivos de la organización, las características de la fuerza laboral. La estrategia de remuneración global revela si la empresa paga por encima o por debajo de la media del mercado, si entre los objetivos de la organización está el tratamiento equitativo, la retribución indirecta ha de ser igual para todos, las características de la plantilla determinan los beneficios sociales. (Burgos, 2014f, pág. 14).

Los componentes de las prestaciones que ofrecen las organizaciones pueden ser establecidas como, seguros de incapacidad, seguros médicos y de vida, la incapacidad por maternidad/paternidad, horarios flexibles, bonos por lo general por el desempeño de los trabajadores en la organización, así mismo pueden ser los gastos pagados por el empleador como

gastos de educación, membresías, etc.

4.5.2 Cuantía y Flexibilidad de Las Prestaciones Sociales

Hay que determinar cómo se distribuye el salario entre retribución directa e indirecta, una vez definida la cantidad global destinada a financiar prestaciones hay que especificar el montante dedicado a cada una de ellas, si la empresa quiere ofrecer seguridad laboral y oportunidades de empleo a largo plazo, debe ofrecer beneficios sociales generosos, la flexibilidad de las prestaciones hace referencia a la discrecionalidad que tienen los trabajadores de personalizar el paquete de prestaciones en función de sus necesidades, en los últimos tiempos los cambios demográficos han propiciado la aparición de sistemas de retribución flexibles. (Burgos, 2014g, pág. 15).

La cuantía se centra como uno de los elementos para financiar todas aquellas prestaciones sociales establecidas en los programas, así mismo pueden fijar un solo presupuesto para saber la cantidad de cada una de las prestaciones e indicarles a los trabajadores cuanto tienen que contribuir para adquirir dicha prestación. La flexibilidad de las prestaciones sociales tiene un sistema en las organizaciones para que estas puedan mantener el paquete de prestaciones en función a los trabajadores en el ámbito laboral.

4.6 Prestaciones Sociales Obligatorias

“Conjunto de medidas que pone en funcionamiento la seguridad social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de /infortunio o estados de necesidad concretos que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos” (Burgos, 2014h, pág. 16).

Las prestaciones sociales son todos aquellos derechos de los trabajadores y el empleador está obligado a cumplirlas, a excepción de que se establezca un convenio en ambas partes, así mismo está prohibido modificarlas, de acuerdo con todos estos son otorgados por las organizaciones debido a que se basan en la voluntad y las posibilidades de los trabajadores, es por

ello que deben de reconocerlas totalmente para prevenir toda clase de problemas con las entidades.

4.6.1 Asistencia Sanitaria

Prestación de servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar la salud de los beneficiarios de la seguridad social así como la aptitud para el trabajo, los servicios sanitarios son las organizaciones que prestan servicios sanitarios (hospitales, centros de salud, funcionarios profesionales y servicios de salud pública) así como otras redes, sectores, instituciones, ministerios y organizaciones que tiene una influencia definida en el objetivo último del sistema. (Burgos, 2014i, pág. 16).

La asistencia sanitaria es la prestación de todos aquellos servicios médicos y complementarios que necesitan los pobladores así mismo para conservar o mejorar la salud de los beneficiarios, es por ello que tienen derecho todos aquellos trabajadores que estén afiliados y los jubilados de la seguridad social, el derecho de está mismo finaliza a la hora de perder las condiciones aseguradas, beneficios o que hayan fallecido, también se puede decir que son todos los servicios que se previenen como el diagnóstico de salud a la población, terapéuticos, de rehabilitación y algunos de promoción.

4.6.2 Incapacidad Temporal

“Prestación económica que trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador debido a una enfermedad o accidente está imposibilitado para trabajar y precisa de asistencia sanitaria de la seguridad Social” (Burgos, 2014j, pág. 16).

La incapacidad se produce a la hora que el trabajador se dañe su capacidad o competencia para desempeñar su trabajo de estructura total o parcialmente por algún tiempo indefinido, este podría ser a la hora que un trabajador sufra de lesiones o de alguna manera resbale y así le impida desempeñarse en su área de trabajo.

La prestación económica es la que se emplea para cubrir la falta de ingresos que se desarrollan a la hora de un motivo de un accidente o enfermedad en el área laboral, es la incapacidad que adquieren por una enfermedad temporal y recurren a la asistencia sanitaria de la seguridad social.

4.6.3 Incapacidad Permanente.

“Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas salariales que sufre una persona afectada por un proceso patológico o traumático que reduce o anula su capacidad laboral de forma definitiva” (Burgos, 2014k, pág. 17).

La incapacidad permanente son todas aquellas condiciones en donde los trabajadores después de haber sufrido un diagnóstico de una enfermedad o accidente en el área de trabajo, y deben realizar tratamiento médico respectivo, éstas también existen en los contratos de trabajo, sin ser necesario el tipo de comunicación por duración de la organización, los derechos o beneficios que los trabajadores adquieren a la hora de tener una incapacidad permanente son las ayudas económicas, por el hecho de que les impide desempeñarse en su trabajo.

4.6.4 Riesgo durante El Embarazo y Lactancia

“Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante embarazo o lactancia” (Burgos, 2014l, pág. 16).

Las prestaciones económicas por riesgo de embarazo natural se basa en las trabajadoras que deben de cambiar su área de trabajo y las actividades, por lo tanto si su embarazo esta en riesgo para su salud o por el bienestar del feto, este contrato debiera ser suspendido si la situación y motivos se dieran o existieran con el fin de ser razonables para el bienestar de las trabajadoras en gestación, si es necesario deben de ser cambiadas o evaluar el puesto de trabajo para disminuir el

riesgo su salud y que se puedan adaptar técnicas para ser trasladada en otro puesto funcional, y poder desempeñarse, los pagos de estas prestaciones se deben llevar a cabo desde el primer momento en el que la responsabilidad es mutua y se haya descubierto el riesgo de ella y del feto, estas deben durar hasta el último momento en que llegue a su fin su embarazo y pueda empezar a adquirir el goce de las prestaciones por maternidad que llegan a cubrir la seguridad social.

4.6.4.1 Maternidad-Paternidad. Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de renta que sufren los trabajadores cuando suspenden su contrato por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, deben encontrar un equilibrio que les permita conciliar la vida laboral y familiar. Para conseguir esta armonía entre familia y trabajo las políticas de conciliación adquieren un papel fundamental, aunque la actitud de empresarios constituye el pilar principal hacia el cambio. (Burgos, 2014m, pág. 16).

La maternidad y paternidad es la prestación económica adquirida por la seguridad social por lo que tratan de equilibrar la pérdida de ingresos económicos de los trabajadores a deducción de los permisos de descansos otorgados por el nacimiento de un hijo, es por ello que el contrato de trabajo queda en espera y detención la actividad laboral.

El derecho de las prestaciones nace de la misma fecha en la que el trabajador inicia su tiempo de descanso y este permiso pueda ser gozado también por parte del padre, estos deben ser afiliados a la seguridad social y que cumplan con los requisitos, para poder adquirir a estos beneficios ya sea por nacimiento de un hijo, una adopción o acogimiento.

4.6.5 Lesiones Permanentes No Invalidantes

Son las lesiones, mutilaciones o deformidades causadas por un accidente laboral o enfermedad profesional que son secuelas definitivas, que alteran o modifican la integridad física

del trabajador sin llegar a ser una incapacidad permanente, indemnización que la seguridad social reconoce a trabajadores que sufran mutilaciones o lesiones causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Burgos, 2014n, pág. 17).

Las lesiones permanentes son todas aquellas que padece un trabajador seguidamente de una enfermedad o un accidente laboral y este fuera de afectar el desempeño en el área de trabajo, este tipo de lesiones se les otorga a las personas trabajadoras la opción de una indemnización por los daños que ha sufrido, deben de saber que es incompatible la indemnización por las lesiones que están fuera de la incapacidad ya sea absoluta, total o de gran invalidez.

4.6.6 Jubilación

Pensión que cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando alcanzada la edad establecida pone fin a su vida laboral, es la prestación económica del sistema de seguridad social que cubre la pérdida de ingresos sufrida por una persona cuando cesa en el trabajo o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. La jubilación se reconoce tanto en régimen de derecho administrativo, para los funcionarios. (Burgos, 2014ñ, pág. 17).

La jubilación son los ingresos que cubren a un trabajador al finaliza los requisitos de la edad y pagos de sus cuotas establecidas, estos deben de estar afiliados a la seguridad social y poder tener derecho a las prestaciones, la edad es un requisito fundamentan para poder adquirir es por ello que hay distintas modalidades y posibilidades para que una persona pueda ser jubilada parcial o flexiblemente, por lo tanto deben de tomar en cuenta la acreditación de tiempo y cuotas finalizadas y que puedan ser autorizados para su jubilación.

4.6.7 Prestaciones por Muerte o Supervivencia

Compensan la situación de necesidad económica que produce para ciertas personas el fallecimiento de otras, ejemplo viudedad y orfandad, están destinadas a compensar la situación de

necesidad económica que produce, en los casos de fallecimiento por accidente de trabajo el procedimiento es similar a las prestaciones por incapacidad permanente. (Burgos, 2014o, pág. 17).

Las prestaciones por muerte o supervivencia son todas aquellas que la seguridad social determina para las situaciones de necesidad, para ello puede quedar un familiar de los trabajadores tras su defunción, y así hacerse cargo de todos los gastos de funerarias y la pérdida de ingresos de la familia, también pueden ser que el trabajador fallecido este afiliado con la seguridad social, embarazos en riesgo, incapacidad y jubilación estos tienen derecho a las prestaciones por la razón de haber establecido las cuotas mínimas.

4.6.7.1 Prestaciones Familiares. “Cubren la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que producen en determinadas personas la existencia de responsabilidades familiares, ejemplo adopción o parto múltiple” (Burgos, 2014p, pág. 17).

Las prestaciones familiares son todas las que el programa de seguridad social cubre, estas pueden ser económicas y están encaminadas a evitar toda pérdida de cotización, se deriva al cuidado de un hijo o familiares que se encuentren en una situación desfavorecida y poder cubrir los gastos correspondientes de la necesidad en la que se encuentran.

4.6.7.2 Prestaciones por Desempleo. “Protegen la situación de los trabajadores que a pesar de querer y poder trabajar, pierden su empleo, se supone que esta situación de carácter temporal ya que la persona logrará encontrar trabajo en un futuro” (Burgos, 2014q, pág. 17).

Las prestaciones por desempleo son todas las ayudas en forma de ingresos, especies o servicios que son entregados a todos aquellos que están en una situación de desempleo involuntariamente, se puede decir que es de una condición temporal y las personas están fuera del

alcance y de ninguna manera logran adquirir un empleo ya sea en un tiempo corto o porvenir, estas prestaciones también son llamadas paros forzosos, cesantías por personas desempleadas.

4.7 Prestaciones Sociales Voluntarias

Aquellas no exigidas por ley como, seguros médicos, planes de pensiones, seguros de vida, permisos como remunerados y no remunerado, ofrecen cobertura sanitaria al empleado y sus familiares, el tomador del seguro es la empresa que lo contrata para sus trabajadores, existen dos sistemas, cuadro médico que se refiere a la cobertura médica siempre que se acuda a centros y especialistas concertados por la compañía, reembolso que incluye la anterior y permite acudir a cualquier centro o especialista con un reembolso del 80-90% de la factura, a veces se exige a los beneficiarios cierta participación en el pago. (Burgos, 2014r, pág. 20).

Las prestaciones sociales son las que ofrecen las organizaciones algunas de ellas pueden ser el seguro de vida este ofrece la protección sanitaria a los trabajadores con sus familias ya sean enfermedades graves o lesiones comunes, por lo que está fuera de su alcance adquirir un seguro individual por lo elevado que es su costo, el seguro colectivo es el que las organizaciones plantean, y poder así brindarles un seguro a sus trabajadores.

4.7.1 Planes de Pensiones

La evolución demográfica hace aconsejable la contratación de planes de jubilación complementarios al sistema de protección de la seguridad social, los planes de pensiones permiten al empleado obtener una renta después de su jubilación, los empleados no pagan impuestos por las aportaciones realizadas hasta que los fondos son distribuidos al llegar a la jubilación. (Burgos, 2014s, pág. 22).

Los planes de pensiones son todos aquellos beneficios que los trabajadores determinados a recibir como pueden ser las prestaciones de incapacidad, la jubilación, prestaciones familiares,

maternidad, y así queda exento el fallecimiento, para tener un buen plan de prestaciones deben tomar en cuenta las inversiones, la posibilidades de hacer un cambio, poder así ajustarlas al ahorro y al plazo de la jubilación para que tenga una buena rentabilidad.

4.7.2 Planes de Prestaciones Definidas

Con los planes de prestación definida se percibe una pensión que está en función de los ingresos obtenidos por el empleado en los años previos a la jubilación, la pensión es predecible, las empresas realizan las aportaciones financieras y asumen los riesgos de proporcionar la pensión. Garantiza una cuantía fija de ingresos para el empleado en el momento de la jubilación, generalmente es financiado al 100% por la empresa, la empresa asume el riesgo del compromiso financiero con el empleado, esta fórmula es más frecuente en empresas de tamaño y mucha antigüedad. (Burgos, 2014t, pág. 23).

Los planes de pensiones definidas son todos los beneficios proporcionados a los trabajadores como los jubilados, estos por lo general tienen una aportación más enorme que les permite obtener otros beneficios pero en algunos casos son costosos de mantener, este tipo de planes también son adquiridos para la garantía de sostenibilidad y por ello son universales los programas se dan para que el trabajador ahorre, como bien se indica son definidas en el contrato, en los términos relativos o absolutos.

4.7.3 Planes de Contribución Definida

El empresario se compromete a contribuir con una cantidad específica a los fondos del plan, la pensión depende de la rentabilidad de las inversiones del plan y no puede preverse por anticipado, los empleados a veces tiene que elegir cómo asignar los fondos en función de varias posibilidades de inversión con distintos niveles de riesgo. El empresario se compromete a realizar una aportación periódica al plan, pueden requerir que el empleado contribuya también, la empresa

asume un coste cierto y reduce el riesgo en la actualidad. (Burgos, 2014u, pág. 24).

El plan de contribución está desarrollado para que el empleador lleve a cabo un depósito especialmente para los trabajadores y que sea de forma regular, la participación de ellos ayuda a la empresa a financiar el costo de los planes y todos deben llegar hasta el cien por ciento de las aportaciones, esto quiere decir que al finalizar su conexión laboral, estas aportaciones son dadas en plan de pensiones, la nueva organización a la que vaya a laborar o puede ser en un plan personal.

4.7.4 Planes Supletorios

“Son servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades e instalaciones y utilidades para mejorar su calidad de vida” (Chiavenato, 2002, pág. 286).

El plan supletorio son todos aquellos beneficios para poder brindarle a los trabajadores la satisfacción dentro de las organizaciones y lograr de esta manera que estén comprometidos a desarrollar sus actividades día con día, algunos de estos beneficios pueden ser la flexibilidad de horarios, cafetería o restaurante, transporte y estacionamiento dentro de las instalaciones para mayores comodidades hacia ellos.

4.7.5 Seguros de Vida

Pago de una prestación a los familiares de un trabajador fallecido, cubren entre una y dos veces la retribución anual del empleado, si el fallecimiento es accidental, la cobertura se duplica, el seguro de vida cubre los riesgos que puedan afectar a la existencia, integridad o salud de las personas, para que el seguro sea efectivo debe formalizarse un contrato de seguro. (Burgos, 2014v, pág. 26).

Los seguros de vida son los financiamientos que las familias adquieren por dependencia de ingresos, después que la persona fallece se le harán los pagos a la persona que haya desinado en

su póliza de seguro, algunos de los gastos que puede cubrir el seguro de vida son la incapacidad ya sea temporal o permanente, lesiones parciales, enfermedades, accidentes y el fallecimiento de dicha persona, se pueden cubrir los suicidios que suceden, mientras que en otros casos lo dejen fuera a menos que cumplan con las especificaciones correspondientes, deben cumplir con las particularidades y así mismo con las condiciones a los que están sujetos, para ello deben determinar el tiempo después de haber finalizado los pagos correspondientes y poder recibir la indemnización.

4.7.5.1 Seguro de Invalidez Permanente. En el que caso de que la seguridad social declare la invalidez o la incapacidad permanente de un trabajador, éste recibirá una pensión en función de su grado, en caso de accidente, ofrecen una renta sustitutiva, sumando la cobertura de la seguridad social. Se busca llegar a un 70% u 80% de los ingresos normales del trabajador. (Burgos, 2014w, pág. 26).

El seguro de invalidez es todo aquel que protege los medios de subsistencia tanto de los trabajadores como de sus familiares ante las necesidades derivadas de una enfermedad, accidente o fallecimiento fuera del entorno laboral, este seguro se da mediante las prestaciones de dinero o en especie, y también puede ser todas aquellas incapacidades que el trabajador tiene para la realización de su desempeño en su área laboral, algunas de sus prestaciones pueden ser la pensión que se le da mensualmente, también la ayuda asistencial al pensionado ya sea que necesite apoyo de otras personas y las asignaciones de los familiares.

4.7.6 Permisos Remunerados

El permiso remunerado tiene lugar ante la ausencia de un empleado previo aviso o justificación posterior a la empresa, esta falta o ausencia laboral es reconocida por la ley y aplica a diversos casos, se trata de un recurso que reconoce la posibilidad de que el empleado pueda faltar

una jornada o varias sin que se le descuente de su sueldo o sin percibir ninguna amonestación. (Santiago, 2020a).

Los permisos remunerados son todos aquellos permisos que las organizaciones le otorgan a los trabajadores para tener un tipo de ausencia y esos son retribuidos, es el derecho devengado por una compensación económica, este permiso se les da para que estén ausentes sin que les apliquen algún tipo de sanción por parte del empleador, algunos de ellos pueden ser, la pérdida de una persona cercana, la maternidad y paternidad por lo tanto estos están fuera del sueldo de los trabajadores y menos en ningún momento sugieren que repongan el día o tiempo dado.

4.7.6.1 Permisos No Remunerados. No todos los permisos laborales son retribuidos, en caso de que la persona deba ocupar un cargo público o dirigencia a niveles provinciales, autonómicos o estatales, la persona podrá disfrutar del permiso sin que le sea retribuido económicamente, el empleado y la organización podrán establecer un acuerdo en el que se especifiquen las limitaciones del proceso. (Santiago, 2020b).

Es el permiso que el empleador le da a los trabajadores para poder estar ausentes en su área de trabajo, durante este tiempo determinado, sin el derecho de cobrar, este es un tiempo que se les concede ellos donde tienen permiso de faltar al trabajo, este proceso depende de las políticas de las organizaciones, pueden estar vinculadas a normas y reglamentos internos de trabajo.

4.8 Criterios para El Planteamiento de Servicios y Beneficios Sociales

Para definir un programa de beneficios es necesario fijar objetivos y criterios, los objetivos se refieren a las expectativas de la organización, a corto y largo plazos, con relación a los resultados del programa, en tanto que los criterios son factores que pesan relativamente en la ponderación del programa. Existen algunos principios que sirven como criterios para diseñar el esquema de

servicios y beneficios sociales que la organización pretende implantar o desarrollar. (Chiavenato, 1999b, pág. 50).

Los criterios para el planteamiento de servicios son todos aquellos beneficios relacionados con las condiciones de los trabajadores en las organizaciones, los planes de servicios y beneficios establecen que están compuestos por un equipaje de todos los beneficios adecuados a las actividades de los trabajadores y poder brindarles al finalizar una satisfacción amplia a las necesidades que estos puedan tener por lo tanto los beneficios o servicios pueden ser tales como económicos, sociales y los objetivos individuales para atender todas las necesidades.

La adopción de planes y programas de servicios y beneficios sociales no se hace al azar. Por el contrario, es el resultado de muchos ensayos, discusiones y estudios que obedecen a objetivos y criterios determinados, existen algunos principios que sirven como criterios para diseñar el esquema de los servicios y beneficios sociales que la organización pretende implantar o desarrollar. (Chiavenato, 2000l, pág. 467).

Los planes y programas son aquellos beneficios que se adquieren exactamente reconocidos por los trabajadores y que son determinadamente obligatorios, pueden ir más allá de las necesidades y las remuneraciones adquiridas normal o regularmente que reciben en su trabajo, también son programas que están destinados ayudar a los trabajadores, como pueden ser las bonificaciones, descansos, transportes y seguro de vida.

4.8.1 Criterios para El Planteamiento

El proceso que conlleva establecer un sistema de incentivos requiere de una extrema responsabilidad, pues es una tarea delicada que debe estar presidida por la más escrupulosa equidad, para que el sistema tenga éxito y no haya reclamaciones se aconseja observar tres normas, inspirar interés y confianza a los trabajadores. Distribución y traslado interno de recursos humanos,

que consideren la posición inicial y el planteamiento y definan las alternativas de posibles oportunidades futuras dentro de la organización. (Chiavenato, 1999c, pág. 34).

El criterio del planteamiento se deben de establecer para poder elegir un programa y para ello deben de estar ambas partes de acuerdo tanto los trabajadores como las organizaciones, así mismo se debe de ver su entusiasmo, sus anhelos y tener el objetivo claro para poder implementar los criterios, tener una buena comunicación, la idea principal para motivar a los trabajadores es dar incentivos que de ninguna manera estén establecidos y así poder llegar con el mensaje claro, también se debe tener en cuenta que los programas deben ser medibles y para ello deben de conocer hacia dónde quieren ir y poner desarrollar la estrategia, deben de tener claro los objetivos para perseguirlos de esta manera establecer la viabilidad del estudio.

4.8.2 Criterios de Remuneración Indirecta

Los empleados, que tengan en cuenta los programas de beneficios sociales más adecuados a las necesidades existentes en los cargos de la organización, y que consideren la posición de la organización frente a las prácticas del mercado laboral, mantener motivada la fuerza laboral, con la moral en alto, participativa y productiva dentro del clima organizacional adecuado. (Chiavenato, 2000m, pág. 167).

Los criterios de remuneración indirecta son todas aquellas contribuciones que son retiradas por los trabajadores, pueden ser los impuestos de las ganancias, así mismo la jubilación, los seguros de vida establecidos y la flexibilidad en las organizaciones, es el equilibrio que se adquiere al obtener los cargos de la organización y ver las competencias, también ser razonables a la hora de dar a conocer los costos que por lo tanto son cubiertos por las organizaciones, las compensaciones indirectas que reciben por su esfuerzo y dedicación al momento de dar un servicio, son los impuestos de las ganancias, las cuentas de retiro, la jubilación privada, los seguros de vida, los

horarios flexibles que se les son otorgados.

4.9 Servicios y Beneficios Sociales

4.9.1 Principios del Retorno de La Inversión

En una economía de iniciativa privada, el principio básico orientador plantea que no debe concederse voluntariamente ningún beneficio al empleado, a menos que, como retorno para la organización, haya rendimiento en términos de productividad y moral por parte del empleado. Si se viola este principio, se minará una de las bases racionales del sistema de libre empresa. Aunque los planes de beneficios se refieran por lo general a beneficios concedidos a los empleados, es necesario que la organización también se beneficie. (Chiavenato, 2000n, pág. 467).

El principio del retorno de la inversión este autoriza evaluar toda aquella rentabilidad de una inversión en forma base y el capital adquirido, para poder verificar de esta manera los beneficios adquiridos, y así poder establecer el mecanismo utilizado en el programa y que sea de utilizada en las organizaciones para facilitar el análisis si la organización gano por medio de las inversiones.

La organización necesita planes de beneficios orientados a reclutar y retener empleados competentes. No obstante, la organización necesita controlar los costos de los beneficios y ser capaz de proyectar algunos costos. Esto puede completarse con más facilidad con planes formales de beneficios que con planes informales, que se negocian a medida que los problemas surgen intempestivamente. En consecuencia, todo beneficio debe contribuir a la organización, de manera que sea igual a los costos o los compense al producir algún retorno. (Chiavenato, 2000ñ, pág. 468).

Los planes de inversión son aquellos donde deben de tener en claro las metas y establecer resultados concretos y si esos planes están por alcanzar un buen resultado sobre la inversión y haber concretado el análisis con base a lo establecido, así mismo permite ver si la organización

obtuvo ganancias o pérdidas, para poder saber si fue una inversión funcional y mejorar todas aquellas que están en funcionamiento para así sacarle el mejor provecho posible.

4.9.2 Principios de Responsabilidad Mutua

El costo de los beneficios sociales debe ser de responsabilidad mutua, es decir, los costos de los beneficios deben compartirse entre la organización y los empleados beneficiados, por lo menos, la concesión de un beneficio debe reposar en la solidaridad de las partes involucradas, puede mantenerse sólo cuando las dos partes desean y son capaces de hacer más de lo que los requisitos mínimos señalan, la responsabilidad es la característica de personas que cooperan entre sí para alcanzar un propósito del grupo. Como los servicios y beneficios sociales son complementos lógicos de los requisitos de trabajo, la empresa tiene derecho a esperar estándares más elevados de eficiencia de los empleados, que desperdician energías en la lucha contra condiciones adversas como la falta de transporte para ir a la empresa, la asistencia médico-hospitalaria precaria, la dificultad de obtener préstamos, etc. (Chiavenato, 2000o, pág. 468).

El principio de la responsabilidad mutua son todos aquellos procesos que los trabajadores y el empleador están en mutuo acuerdo y comprometidos a las actividades específicas y poder ver si son mensurables los planes establecidos para llevar y completar las metas establecidas a corto y largo plazo, y así poder ver el compromiso de los trabajadores a la hora de obtener estos beneficios.

Algunos ítems de los planes de servicios y beneficios son totalmente pagados por la empresa, servicio social, remuneración por tiempo no trabajado. Otros ítems los pagan en su totalidad los empleados, seguro de vida colectivo subsidiado, cooperativas de consumo, estos pueden ser pagados total o parcialmente por los empleados en ciertas empresas, son gratuitos en otras. Una participación relativa del empleado es importante en el caso de algunos ítems, como servicio de restaurante, plan diferenciado de asistencia médico-hospitalaria, asistencia

odontológica. Los beneficios obtenidos con facilidad dejan de despertar interés, todo lo que una empresa ofrece de manera gratuita a los empleados. (Chiavenato, 2000p, pág. 469).

Los planes de servicios son todos aquellos que las organizaciones tienen dirigidos para favorecer a los trabajadores ya sea en bonificaciones, seguros de vida, recompensas por la productividad esto conforme al cargo, también se puede decir que los descansos, el transporte y pago de restaurantes son los beneficios dados dentro de la organización, así mismo hay beneficios como las actividades y recreaciones porque son fuera de las organizaciones ya sea en la comunidad de cada uno de ellos, también el lograr motivar a los trabajadores para que se sientan satisfechos en su área a desempeñar sus labores cotidianas.

4.9.2.1 Otros Principios Según Idalberto Chiavenato. Además del principio de retorno de la inversión y de la responsabilidad mutua, existen otros que sirven como criterio para el desempeño de los planes de servicios y beneficios sociales, pueden ser, los beneficios otorgados a los empleados deben satisfacer alguna necesidad real, los beneficios deben limitarse a las actividades en que el grupo es más eficiente que el individuo, el beneficio debe extenderse a la base más amplia posible de personas, la concesión del beneficio no debe despertar connotaciones de paternalismo benevolente, los costos de los beneficios deben ser calculables y deben tener una. (Chiavenato, 2000q, pág. 469).

Los beneficios también son todas las atribuciones concedidas a los trabajadores son obligatorios, es más que una remuneración normal o constante que reciben, para ser beneficiados deben de estar afiliados a la seguridad social desde el primer día de labor, recibir pagos por horas extras porque tienen derecho a adquirir este pago si esta fuera la ocasión, tener vacaciones por

labores está se da anualmente por lo tanto es un derecho remunerado, también tienen derecho a un periodo establecido ya sea por maternidad o paternidad adquieren días de descanso.

4.10 Subsistema del Mantenimiento de Recursos Humanos

Desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización es viable no sólo si capta y emplea sus recursos humanos de manera adecuada, sino que los mantiene también en la organización. El mantenimiento de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen los planes de compensación monetaria, beneficios sociales e higiene y seguridad en el trabajo. Compensación administración de salarios y planes de beneficios sociales, forman parte de un sistema de recompensas que la organización brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados, e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya. (Chiavenato, 2000r, pág. 398).

El subsistema de mantenimiento es todo aquel proceso donde se debe conservar motivados a los trabajadores, y poder tener efectivamente al aumento continuo, así mismo este se deriva de la calidad de vida, los planes de prestaciones sociales y con ello se tiende a que los trabajadores adquieren un pago por la realización de las tareas establecidas todo a cambio de los servicios prestados y la productividad dentro de las organizaciones.

4.10.1 Recompensas y Castigos

Para funcionar dentro de ciertos estándares de operación, las organizaciones tienen un sistema de recompensas y castigos, con el fin de limitar el comportamiento de las personas. El sistema de recompensas incluye el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, y los mecanismos y procedimientos para distribuir estos beneficios. No sólo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas, sino también algunas recompensas como garantía de estabilidad en el cargo, transferencias laterales hacia

posiciones más desafiantes o hacia posiciones que lleven a un progreso, a un desarrollo adicional y a varias formas de reconocimiento por servicios notables. (Chiavenato, 2000s, pág. 398).

Las recompensas son todas aquellas que las organizaciones dan a los trabajadores por su rendimiento, los logros, las actividades y acciones, es por ello que con los incentivos y recompensas los trabajadores son premiados a la hora de finalizar o exceder la meta establecida, y así poder aumentar la responsabilidad, reforzar el conocimiento para los programas y sistemas que son utilizados en la organización, también es el material que se les es brindado por la dedicación y esfuerzo realizado, de esta manera se les agradece por el crecimiento que hacen a la organización.

Por otra parte, el sistema de castigos incluye una serie de medidas disciplinarias tendientes a orientar el comportamiento de las personas que se desvían de las rutas esperadas, así como a impedir que se repitan advertencias verbales o escritas, en casos extremos, a castigar su reincidencia suspensiones del trabajo o separar de la compañía de los demás al responsable desvinculación de la organización. (Chiavenato, 2000t, pág. 398).

Los castigos son todos aquellos que forman parte de la conducta y las medidas inductivas que reciben cada uno de ellos a la hora de apartarse de las metas estipuladas, si este fuera el caso se les puede llamar la atención de forma escrita o verbal y si fuera el caso más haya de solo una advertencia ya se procede hacer una detención laboral, por la forma en la que se comportan de esta manera hacer saber que es inadecuada.

4.10.2 Teoría de La Inequidad

Las personas y las organizaciones están inmersas en un complejo sistema de relaciones de intercambio, las personas hacen contribuciones a la organización y de ésta reciben incentivos o recompensas. Las contribuciones que las personas hacen representan inversiones personales que deben proporcionar ciertos retornos en forma de incentivos. (Chiavenato, 2000u, pág. 403).

La inequidad se da a la hora en la que los trabajadores sienten insatisfacción e ilegalidad, esto hace que crezca, muchas veces aprecian que les están por ganar o les brindan menos remuneración de lo establecido, a la que el crea correspondiente, y se empieza a ocasionar desagrados laborales por el cambio o el desacuerdo que exista, deben de generar un bien para ambas partes y estar satisfechos a la hora de realizar estas modificaciones.

“Este complejo sistema de relaciones de intercambio se complica aún más porque cada persona analiza sus propias contribuciones y las compara con las contribuciones que las demás personas ofrecen a la organización, incluso recompensas recibidas por las demás personas” (Chiavenato, 2000v, pág. 403).

La inequidad también se debe a la desigualdad de valoración de esfuerzos, por lo que muchas veces hay oposiciones al momento de acceder a un cargo más alto, de esta manera hay diferencias de honorarios en el mismo puesto de trabajo, también en el ámbito de salud muchas veces las personas quedan fuera de programas y sistemas de beneficios por la desigualdad.

4.10.2.1 Compensación y Productividad. El dinero puede ser un motivador efectivo para alcanzar mayor productividad, si el empleado percibe que el aumento de su esfuerzo lleva, de hecho al aumento de su recompensa monetaria. El problema de la mayor parte de los planes de remuneración reside en que los empleados no sienten que exista tal relación y creen que la remuneración se basa en la edad, la educación, el desempeño en los años previos, y también en criterios irrelevantes como la suerte o el favoritismo. (Chiavenato, 2000w, pág. 404).

La compensación es todo abono dirigido a los trabajadores por desempeñarse bien en su área laboral, también se dice que es la remuneración dada de beneficios por alcanzar las metas y

de esta manera reconocer el esfuerzo de cada uno, esto quiere decir que al motivarlos con recompensas ellos se sienten satisfechos de corresponder a las organizaciones por lo tanto se aseguran de que ellos crezcas dentro de la misma. La productividad se basa en todas las medidas de eficacia que se obtienen en las organizaciones, para poder medir en cada uno de los trabajadores deben de tomar en cuenta si el espacio en su área de trabajo es agradable, tener metas a cortas y medibles, también reconocer el esfuerzo que dan y por ello ofrecerles recompensas si logran el objetivo en el menor tiempo posible, mantener una buena comunicación y tener siempre motivados al equipo de trabajo.

4.10.2.1.1 Evaluación de Los Procesos de Mantenimiento del Personal. Todos los procesos de mantenimiento de personal remunerar, conceder beneficios y servicios sociales compatibles con un nivel de vida saludable, proporcionar un ambiente físico y psicológico de trabajo agradable y seguro, garantizar relaciones sindicales cordiales y de colaboración son importantes para definir la permanencia de las personas en la organización y, aún más, para la motivación hacia el trabajo y la consecución de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2000x, pág. 405).

La evaluación de los procesos son todas aquellas actividades que se refieren a reconocer y a examinar todos los éxitos obtenidos durante el desempeño laboral de los programas y verificar las metas establecidas para saber si están bien los procesos como deben de ser, por lo tanto, deben de controlar los gastos, el tiempo y los recursos que las organizaciones les otorgan.

En algunas organizaciones no se concede importancia a estos procesos de mantenimiento de personal porque se aproximan al modelo de hombre económico que trabaja exclusivamente a

cambio del salario. Porque son rígidas e inflexibles y porque generalizan y estandarizan, tratando igual a todas las personas, sin tener en cuenta sus diferencias individuales y sus diferentes contribuciones a la organización. (Chiavenato, 2000y, pág. 405).

El mantenimiento debería ser prioridad para las organizaciones y poder estar encaminados en las mejoras constantes para evitar toda falla que se pueda, y tener un equipo de trabajo unido, así mismo dejar fuera toda falla y sin descuidarse de la producción, para eso se debe de tener una buena gestión y hacer que las organizaciones de ninguna manera pierdan costos.

4.11 Análisis de las Ventajas y Desventajas de las Estrategias de Incentivos

Los programa de incentivos se busca transformar el pensamiento de los de los trabajadores de la organización, para que el resultado de sus tareas sea cada vez superior a los anteriores, así mismo se le da una razón a la empresa para mejorar sus resultados y al trabajador para que alcance la satisfacción de sus necesidades y por ende el de la sociedad, los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño, proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización, permite aumentar sus ventas y atraer excelentes vendedores, reduce la rotación y el ausentismo. (Chiavenato, 2009a, pág. 277).

El análisis de estrategias de incentivos es todos aquellos que fomentan la motivación y satisfacción de los trabajadores con esto se permite alcanzar las metas establecidas, además de ofrecerles la estabilidad esperara y las garantías requeridas, por otra parte, se deposita toda la responsabilidad sobre ellos, por lo tanto, tendrán la obligación de aumentar la productividad y mantener un buen desarrollo social y económico.

Los programas e incentivos también pueden ser factores perjudiciales para las organizaciones si no son implementados correctamente o cuando no están soportados sobre unos objetivos claros tanto para los accionistas como para los colaboradores, puede provocar que la

fuerza de ventas se enfoquen en los clientes importantes que les permiten alcanzar sus metas, ser mal utilizados para poder contrarrestar los efectos negativos de una estructura salarial mal construida o poco competitiva, en algunos casos donde se utilicen sistemas poco robustos de incentivos no se realiza un control sobre los costos variables. (Chiavenato, 2009b, pág. 277).

Los programas de incentivos se refieren a todos aquellos que empujan a los trabajadores a desempeñarse bien en sus tareas, y podrán recibir un beneficio favorable por llegar a la meta establecida así mismo es algo que los motiva para realizar las actividades laborales de una forma más rápido y eficaz, estos pueden ser las comisiones o bonificaciones que se les dan a la hora de llegar a la meta, también están los méritos que son todos aquellos de incrementos honorarios por su funcionalidad, la unidad de producción es la recompensa dada por las unidades que el trabajador fabrica y ven el rendimiento.

4.11.1 Ventajas de Los Programas de Pago de Incentivos

Algunas de las ventajas de los programas de los incentivos las cuales son, los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en las metas específicas de desempeño, proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización, los pagos de incentivos son costos variables que se enlazan con los logros de los resultados, los salarios base son costos fijos que en gran medida carecen de relación con el rendimiento, la compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación, si se cumplen los objetivos de operaciones, se pagan los incentivos de lo contrario, se retienen los incentivos, impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo, son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo. (Sherman, 1999a, pág. 17).

Las ventajas de incentivos son todos aquellos que las organizaciones les ofrecen a los trabajadores como puede ser la motivación por cumplir con las metas, por la elevación de la

productividad y dar buenos resultados, se les da una recompensa por su desempeño laboral ya sea en un área en específico o en toda la organización, también se reconocen los esfuerzos de cada uno de ellos, es por ello que se obtiene la mejora de retención del personal.

4.11.2 Desventajas de Los Programas de Incentivos

El hecho de que los individuos no puedan lograr alcanzar la satisfacción de sus necesidades puede provocar que se vean impedidas a la hora de alcanzar una meta o un incentivo en particular, dando como resultados la inconformidad y ésta puede interferir en el buen desempeño de sus actividades laborales dentro de la empresa. Se pueden mencionar dos desventajas, las cuales son, frustración es la presencia de una barrera en el logro de los objetivos la cual crea una situación frustrante y la tensión de dicho individuo se hace persistente, conflicto implica una situación de elección en donde las necesidades u objetivos son incompatibles. (Sherman, 1999b, pág. 18).

Las desventajas de los incentivos son los que se les ofrece y pueden ser mal ejecutados por crear envidia y desconfianza en los trabajadores, también que ellos se sientan insatisfechos por el hecho de que les den una meta muy elevada y este fuera de su alcance, que de ninguna manera les den remuneraciones por el cumplimiento de los objetivos alcanzado y esto causa que de ningún modo se sientan con pertenencia hacia la organización en la que laboran, por el mal incumplimiento de incentivos ofrecidos.

4.11.3 La Motivación y La Satisfacción

La motivación se define como el estado o condición que activa el comportamiento e impulsa a una acción, implica y deriva necesidades que existen en el individuo o incentivos u objetivos que se encuentran fuera de él y conjuntamente define a las necesidades como algo en el individuo que lo obliga a dirigir su comportamiento hacia el logro de incentivos u objetivos, que cree que puede satisfacerlas. (Sherman, 1999c, pág. 1).

La motivación es todo aquello externo e interno que estimula a realizar las actividades establecidas, es por ello por lo que las organizaciones deben de tener la destreza para que los trabajadores tengan el deseo de cumplir con las metas planificadas, está también está orientada en realizar los objetivos de cierta manera establecidos. La satisfacción laboral es todo lo que los trabajadores realizan positivamente en su área de trabajo, por lo tanto, se mide el nivel de sentimiento que tienen hacia la organización, las recompensas dadas por el valoramiento que realizan ellos, por lo tanto, ellos pasan mayor tiempo al desempeñarse y deben de sentirse satisfechos de pertenecer a la organización.

4.12 Concepto de Incentivos y Contribuciones

La interacción entre personas y organizaciones puede explicarse mediante el intercambio de incentivos y contribuciones, puesto que la organización es un sistema cooperativo racional, es necesario conocer qué motivos llevan a los individuos a cooperar. Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales. De ahí se derivan los conceptos de incentivos y contribuciones. (Chiavenato, 2000y, pág. 117).

Los incentivos son todos aquellos empujan a los trabajadores a realizar sus actividades y poder mejorar su productividad, estos incentivos son brindados por lograr las metas estipuladas, para motivarlos y se pueda mejorar el rendimiento de sus actividades sin sobrecargarlos de trabajo o que requieran de mucho esfuerzo para realizarlos.

Las contribuciones son todos aquellos aportes de parte de los trabajadores o de las organizaciones en general, estos son aportes para la seguridad social de cada uno de ellos donde pueden tener beneficios como seguros de vida, seguro de enfermedades, seguro de accidentes, jubilación y seguro por desempleo, estas para las mejoras y derechos establecidos.

4.12.1 Incentivos

Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos. (Chiavenato, 2000z, pág. 117).

Los incentivos son todas aquellas recompensas añadidas a su salario base que las organizaciones brindan a los trabajadores para motivarlos y mantener una eficiencia a la hora de conseguir los objetivos y metas propuestas, esto genera un mejoría en el clima laboral y es de beneficio para los trabajadores, algunos de estos pueden ser las bonificaciones, las unidades de productividad, los méritos por llegar a las metas, comisiones extras el sueldo base, las primas y servicios médicos.

4.12.2 Contribuciones

Son pagos que cada trabajador hace a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, asiduidad, esmero, elogios a la organización, etc.). A cambio de los incentivos cada contribución tiene un valor de utilidad que varía según la organización, una contribución de un individuo puede tener gran utilidad para una organización, y puede ser totalmente inútil para otra. (Chiavenato, 2000a, pág. 117).

Las contribuciones son todas aquellas remuneraciones sociales es una cantidad de salario que se remunera a la organización de parte de los trabajadores para el costos de la seguridad social, en muchas ocasiones puede ser el seguro de desempleo, la jubilación, seguro de accidentes laborales, seguro de vida, seguro de enfermedades o bien otro tipo de riesgo que se adquiriera, para tener este beneficio o el aumento de la valoración.

4.12.3 Equilibrio Organizacional

El equilibrio organizacional refleja el éxito de la organización en remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y motivados a seguir contribuyendo a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia, dentro de este concepto, la organización ofrece alicientes para inducir un retorno equivalente o mayor de contribuciones, es necesario que los incentivos sean útiles a los participantes y, así mismo, que sus contribuciones sean útiles a la organización para que ésta tenga solvencia a esencia del problema es básicamente la siguiente, individuos y organizaciones se buscan y se seleccionan de manera recíproca, así los individuos hallan las organizaciones más adecuadas a sus necesidades y a sus objetivos, y las organizaciones encuentran los individuos más adecuados a sus expectativas. (Chiavenato, 2000b, pág. 118).

El equilibrio organizacional son todos los sistemas de recompensa a los trabajadores por su desempeño, entrega en su área de trabajo es por ello que en las organizaciones se produce un equilibrio ya sea de incentivos, contribuciones por la utilidad, cada uno de ellos si recibe un incentivo para poder participar en las actividades ya sea por la más mínima recompensa dada, así mismo que sean suficiente los beneficios adquiridos, por lo tanto pueden ser todas aquella utilidades de los incentivos y los alicientes a ellos.

4.13 Incentivos

4.13.1 Definición de Incentivos

El origen de los incentivos se da con el movimiento de la administración científica al proporcionar estándares objetivos del desempeño mediante los cuales la productividad del trabajador pudiera ser cuantificada. Los sistemas de incentivos son aquellos que se otorgan dependiendo del desempeño de una persona, no del tiempo que han permanecido dentro de la empresa, tales incentivos son concedidos tanto en forma grupal como individual, permiten que los

costos de mano de obra se reduzcan, haciendo que el trabajador de la empresa se desempeñe mejor. (Sherman, 1999e, pág. 10).

Los incentivos son todos aquellos orientados en el desempeño de los trabajadores al momento de realizar las metas específicas dadas por las organizaciones y así poder motivarlos para que generen más productividad y estos beneficios sean otorgados por las metas alcanzadas son recompensas aparte de su salario base por el rendimiento dado en el desempeño operativo, estos incentivos se reflejan en la responsabilidad por el éxito obtenido, también estos pueden ser los méritos, el trabajo en equipo, las comisiones, las bonificaciones extras o por las unidades de producción realizadas de esta manera se ve reflejada la productividad que se tiene.

4.13.2 Objetivo de Los Incentivos

Es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos, el objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características, el incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa, deben ser explícitos y de fácil entendimiento. (Sherman, 1999f, pág. 10).

El objetivo de los incentivos es impulsar a los trabajadores para que ellos puedan crecer profesionalmente, mantenerlos satisfechos y con sentimiento de pertenencia para que ellos sean fieles a la organización, ampliar la productividad, sostener un buen clima laboral y trabajar en grupo para marcar la comunicación, también deben las organizaciones analizar los resultados y si necesitan mejoras en los procesos utilizados, esto quiere decir que al mejorar los incentivos, mayor beneficios se les brinda a los trabajadores, y ver si necesitan mejoras en los procesos utilizados,

esto quiere decir que al mejorar los incentivos en la organización son más beneficiados los trabajadores.

4.13.3 Tipos de Incentivos

4.13.3.1 Incentivos Financieros. No puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo. Sin embargo, los sistemas de incentivos financieros que relacionan de modo directo los salarios con la producción son especialmente efectivos para estimular a ésta si se formulan estándares adecuados y el sistema es administrado con eficacia. (Sherman, 1999g, pág. 11).

Los incentivos financieros son todos aquellos considerados los más gozados porque se obtiene un beneficio más positivo, estos pueden incluir remuneraciones elevadas, pagos por bonificaciones de servicios prestados, pagos por las acciones o actividades realizadas, está recompensa se les otorga por el desempeño visto en sus actividades laborales.

4.13.3.1.1 Incentivos sobre Unidades de Producción o Destajo. Son aquellos incentivos que se otorgan al trabajador por aquel número o cantidad de unidades extras que estos realizan en sus actividades, a cambio de esto la empresa se ve en la necesidad de incentivarlos por el desempeño que demuestran ante la empresa, ya que esto determina su compensación. Esto se refiere a que los trabajadores tienen la obligación de llevar a cabo ciertas tareas y una cantidad de estas, pero hay quienes realizan más de las requeridas, el rendimiento es mayor y por lo tanto se decide otorgarles este tipo de incentivo. (Sherman, 1999h, pág. 12).

Los incentivos de producción es la manera de trabajo con respecto a remuneraciones de la determinación de productividad generada por los trabajadores, para poder determinar la

producción realizada y haber cumplido con las metas establecidas, también son aplicados estos incentivos en contratos temporales, así mismo obtener una mejor planificación laboral y que los trabajadores conozcan todas las actividades a desempeñar.

4.13.3.1.2 Bonos sobre Producción. Estos bonos son aquellos que se le otorgan al trabajador por haber sobrepasado el número de unidades de producción que la empresa le demanda y tienen la obligación de efectuar, los trabajadores además de recibir un salario fijo, éstos reciben un bono adicional. (Sherman, 1999i, pág. 13).

Los bonos sobre producción son todas aquellas recompensas que se les cede a los trabajadores por haber cumplido o sobre pasado con los objetivos estipulados de producción, estas recompensas son aparte de su salario mensual, es un beneficio mayor para cada uno de ellos porque son mejoras remunerarías que los ayudan, pero también depende de las unidades producidas y si llegaron a la meta, para que estos incentivos se les sean dados.

4.13.3.1.3 Compensación por Conocimientos Especializados. Define a la compensación como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, en el ámbito laboral sería algo así como la retribución por el trabajo realizado a través de, no sólo un salario, sino también beneficios y otras prestaciones que el empleador puede entregar libremente a sus trabajadores. (Sherman, 1999j, pág. 13).

Las compensaciones son todas aquellas remuneraciones que las organizaciones brindan a los trabajadores por su desempeño laboral, para aumentar la satisfacción y que tengan el sentimiento de pertenencia, así mismo se les dan incentivos con el objetivo de motivarlos para que

su rendimiento dado a la organización sea de buen desempeño y poder llegar o sobre pasar las metas dadas, por lo tanto, las compensaciones son fundamentadas por los logros obtenidos.

4.13.3.1.4 Comisiones. Es un pago otorgado a un agente por proveer un servicio, especialmente un porcentaje de la cantidad total de la transacción del negocio, este tipo de incentivo va más relacionado con los departamentos de ventas, ya que dependiendo de lo que cada trabajador venda, es el porcentaje extra que la empresa le otorga. En una hotelería podemos encontrar un claro ejemplo en el departamento de banquetes, ya que por cada evento que el agente de ventas realice se le otorga una cantidad monetaria proporcional al costo total del evento. (Sherman, 1999k, pág. 14).

Las comisiones son remuneraciones que brindan los clientes por prestarles un servicio así mismo se puede decir que por cada venta que hagan los trabajadores recibirán un porcentaje por venta de servicio o producto, se puede decir que las organizaciones que más adquieren estas comisiones son todas aquellas que brindan un servicio, ventas, turismo o de algunos bienes ofrecidos por lo tanto ellos se esfuerzan por tener un incentivo más allá de su sueldo establecido.

4.13.3.1.5 Planes de Incentivos por Merito. Corresponde al uso de una serie de incentivos económicos, como parte del reconocimiento por la contribución a la organización, se remunera acorde al nivel de contribución, responsabilidad, exigencias y compromiso que tiene cada cargo y debe ser equitativa con la retribución. Permite que el trabajador mediante sus esfuerzos laborales le sea reconocido explícitamente en su nivel salarial, estos planes poseen ventajas para las empresas. (Cejas, 2008, pág. 122).

El plan de incentivos por mérito es todo aquel pago económico que reciben los trabajadores como forma de remuneración por su aportación a la organización, eso conforme a su desempeño,

responsabilidad de cada uno y los requerimientos que tiene cada área de trabajo, forme a la gran responsabilidad o exigencia mayores son las remuneraciones recibidas.

El pago por méritos también se basa en el objetivo de ampliar estrategias y poder mantenerse en el mercado en el que las organizaciones compiten, es por ello por lo que proponen remuneraciones para que los trabajadores realicen con entusiasmo su labor y puedan llegar a las metas establecidas y de ninguna manera quedar fuera del mercado.

4.13.3.1.6 Planes de Estándares por Hora. Establece tasas de incentivos con base en un tiempo estándar, para realizar un trabajo, si los empleados lo terminan en menos tiempo su pago se basa de todas maneras en el tiempo establecido para ese trabajo, multiplicado por el importe por hora, como la recompensa al empleado por medio de un porcentaje de salario como premio, que equivale al porcentaje en que su desempeño superó el nivel de producción. (Sherman, 1999l, pág. 14).

Los planes de horas estándares son todos aquellos pagos incentivos por un tiempo más largo o actividades realizadas, de alguna forma éstas deben estar fuera de los trabajos recurrentes y que exijan habilidades especiales, estas retribuciones son de gran motivación a los trabajadores para que ellos se esfuercen en tener una mayor productividad, de igual manera deben de percatarse de tener todo en funcionamiento y de ninguna manera les falle su equipo de trabajo.

4.13.3.1.7 Bonos Individuales. En este tipo de plan se le otorga al trabajador un ingreso extra cuando éste realiza un nivel de productividad mayor, es decir, cuando el trabajador demuestra que está dando su mayor esfuerzo para desempeñar la actividad correspondiente. (Sherman, 1999m, pág. 14).

Los bonos individuales se les brindan a los trabajadores por su desempeño laboral, y que las organizaciones le dan el valor correspondiente por su dedicación a la labor e incentivan a tener

una mejor producción, por lo tanto, ellos se motivan al recibir este tipo de beneficios por la ayuda que les genera obtenerlos porque es aparte de las remuneraciones mensuales establecidas que reciben.

4.13.3.1.8 Aumentos por Mérito. Son aquellos incentivos que se les otorgan a los empleados por haber alcanzado los niveles de productividad y desempeño establecidos por la empresa. Este incentivo es dado a los trabajadores por medio de una evaluación de desempeño que los jefes de cada departamento realizan en base a su propio criterio. (Sherman, 1999n, pág. 15).

Los aumentos por merito son las remuneraciones dadas por su dedicación y esfuerzos dados a las organizaciones, porque para ellos es primordial el compromiso y que los trabajadores se sientan valorados por toda las buenas acciones que tienen, es por ello por lo que se les otorga un incentivo que está relacionado con el salario base se puede decir también que es una bonificación por su desempeño y sus mejoras en el área de trabajo.

4.13.3.1.9 Curvas de Madurez. Este tipo de incentivo va ligado directamente con aquellos trabajadores de niveles profesionales y/o científicos, ya que estos no buscan una remuneración completamente económica, sino que lo que buscan es ascender dentro de la empresa para progresar profesionalmente. Esto evita que exista un alto nivel de rotación del personal dentro de la empresa, ya que los trabajadores se sienten motivados a escalar puestos. (Sherman, 1999ñ, pág. 15).

La curva de madurez son todas aquellas sabidurías y conocimientos que los trabajadores tienen es por ello que mantienen madurez en su área de desempeño, también se puede decir que son las capacidades y antigüedad en la que se desempeñan y pueden ejecutar sin ningún problema, por lo tanto, tienen la capacidad de estar preparados y saber realizar las actividades a desempeñar,

así mismo deberían reducir los costos, para dar beneficios a los trabajadores.

4.13.4 Incentivos No Financieros.

Este tipo de incentivos, son aquellos que la empresa utiliza para reconocer el trabajo y el esfuerzo extra que los trabajadores realizan, como su nombre lo indica, no otorgan algo monetario, sino que muchas veces son reconocimientos por mérito, placas conmemorativas, diplomas y algunas veces vacaciones con goce de sueldo. (Sherman, 1999o, pág. 15).

Los incentivos son todos los beneficios que las organizaciones les brindan a los trabajadores, fuera del modo económico, estos incentivos pueden ser como horarios manejables para que puedan tener días libres y recreativos, también son los agradecimientos por las metas realizadas, que se les permita crecer profesionalmente dentro de la empresa, poder tener horarios flexibles de entrada y salida, tarjetas o cupos de descuento en algún supermercado va más allá que una remuneración salarial, es una motivación para cada uno de ellos.

4.13.4.1 Seguridad. Defiere entre personas, para unas puede servir como un incentivo que motiva a continuar laborando en una empresa y alcanzar un nivel de satisfacción en su desempeño y para otros ésta puede proporcionarles un sentimiento de libertad en el cual dirige sus energías hacia los objetivos de la empresa y no hacia su seguridad personal. (Sherman, 1999p, pág. 16).

La seguridad es todo lo que se encuentra dentro de las organizaciones para el resguardo de los trabajadores con el fin de prevenir todo riesgo que se encuentre y de esta manera poder o tener medidas preventivas para el desempeño laboral, para que puedan evitar accidentes leves o graves que puedan poner en peligro su salud, es por ello que evalúan las áreas de trabajo y que estén fuera de peligro, y poder tener a los trabajadores en las mejores condiciones posibles.

Las organizaciones están obligadas a cumplir con las políticas y normas de seguridad

laboral establecidas, deben de brindarles a los trabajadores equipos de seguridad, suministros de las maquinarias y todos los materiales necesarios para poder desempeñarse en su área de trabajo.

4.13.4.1.1 Estima. “La satisfacción puede cumplirse mediante incentivos que impliquen prestigio y poder” (Sherman, 1999q, pág. 16).

La estima laboral es toda la apreciación que los trabajadores desarrollan en su desempeño laboral, este con base a que ellos piensan y creen que está bien lo que hacen o lo que deberían hacer, de esta manera empiezan a mensurar su trabajo, y es donde demuestran toda la emoción de sentirse parte de la organización y hacen que su trabajo sea de buena cálida.

4.13.4.1.2 Autorrealización. “Los incentivos para la satisfacción estas necesidades incluyen la oportunidad para adquirir una sensación de competencia ocupacional y logro” (Sherman, 1999r, pág. 16).

La autorrealización es la mayor complacencia por haber logrado y alcanzado las metas establecidas a corto o largo plazo, por lo que pertenecen al desarrollo personal y profesional de cada uno de los trabajadores y realizar todo aquello que ellos deseen con su virtualidad, de esta manera los trabajadores se encantan con ellos mismos y les gusta todo lo que hacen por el hecho de haber trabajado arduamente para llegar a cumplirlo.

4.14 Procedimiento para Generar Mayor Grado de Producción

Se elaboró la entrevista a profundidad a los colaboradores del área administrativa del departamento de Recursos Humanos, se generó un listado de los distintos beneficios no económicos otorgados a sus colaboradores y en base a este listado se realizó la encuesta para los colaboradores del área operativa, se realizaron las encuestas a los colaboradores del área operativa, se realizó el vaciado de la información de las encuestas y entrevistas realizadas, se verificó los resultados de las encuestas y entrevistas, se tabularon los resultados de ambos instrumentos y se

presentaron a través de gráficas, se elaboró una matriz descriptiva con las respuestas de los expertos, se analizaron los resultados obtenidos, por último se redactaron las conclusiones y recomendaciones con base a los resultados obtenidos. (Chiavenato, 2009c, pág. 99).

Los procedimientos de mayor producción son todos en los que se detallan las actividades necesarias para incorporar eficazmente el procedimiento planteado y así alcanzar los objetivos establecidos, por último, se desarrollan las guías que se deberán seguir para la mejoría continuamente del proceso y así mantener los resultados, para poder contribuir así el documento en su totalidad.

Por lo tanto, deben tener en cuenta el analizar la productividad de los trabajadores, para verificar el uso correcto de las herramientas brindadas para la fabricación de producción, por lo tanto se puede tomar el tiempo para hacer un análisis si deben de mejorar o implementar mejoras para poder obtener mayores beneficios, de los resultados obtenidos.

4.14.1 Procedimientos para Plantear Propuestas y Adaptar el Cambio

Las personas deben adaptarse a la rigidez de la jornada de trabajo, en especial en las fábricas. Si no lo consiguen, las personas se retardan o faltan al trabajo, y reciben descuentos o sanciones por el incumplimiento del horario de trabajo. En muchas organizaciones existe un calendario anual que establece los puentes días hábiles entre festivos y sábados o entre domingos y festivos, en que no se trabaja. (Chiavenato, 2000b, pág. 661).

Los procedimientos que las organizaciones plantean para comprender la dependencia en preparar a los trabajadores para aceptar y adaptarse a los cambios, es mantener una efectiva implementación de nuevas iniciativas que puedan garantizar y ver los esfuerzos recompensados y así poder conseguir los objetivos buscados, de esta manera podrían hacer una prueba piloto para ver las reacciones antes de establecer de lleno los cambios a realizar y prever el futuro y se vuelva

una costumbre.

Dado que en estos días el ausentismo es bastante elevado, no se trabaja durante ellos y las horas de esos días se recuperan trabajando algunos sábados o ampliando la jornada de trabajo en los días de las otras semanas, o laborando algunos minutos adicionales en el resto del año. Así, los empleados pueden disfrutar un periodo de descanso más prolongado durante el día festivo, el puente y el fin de semana. Esto conviene a la empresa porque evita el ausentismo y tiene ocupada toda su fuerza laboral. (Chiavenato, 2000c, pág. 661).

El cambio organizacional es un proceso muy grande, porque deben tener en cuenta todos los aspectos relacionados a los trabajadores, por lo tanto estos deben de estar motivados y confiados en que la organización haga un buen trabajo a la hora de implementar este cambio y pueda ser de éxito, porque es un cambio duro para todos, con el hecho de poder liderar este cambio los trabajadores se sienten motivados y satisfechos, para poder realizar sus actividades laborales sin ningún problema y dejar fuera a todos aquellos que con el cambio desconfíen de los procedimientos realizados.

4.14.2 Procedimientos que Propicien La Satisfacción de Los Colaboradores

La satisfacción de empleados es el nivel de agrado que los trabajadores tienen con su empleo. Generalmente, se mide con una encuesta que aborda temas como la compensación laboral, carga de trabajo, percepciones de la administración, flexibilidad, trabajo en equipo, manejo de recursos, todos estos elementos son importantes para las organizaciones que quieren tener empleados felices y evitar la rotación de personal. (Chiavenato, 1999s, pág. 5).

La satisfacción de los trabajadores es tener una buena comunicación con el superior esto con el fin de crear cercanía, fomentar de alguna manera el trabajo en equipo para que la organización y que esta marche con normalidad, y la productividad continúe con su rendimiento, también podría

ser que las organizaciones tengan un espacio agradable donde puedan compartir en armonía todos para mantener una relación estable y puedan distraerse de sus actividades en tiempos libres, los trabajadores deberían de sentirse satisfechos y entusiasmados a la hora de realizar sus actividades.

4.15 Remuneración

La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta. (Chiavenato, 2002l, pág. 283).

La remuneración son todos aquellos pagos que reciben los trabajadores por parte de las organizaciones, ingresos por los servicios prestados, por lo tanto, la remuneración es el componente principal a la hora de un contrato laboral, para poder solventar todas aquellas actividades realizadas, y de esta manera valorar el desempeño de cada uno de ellos al momento de su productividad y la responsabilidad que conlleva.

4.15.1 Tipos de Remuneración

4.15.2 Remuneración Directa

“Son los beneficios y servicios sociales, que por lo general son comunes para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado” (Chiavenato, 2002m, pág. 283).

La remuneración directa son todos aquellos pagos realizados por las organizaciones a los trabajadores, estas pueden ser, el salario base, las bonificaciones, comisiones, primas y remuneraciones extras, todo por los servicios prestados, estos pagos se pueden realizar de forma semanal, quincenal, mensual o bien pagos anuales, para que en el transcurso de un año el trabajador reciba partidas en dinero, también pueden ser todos aquellos como el transporte, los viáticos, las horas extras, los premios y algunos reembolsos médicos dados.

4.15.3 Remuneración Indirecta

"Es aquella que generalmente el trabajador no recibe en dinero, sino que puede recibirla en especie o la empresa paga a un tercero en beneficio del trabajador" (Rimsky, 2005a, pág. 18).

La remuneración indirecta normalmente se realiza con la intención de mantener motivados a los trabajadores, para que puedan cumplir de mejor manera la productividad que realizan en las organizaciones, es por ello por lo que se le otorgan beneficios extras al salario establecido, también pueden ser los seguros de vida, la flexibilidad de horarios y jubilación privada.

4.16 Salario

Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, el trabajador recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. (Brito, 2005, pág. 20).

El salario es todo aquel pago que reciben los trabajadores mensualmente por la realización de las actividades laborales, es por ello por lo que ambas partes deben de estar de acuerdo, a la hora de formalizar un contrato de trabajo, para ellos la remuneración es de sumo interés para poder subsistir y cubrir la mayor parte de sus necesidades como pueden ser la alimentación, educación, vivienda, vestuario, etc.

4.16.1 Significado del Salario

"La remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante un tiempo determinado" (Chiavenato, 2002n, pág. 284).

Los salarios son todos las remuneraciones ofrecidas por las organizaciones como aporte fundamental por el desempeño laboral que los trabajadores hacen estos pagos pueden ser en efectivo o cheque, también se pueden otorgar otros beneficios como, primas, comisiones,

bonificaciones y prestaciones son brindadas por el esfuerzo y dedicación a sus actividades.

4.16.2 Clases de Salario

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios, estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, trabajo nocturno, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los gestores de las empresas. (Chiavenato, 2002ñ, pág. 245).

La clase de salarios también puede tratarse de todos aquellos pagos que se les brindan a los trabajadores ya sea por la obra o producción realizada, por tiempo estipulado y la nominal que es el salario que adquieren por el contrato de trabajo este conforme al acuerdo establecido por la organización y el trabajador, es por ello por lo que es un derecho adquirido por la realización de tareas laborales y por el alcance de metas establecidas y dar su mayor esfuerzo para lograrlo.

4.16.2.1 Por Unidad de Tiempo. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Esta clase de salario es el que normalmente se le otorga a la mayoría de los trabajadores en las empresas tomando en cuenta el número de horas que el mismo labora por día. (Chiavenato, 2002o, pág. 23).

Se comprende que por unidad de tiempo se adquiere una remuneración de acuerdo con la duración de prestación de servicios este se puede medir por horas, días, semanas u horas y bien

por la cantidad de producción realizada durante el tiempo prestado, para poder brindarles un pago por los general los trabajadores deben tener que puede ser medible por un mes.

4.16.2.2 Por Unidad de Obra, por Pieza o Destajo. El salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleada para ejecutarla. Cuando se otorga esta clase de salario, se toma en cuenta el trabajo realizado por producción o cantidad. (Chiavenato, 2002p, pág. 24).

Se dice que la remuneración pagada por unidad de obra o salario a destajo es todo aquel dinero que se otorga por la realización de un trabajo, esto quiere decir que es el pago por haber finalizado una labor, por lo que de esta manera la toma de tiempo queda fuera, para poder tomar esta remuneración deben de culminar la actividad a desarrollar, o bien se puede hacer el pago por las piezas producidas esto sería como el salario de comisiones.

4.16.2.3 Por Tarea. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada. Esta clase de salario es otorgada a aquellos trabajadores que con metas pre-establecidas buscan obtener el resultado que la empresa requiere. (Chiavenato, 2002q, pág. 24).

El pago otorgado por tarea es todo aquel que los trabajadores reciben por la realización de una tarea establecida, sin tomar en cuenta la cantidad de tareas acumuladas, esto quiere decir que el pago puede ser establecido por una semana, un mes, un bimestre, un día o bien puede tardarse hasta el año completo para finalizarlo, también esta obligación de la persona realizar una cierta

cantidad de producción o bien en la jornada laboral o tiempo establecido.

4.16.3 Normas Legales de Los Beneficios Sociales

Se encuentran los aspectos legales que deben cumplir el patrono y trabajador, puesto que en ella están reflejados los deberes y derechos de estos, estos beneficios son obligatorios, y deben ser otorgados a todos los empleados de la organización, si se hace omisión al cumplimiento de dichos beneficios, la organización podría ser sancionada. (Chiavenato, 2002r, pág. 36).

Las normas son aquellas que generalmente son de ley, las que se regulan por los trabajadores y las organizaciones, con el propósito de fortalecer la eficiencia de estos y para cumplir con la ley establecida, hacerlo de la mejor manera para que ellos se sientan con la libertad y seguridad de que se están por realizarlo y respetan todas las normas requeridas.

4.16.3.1 Vacaciones. Las vacaciones representan el descanso anual de los trabajadores, cuyo derecho surge cuando se cumplen las condiciones establecidas. Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocida e irrenunciable. (Brito, 2005a, pág. 37).

Las vacaciones son todos los días de descanso indefinidos en donde por lo tanto pueden disfrutar sin que les cause molestia o interrumpen estos días, porque de esta manera se desligan las actividades cotidianas, y así que puedan desarrollar actividades para realizar sus cosas favoritas, es por ello que se les brinda un periodo con el fin que se liberen de todo aquel estrés que les pueda perjudicar, al momento de la finalización del periodo dado estas pueden elevar la productividad, luego de haber tenido días de relajación.

El trabajador luego de haber cumplido un (1) año de servicio ininterrumpido para un patrono, tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles, y en los años sucesivos tendrá derecho de un (1) día adicional quince (15) días remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo hábiles. (Brito, 2005b, pág. 37).

Los trabajadores tienen este derecho y las organizaciones están obligadas a darlas al cumplimiento de ciento cincuenta días en el último año laborado, este periodo tiene una duración de quince días hábiles de descanso, en donde las organizaciones tienen la obligación a pagarlas antes de que este salga a disfrutar de su permiso.

4.16.3.2 Bono Vacacional. Se refieren al bono vacacional como vacaciones pagadas, los autores coinciden en que este beneficio cumple con metas de compensación importantes, que proporciona a los trabajadores una oportunidad para descansar, sentirse rejuvenecidos y más productivos, también acotan que el tiempo de vacaciones pagadas aumenta comúnmente con la antigüedad. (Brito, 2005c, pág. 37).

El bono vacacional es todo aquel que se les otorga a los trabajadores este es un derecho de este, en el que recibe un pago adicional por cada año de servicio prestado que recibe por motivo de su descanso remunerado, con la finalidad de que el empleado pueda invertir en el disfrute de estas, este pago se realiza para todos aquellos que están en labor.

4.16.4 Guarderías Infantiles

El patrono que ocupe a más de veinte trabajadores deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante el cumplimiento de la jornada de trabajo, la misma deberá contar con personal capacitado y especializado para el cuidado de los menores. (Chiavenato, 2002s, pág. 39).

Los beneficios de guarderías en las organizaciones son de gran ayuda para los trabajadores para poder dejar a sus hijos, también se puede decir que es de ayuda para el mejoramiento de desempeño laboral y lograr todas las metas establecidas por la organización, de esta manera se hace la reducción de estrés que manejan o bien las faltas por los mismos es por ello por lo que se les brinda una ayuda extra para que mejoren en las actividades y así quedan fuera las preocupaciones.

4.16.5 Utilidades

Las utilidades es un derecho de los trabajadores de recibir una parte de utilidad generada con su participación o esfuerzo, representan un derecho que tiene el trabajador percibir partes de las ganancias que obtiene una empresa o patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado, las mismas son normalmente otorgadas en el mes de diciembre, o en su defecto según algún contrato colectivo que se haya establecido. (Chiavenato, 2002t, pág. 39).

Las utilidades son todas las justicias constitucionales que el habitante trabajador, recibe por la realización de actividades individuales, por todo aquel esfuerzo físico y moral determinado a cambio de una remuneración establecida, y tiene el derecho a concursar para estas comisiones.

4.16.6 Alimentación para Los Trabajadores

Este beneficio de alimentación es uno de los más importantes ya que la normativa legal vigente ha obligado a las organizaciones al otorgamiento del mismo, y es otorgado con la finalidad de concederles a los empleados la posibilidad de adquirir alimentos en los diferentes establecimientos o de que la misma organización otorgue el beneficio mediante comedores, o en su defecto, en efectivo. (Chiavenato, 2002u, pág. 40).

Los beneficios de alimentación que se les otorga a los trabajadores son todos los que protegen y mantienen la mejora de los estados de nutrición dados, con el fin de reforzar y mantener

una buena salud, para poder evitar enfermedades que puedan afectar el desempeño laboral, y así mismo esté no afecte en su rendimiento laboral y tengan una mayor productividad.

4.17 Sistema de Variables

Estás permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar, aunque se prefiere usar el concepto de evento, el cual es más amplio pero el mismo incluye el término variable y es el que discutirá, se puede acotar entonces, que es la idea básica de algunos enfoques, sobre todo los cuantitativos, ya que es la manipulación y control objetivo de las variables. (Barrera, 2007, pág. 25).

El sistema de variables es todo aquello que se va a controlar, tendrá medición o bien se analizara y determinara algo, deben tener la capacidad para controlar todo aquel sistema de medición y atributos logrados, para poder tener este análisis deben de haber finalizado o verificar las variables que de ninguna manera deben quedar fuera de los limites considerados.

4.17.1 Definición Conceptual

“Se define a los beneficios sociales como las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que las empresas ofrecen los empleadores para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (Chiavenato, 2002v, pág. 283).

Los beneficios sociales están fuera de ser remunerados, para estos son comisiones complementarias que les brindan las organizaciones, para que tengan una mejora de calidad de vida los trabajadores son favorecidos por estos beneficios que día con día se les brinda un servicio como pueden ser la guardería para sus hijos, el transporte a su trabajo, restaurante, cafetería y servicios médicos que se requieran.

4.17.2 Ley de Protección de Beneficios para los Trabajadores de Edad (CWEPA)

La Ley de Protección de Beneficios para los Trabajadores de Edad es una enmienda

realizada en 1990 a la Ley contra la discriminación en el empleo por razón de edad y amplía su cobertura a todas las prestaciones para los empleados. Los empleadores deben ofrecer a los trabajadores de edad prestaciones iguales o mayores que las prestaciones otorgadas a trabajadores jóvenes, con una sola excepción. La ley no exige a los empleadores proporcionar prestaciones iguales o mayores a los trabajadores de edad cuando el costo de esta acción sea mayor que el costo de las prestaciones para los trabajadores jóvenes. (Mondy, 2005a, pág. 338).

La ley de protección para personas mayores tiene como principal objetivo poder brindarles la mayor clase de intereses a estos y poderles garantizar que el estado brinde estos derechos a las personas de la tercera edad algunos de sus beneficios pueden ser la alimentación, la vivienda, las asistencias médicas y algunos vestuarios con el fin de fortalecer la educación.

4.17.2.1 Beneficios de la ergonomía. Es evidente que existe un beneficio económico por usar la ergonomía, por ejemplo, cuando introdujo sus normas de salud y seguridad a principios de la década de los noventa, las tasas de lesiones disminuyeron 175 por ciento, aunque su fuerza laboral se triplico a una cifra más elevada de empleados. (Mondy, 2005b, pág. 369).

La ergonomía es todo aquello que se apodera de la mayor parte del tiempo en las actividades diarias de los trabajadores, es por ello que para que estos trabajen de una mejor manera y sean personas estables al momento de desempeñar sus labores y queden fuera de tener estrés y puedan tener una mayor productividad en sus áreas, estos beneficios pueden ser la prevención de los riesgos laborales, que los trabajadores puedan elevar su productividad y eficiencia, deben tener en cuenta la reducción del absentismo laboral donde puedan gozar de un ambiente laboral bueno y de esta manera quedar fuera de las bajas por enfermedades, que ellos se puedan sentir cómodos y propicien de una buena salud para sentirse satisfechos, por lo tanto, producir menos lesiones ya

sean leves o bien dolencias que afecten todo el desempeño, y mantener un mejor entorno laboral.

4.17.3 Tipos de Ergonomía

4.17.3.1 Ergonomía Cognitiva. “Estudia todas las necesidades psicológicas de los trabajadores, se centra en aspectos como la gestión del estrés durante el desempeño de las actividades laboral, la carga de trabajo, el impacto emocional que suponen algunos puestos de trabajo” (Up Spain, 2021a).

La ergonomía es la que tiene un dominio y la que estudia a los seres humanos y toda la interacción con el desempeño laboral y todos los mecanismos que son utilizados para dicho sistema relacionado a estas interacciones de las capacidades de los trabajadores, los procedimientos mentales y la memoria, con el fin de verificar los conocimientos y mantener una buena producción.

4.17.3.2 Ergonomía Ambiental. Se centra en el estudio de las condiciones físicas el ambiente del trabajador durante su jornada laboral, por ejemplo, el ruido, la iluminación, temperatura, entre otras con el único objetivo de conseguir que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades en las mejores condiciones. (Up Spain, 2021b).

Son todas aquellas partes de la ergonomía donde se verifica la calidad del ambiente para desarrollar sus actividades cotidianas, para que los trabajadores puedan desempeñarse de una mejor manera, deben de tomar en cuenta la mala iluminación o la intensidad y les moleste el reflejo de esta, las vibraciones y el ruido que este puede afectar el rendimiento.

4.17.3.3 Ergonomía Física. “Es una de las más conocidas, se centra en el estudio de las características anatómicas y fisiológicas que se relacionan con las actividades que el empleado desarrolla” (Up Spain, 2021c).

La ergonomía física es toda aquella que tiene como objetivo mantener el desarrollo más

eficaz y cómodo posible para los trabajadores, es por ello que de ninguna manera deben de haber peligro para la salud de ellos, para eso deben de brindarles comodidades y que su rendimiento sea de agrado y bienestar para la salud, algunos de los temas desarrollados de la fisiológica es mantener una buena postura en el trabajo, seguridad, salud ocupacional, los sobreesfuerzos y todo aquel movimiento repetitivo que se realiza y pueda ocasionar alguna lesión muscular dentro de las instalaciones.

4.17.3.4 Ergonomía Temporal. “Es la ergonomía encargada de promover el bienestar de los empleados en relación con los tiempos de trabajo, por ejemplo, las jornadas laborales, los tiempos de descanso y los ritmos de trabajo” (Up Spain, 2021d).

La ergonomía temporal son todos aquellos estudios del tiempo sobre el trabajo, las cargas laborales por las jornadas largas, las pausas que se realizan y todo aquel ritmo con el que se desempeñan en sus actividades, algunas de estos tiempos se refieren a las vacaciones, los descansos semanales, los horarios ya sean fijos, rotativos o nocturnos, para que puedan tener un mayor grado de satisfacción de pertenencia, esto con el fin de mantener fuera el cansancio, por las actividades que se desarrollan a lo largo de sus jornadas laborales.

4.17.3.5 Ergonomía Organizacional. Es el tipo de ergonomía encargada de optimizar las políticas de una compañía, por ejemplo, la comunicación interna de una empresa y la promoción del trabajo en equipo, la ergonomía es beneficiosa para ambas partes, trabajadores y empresa, es estudio centrado en la relación de los trabajadores con el entorno clave para que una empresa funcione adecuadamente y para crear una plantilla eficiente capaz de cumplir los objetivos. (Up Spain, 2021e).

La ergonomía es toda aquella disciplina que extiende las visiones de las organizaciones

para poder tener una posición más flexible y amplia, de esta manera se determinan los abordajes de las actividades y las responsabilidades por parte de los trabajadores, se les deben brindar comodidades y que estos de ninguna manera puedan tener o llegar a obtener dolores musculares de espalda, estrés, una mala postura o bien un dolor lumbar por las malas comodidades que se le otorgaron, es por ellos que las organizaciones deben de trabajar en que los horarios laborales estén fuera de ser demasiado extensos, y poner en práctica el trabajo en equipo para mantener una buena gestión del recurso humano.

4.17.3.6 Crecimiento de los PAE y sus Beneficios. La ley de un sitio de trabajo libre de drogas exige a los empleados federales y a los empleados de empresas bajo contrato público que utilicen los servicios de los programas de asistencia a los empleados. Como es posible imaginar, los PAE crecieron rápidamente después de la aprobación de esta ley, sin embargo, muchas empresas han determinado que estas proporcionan otras ventajas y los han implementado voluntariamente. (Mondy, 2005c, pág. 386).

Algunos de los beneficios dados por este crecimiento son las asistencias de enfermería que se les pueda proporcionar a los trabajadores, este se les otorga porque es de vital interés para ellos.

5. Análisis de los Resultados

5.1 Análisis

El origen de los beneficios, es una aproximación sistemática a la estimación de fortalezas y debilidades de alternativas de acción con la finalidad de determinar las opciones de abordaje que ofrecen el mejor beneficio mientras se conservan los recursos, ya sean las transacciones, actividades y funciones empresariales, es una lógica o razonamiento basado en el principio de obtener los mayores y los mejores resultados al menor esfuerzo invertido, tanto por eficiencia técnica como por motivación humana, entre sus buenas prácticas hay que mencionar la flexibilidad que ofrecen en cuanto a organización de horarios, la existencia de espacios de ocio en el centro de trabajo, y la libertad que dan al personal para dedicar una parte de su tiempo a desarrollar proyectos relacionados con sus propios intereses.

Los objetivos de un plan de beneficios sociales se relacionan porque obligan a los responsables de recursos humanos de las organizaciones a desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus trabajadores calificados uno de esos planes lo constituyen los llamados beneficios al personal, o intentan conocer la situación de algunas organizaciones de zona, miden los niveles de compromiso y motivación de sus empleados, y relacionarlos con el otorgamiento de beneficios o servicios, y la manera en que cada organización decide hacerlo.

Los beneficios legales, las organizaciones tienen que realizar mejoras, ya sea para los trabajadores y socios trabajadores de las organizaciones de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se dice que son todos aquellos regulados por las leyes laborales, por los sindicatos o por la seguridad social, estos se derivan de las vacaciones remuneradas, pensiones,

seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras, recargo por realización de tareas en horario nocturno.

Los beneficios voluntarios, el recurso humano tienen la misión de hacer que el empleado, gracias a implementar programas de beneficios sociales, sienta orgullo de pertenencia y ayude a que los índices de ausentismo, rotación y bajas sean insignificantes o inexistentes, se trata de que el trabajador perciba que con este tipo de retribuciones no dinerarias aumenta su salario y en consecuencia su poder adquisitivo, esto alienta al crecimiento de la responsabilidad ciudadana y social, al avance de una cultura colaborativa y a que el trabajador pueda trabajar sus valores en un ambiente relacionado a lo laboral.

En consecuencia a los beneficios monetarios, son los programas de incentivos diseñados por las empresas deben tener una serie de requisitos, para poder combinar incentivos monetarios con no monetarios, hay que ser claros, concretos y fáciles de entender por los trabajadores y también han de ser beneficiosos tanto para los trabajadores como para las organizaciones, se dice que los incentivos monetarios hacen siempre referencia al alcance económico que percibe el colaborador por su trabajo, que exige varios como el punto básico de la remuneración, esta corresponde al salario estándar que recibe un empleado a través de su nómina, normalmente de carácter mensual.

Los beneficios no monetarios son todos aquellos que ofrece un reconocimiento tangible para el personal que sobresalga, ya sea enviar un correo electrónico desde los líderes empresariales con felicitaciones por un trabajo bien hecho, entregar una nota de reconocimiento de puño y letra o mencionar sus éxitos durante las reuniones de equipo, proporcionar la oportunidad de participar en trabajo voluntario que esto puede ofrecer no sólo un buen descanso de la oficina, pero también el beneficio añadido de la moral aumentada a través de actividades altruistas.

Los procedimientos para generar mayor grado de producción sirven para determinar la satisfacción laboral de los colaboradores y su relación con la remuneración indirecta, puesto que esta forma parte del sistema de recompensas que se aplican para satisfacer las necesidades del trabajador, y así poder llegar a influir en el para impulsar un cambio en sus actitudes con respecto al trabajo dentro de las organizaciones, normalmente se asocia a teletrabajo pero en realidad se aplica a medida que haga que los colaboradores tengan un mayor control sobre su tiempo, algo especialmente extendido en sectores como la ciencia, la ingeniería o el sector tecnológico.

Los incentivos y las contribuciones son todas aquellas remuneraciones globales de las organizaciones, los beneficios extras, lo que va más allá de las exigencias legales y del salario básico, representan una parte sustancial a tener en cuenta para el presupuesto de gastos, las comparaciones efectuadas mediante la utilización de valores salariales equivalentes son más reales que las que se compararán directamente los costos de los distintos planes de beneficios sociales.

Las prestaciones estas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte de las organizaciones para los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa por medio de un contrato de trabajo, y tienen como principal finalidad cubrir las necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la organización, son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

Todos los procesos de subsistema del mantenimiento de recursos humanos son para definir la permanencia de las personas en la organización y aún más, para la motivación hacia el trabajo y la consecución de los objetivos organizacionales, en algunas organizaciones no se conceden tan necesarios a estos procesos de mantenimiento de personal porque se aproximan al modelo de

hombre económico, porque son rígidas e inflexibles y porque generalizan y estandarizan, y de esta manera tratar igual a todas las personas, sin tener en cuenta sus diferencias individuales y sus diferentes contribuciones a la organización, en otras organizaciones, a estos procesos se les da mucha relevancia porque se aproximan al modelo de hombre complejo, porque son flexibles y adaptables a las personas, y porque respetan las diferencias individuales y tienen en cuenta que sus contribuciones al éxito de la organización son diferentes.

El análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos y beneficios, aunque estos son motores que promueven la motivación de los colaboradores de una organización y permiten alcanzar las metas propuestas además de brindar a sus miembros las garantías, y la estabilidad esperada, sin embargo, suele depositarse sobre ellos la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social, hay estrategias que no son aplicadas adecuadamente de acuerdo con los objetivos, políticas y principios de la organización pueden llegar a convertirse en una piedra en el zapato la que puede deteriorar la correcta operación de una organización.

Los criterios para todo aquel planteamiento de servicios y beneficios sociales deben ser responsabilidad de las dos partes es decir, los costos deben compartirse entre las organizaciones y los trabajadores que reciben las prestaciones, son personas que cooperan entre sí para promover común del grupo, como las prestaciones y seguridad social son complementos lógicos de los requisitos de trabajo, la empresa tiene responsabilidad con sus clientes y consumidores en términos del mejoramiento del servicio, claridad en sus transacciones comerciales, mejores productos, cumplimiento con estándares de calidad, mercadeo responsable, respuesta a las exigencias y necesidades e información confiable acerca de la calidad y seguridad.

Los servicios y beneficios sociales más utilizados para los trabajadores están basados principalmente en el aumento de la productividad y el desempeño en sus actividades cotidianas, pues la estabilidad laboral y la capacitación continua son los dos beneficios sociales hacia donde van dirigidos cada uno de sus esfuerzos de las organizaciones al momento de formular sus planes y programas de beneficios, y aunque muchas veces el bienestar en sus trabajadores, quedan fuera de cumplir con los objetivos que estas organizaciones se plantean, pues para ello se analizó la gestión y la formulación y ejecución de los planes y programas de beneficios sociales se puede observar que los objetivos y los resultados van por caminos diferentes debido a quedar fuera, se tiene en cuenta las verdaderas necesidades de los trabajadores y de ninguna manera se les está por cumplir como seres humanos integrales sino como netamente trabajadores.

En la satisfacción y motivación se localizan oportunidades de mejora continua de los procesos dentro de las organizaciones, es por ello por lo que, los beneficios sociales dados a los trabajadores como gestión humana son las condiciones laborales que se les brindan a los mismos, así mismo por los objetivos logrados y haber alcanzado la meta que se les pidió obtener y sentirse satisfechos por todo la productividad realizada hacia la organización más aun por los beneficios que se les brinda.

La motivación es toda aquella herramienta fundamental que se les otorga para que puedan realizar sus actividades diarias los trabajadores, en consecuencia a que lo hagan con un mayor entusiasmo sus actividades cotidianas y de igual manera pueden desempeñarse bien para que ellos se sientan queridos y valorados por las metas cumplidas, además de recibir felicitaciones o alguna clase de beneficios dados, la motivación es esencial para que ellos puedan sentirse cómodos en sus áreas, por lo tanto se debe motivar con tener una buena comunicación y un buen ambiente laboral, las actitudes y valor las habilidades de cada uno.

6. Conclusiones

- Se determinaron los procedimientos para la implementación de programas de beneficios indirectos o sociales, a fin de que se comprendió la importancia de costos y valores de su administración.
- Se conocieron los procesos laborales que generaron cambios sociales, para poder atender las necesidades de los trabajadores, con el propósito que se reconocieran las estrategias enfocadas a la búsqueda de propuestas establecidas por las organizaciones.
- Se definieron las ventajas y desventajas de los programas de beneficios sociales e indirectos implementados en las organizaciones, que buscaron procedimientos para mejorar las condiciones de los trabajadores, con la finalidad de profundizar y ampliar el conocimiento sobre el tema.

7. Recomendaciones

- Las áreas de recursos humanos deben determinar los procedimientos para la implementación de programas de beneficios indirectos o sociales, a fin de comprender la importancia de costos y valores de su administración.
- Las administraciones de las organizaciones deben conocer los procesos laborales que generaron cambios sociales, para poder atender las necesidades de los trabajadores, con el propósito de reconocer las estrategias enfocadas a la búsqueda de propuestas establecidas.
- Las organizaciones deben definir las ventajas y desventajas de los programas de beneficios sociales e indirectos implementados, que buscan procedimientos de mejorar las condiciones de los trabajadores, con la finalidad de profundizar y ampliar el conocimiento sobre el tema.

8. Palabras Clave

- **Beneficios Sociales.** “Estos beneficios y servicios sociales constituyen costos de mantenimiento del personal. Además, uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones empresariales y, sobre todo para las organizaciones de servicios” (Chiavenato, 2000d, pág. 459).
- **Prestaciones Sociales.** Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. (Olaya, 2020f).
- **Servicios y Beneficios Sociales.** 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. (Chiavenato, 2000e, pág. 460).
- **Ventajas de Incentivos.** Algunas de las ventajas de los programas de los incentivos las cuales son, los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en las metas específicas de desempeño, proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización, los pagos de incentivos son costos variables que se enlazan con los logros de los resultados. (Sherman, 1999s, pág. 17).
- **Desventajas de Incentivos.** El hecho de que los individuos no puedan lograr alcanzar la satisfacción de sus necesidades puede provocar que se vean impedidas a la hora de alcanzar

una meta o un incentivo en particular, dando como resultados la inconformidad y ésta puede interferir en el buen desempeño de sus actividades laborales dentro de la empresa. (Sherman, 1999t, pág. 18).

- **Remuneración Directa.** “Son los beneficios y servicios sociales, que por lo general son comunes para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado” (Chiavenato, 2002w, pág. 283).
- **Remuneración Indirecta.** "Es aquella que generalmente el trabajador no recibe en dinero, sino que puede recibirla en especies o la empresa paga a un tercero en beneficio del trabajador" (Rimsky, 2005b, pág. 18).
- **Incentivos.** Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno puede ser inútil para otro. (Chiavenato, 2000f, pág. 117).
- **Salario.** Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, el trabajador recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. (Brito, 2005d, pág. 20).
- **Seguridad.** Difiere entre personas, para unas puede servir como un incentivo que motiva a continuar laborando en una empresa y alcanzar un nivel de satisfacción en su desempeño y para otros ésta puede proporcionarles un sentimiento de libertad en el cual dirige sus energías hacia los objetivos de la empresa y no hacia su seguridad personal. (Sherman, 1999u, pág. 16).

9. Bibliografía

- Barrera, H. (2007). El proyecto de investigación. Caracas.
- Bohlander, G. &. (2008). Administración de Recursos Humanos. México, DF: S.A.
- Brito. (2005). Virtual Edu. Obtenido de Virtual Edu:
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095076/cap02.pdf>
- Burgos, T. (14 de Enero de 2014). Recursos Humanos. Obtenido de Recursos Humanos:
https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/CAP_12_RRHH_2013-2014.pdf
- Cejas, M. &. (2008). Administración de Recursos Humanos. Ecuador: ESPE.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc GRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Los Angeles, California:
 McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogota, Colombia: Mc GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Herzberg, Frederick. (1959). Repository. Obtenido de Repository:
https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3798/Satisfacci%C3%B3n_laboral_salario_salario_emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Maradiaga, Janett. (2014). Repositorio. Obtenido de Repositorio:
<https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>
- Mondy, W. y. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Newstrom, Davis. (2003). Science. Obtenido de Science:

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3798/Satisfacci%C3%B3n_laboral_salario_salario_emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olaya, C. (mayo de 2020). Gerencie. Obtenido de Gerencie:

<https://www.gerencie.com/prestaciones-sociales.html>

Puchol, Luis. (1997). Virtual edu. Obtenido de Virtual edu:

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0107907/cap01.pdf>

Rimsky, T. (2005). Administración de la Remuneración. México: McGraw-Hill-Internamericana.

Rodriguez, Alejandro. (Enero de 2008). UNAM. Obtenido de UNAM:

<http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>

Santiago, A. (21 de Agosto de 2020). Bizneo. Obtenido de Bizneo:

<https://www.bizneo.com/blog/permisos-retribuidos/#comment-3958>

Sherman, A. (1999). Administración de personal. México: Continental.

Taylor, Frederick. (s.f.). Sodexo. Obtenido de Sodexo: <https://www.sodexo.es/blog/origen-beneficios-sociales-empresas/>

Up Spain. (2021). Obtenido de Up Spain: <https://www.up-spain.com/blog/ergonomia-para-el-bienestar-de-los-empleados/>

10. Anexos

10.1 Anexo 1. Fichas Bibliográficas

Ficha Bibliográfica	
Área	
Autor	
Título del libro	
Datos Editoriales	
Tema	
Subtema	
Cita	
Página	

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Idalberto Chiavenato
Título del libro	Administración de Recursos Humanos
Datos Editoriales	1999, Quinta Edición, México
Tema	Programas de Beneficios Indirectos
Subtema	Mantenimiento de Recursos Humanos
Cita	Compensación y Planes de beneficios sociales, forman parte de un sistema de recompensas que la organización brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados, e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya
Página	39

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Idalberto Chiavenato
Título del libro	Introducción a la Teoría General de Administración
Datos Editoriales	2007, 7ª Edición, México
Tema	Programas de Beneficios Indirectos
Subtema	Planes de Beneficios Sociales
Cita	Se orientaron inicialmente hacia una perspectiva paternalista y unilateral justificada por la preocupación de mantener al personal y reducir la rotación, especialmente en las organizaciones cuya actividad se desarrolla en condiciones rudas y adversas, la iniciativa se amplió con rapidez a casi todas las clases de organizaciones
Página	561

Ficha Bibliográfica	
Área	Recursos Humanos
Autor	Efraín Sierra Rodríguez
Título del libro	Recursos Humanos
Datos Editoriales	2016, 1ª Edición, Colombia
Tema	Programas de Beneficios Sociales
Subtema	Análisis de las Ventajas y Desventajas de las Estrategias de Incentivos
Cita	Las empresas reconocen al trabajador como un recurso humano el cual por medio de su talento permite que esta alcance sus metas y objetivos propuestos, para esto, como en ventas se requiere diseñar una estrategia de compensación e incentivos, la cual debe estar soportada en los imperativos estratégicos de la compañía y en una análisis del mercado y del entorno empresarial en el que se desenvuelve
Página	6



IDEA

Guatemala, 26 de 02 de 23

Señores:
Universidad Galileo
IDEA
Presente.

Por este medio de la presente YO Marlyn Vineth López Pérez que me identifico con número de carné 18006569 y con DPI 304224022017 actualmente asignado (a) en la carrera: Licenciatura en Tecnología y Administración y Desarrollo de Recursos Humanos "Autorizo a Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"
Las Ventajas y Desventajas de Aplicar Procesos de Beneficios Indirectos o Sociales en las Organizaciones

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F.