

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Administración y Auditoría



MEMORIA PARA OPTAR A TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL
MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE BIENESTAR DEL
PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

ALUMNAS
PROFESOR GUIA

Lorena Alejandra Chandía Andrade
Dolka Evelyn Cuadra Garrido
Luis Fernando Méndez Briones

CONCEPCIÓN, 2007

DEDICATORIA

*Y así después de esperar tanto, un día como cualquier otro decidí triunfar...
Decidí no esperar a las oportunidades, sino yo mismo buscarlas.
Decidí ver cada problema como la oportunidad de encontrar una solución.
Decidí ver cada desierto como la oportunidad de encontrar un oasis.
Decidí ver cada día como una nueva oportunidad de ser feliz.*

*Aquel día descubrí que mi único rival no eran más que mis propias debilidades.
Y que en éstas, está la única y mejor forma de superarnos.*

*Descubrí que no era yo el mejor y que quizás nunca lo fui.
Me dejó de importar quién ganara o perdiera...
Ahora me importa simplemente saberme mejor que ayer.*

Aprendí que lo difícil no es llegar a la cima... Sino jamás dejar de subir.

(R. Ripani)

*A mis padres
Joaquín y Sonia,
y a mi abuelo José.
Dolka*

*A mis padres
Ramón y Aurora.
Lorena*

AGRADECIMIENTOS

En la vida nada es posible si quienes nos permitieron estar aquí así lo desean. Es por esto que agradezco en primer lugar a Dios y a María la virgen, quienes hicieron posible este sueño, entregándome toda la fortaleza que necesité para superar cada uno de los obstáculos que se presentaron durante este largo caminar, gracias por el amor y por estar conmigo en cada momento, por iluminarme en los días de oscuridad y por darme su mano para ayudarme a levantar cuando he caído.

A mis padres, que son la base de mi vida, mi motivación más latente para lograr con éxito mis sueños. Gracias papás por el amor y apoyo incondicional, por regalarme una vida plena y feliz, por enseñarme a caminar el camino de la vida, por los grandes sacrificios que tuvieron que hacer para que yo consiguiera llegar a este momento. Gracias por la confianza, por los valores y enseñanzas que me han entregado y que han permitido ser la mujer que soy ahora.

A mi abuelo José, quien siempre creyó en mí, quien me entregó su apoyo y cariño incondicional, y que ahora desde el cielo lo sigue haciendo. Abuelo, espero que estés orgulloso por lo que he logrado, te debo a ti la confianza y la fe en saber que podía llegar hasta aquí.

A mi hermano, que ha sido ejemplo de perseverancia, responsabilidad y fuente de conocimientos. Gracias por todo el apoyo que me has dado, por enseñarme a avanzar por la vía correcta sin permitir quedarme en el camino. Más aún, no puedo dejar de agradecerte por darme a uno de los tesoros más valiosos de mi vida, mi sobrina Fernanda, a quien le debo parte de mi fuerza por seguir luchando.

A mis familiares que contribuyeron de alguna manera en este logro. Gracias por escucharme cuando fue necesario, por cada una de sus palabras de apoyo y aliento, por sus buenos consejos y cariño: Nory, muchas veces las palabras y un abrazo de cariño hacen mas que cualquier otra cosa....gracias por ese cariño incondicional y esos abrazos que me has dado y me inspiran a seguir creciendo. Jaime y Erna, gracias por la confianza entregada durante todos estos años, por el apoyo, sus sabios consejos y el cariño que he recibido de ustedes.

A mis amigos, aquellos que nunca fallan. Gracias por estar conmigo en los buenos y malos momentos de mi vida, por la alegría que entregan y que hicieron mis días más felices y divertidos. Gracias por el apoyo y la amistad. Vero, Maricel, Alfredo, Cecy, Max, Feña y Felipe, simplemente gracias por ser como son.

A mi amiga y compañera de tesis. Lore, pensar que este es el fin de una etapa inolvidable, pero el comienzo de un nuevo camino desconocido para nosotras. Gracias por todos aquellos momentos que vivimos juntas, por ser mi compañera de estudio, de viajes, de aventuras y proyectos, pero especialmente, gracias por ser mi amiga.

A mis profesores que me formaron y educaron...

A la universidad, quien me acogió y entregó todas las herramientas que permitieron terminar con este primer gran paso...

Y en general, gracias a todos aquellos que contribuyeron en que este sueño se hiciera realidad...

Dolka

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo quiero agradecer a Dios la posibilidad que me dio de haber estudiado en la UBB y todo lo que conllevó en mi vida.

En segundo lugar quiero agradecerles a mis Padres, pilar fundamental en mi desarrollo personal, son los que me han dado el ejemplo del esfuerzo, dedicación y en lo importante que es el tener una formación profesional. Ustedes me han dejado la vara muy alta, ya que la demostración que me han dado de que todo lo que uno se propone lo puede lograr en esta vida, lo importante es dedicarse a ello.

También quiero agradecer a mi familia, y de forma muy especial a mi familia paterna, por el apoyo y acogida que me han dado. Gracias a estos años en la universidad establecí lazos que quizás de no haber vivido en Concepción no los hubiese tenido. Y de verdad me siento parte de ellos y los llevare en mi corazón por siempre.

Además quiero agradecer de forma muy especial a mi compañera de tesis y amiga Dolka, por todo lo vivido juntas durante estos cinco años, por el apoyo en los malos momentos, por los buenos, por las todas aquellas situaciones que siempre estabas ahí, y por las maravillosas experiencias que nunca olvidare.

A mis grandes amigos, Cecy, Max, Feña, Felipe, Gustavo, Vicente y Claudio; gracias por todos aquellos momentos, ustedes hicieron que mi vida Universitaria sea inolvidable.

A aquellos profesores que marcaron la diferencia para mí y por supuesto a la Universidad del Bío-Bío, siempre estaré orgullosa de haberla elegido para mi educación profesional.

A nuestro profesor guía del cual tuvimos un gran apoyo y conocimos a una gran persona de muchos valores y conocimiento.

Finalmente quiero agradecer a todas aquellas personas que fueron parte de mi vida en la Universidad de las cuales recibí un apoyo y cariño especial.

Lore

INDICE

Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
1.1. Objetivos Generales	11
1.2. Objetivos Específicos	12
1.3. Planteamiento del Problema	12
1.4. Metodología a utilizar	13
Capítulo II: Marco Referencial	15
2.1. Introducción	15
2.2. Conceptos	15
2.3. Orígenes históricos, desarrollo e importancia de la dirección de personal	16
2.4 Gestión de RRHH y la Productividad a través de un Servicio de Bienestar	23
2.4.1 Conceptos	24
2.4.2 Impacto del bienestar social en el desempeño laboral	26
2.5. La seguridad social en Chile y el nacimiento de la Superintendencia de Seguridad Social	28
2.6. Superintendencia de Seguridad Social	31
2.7. Departamento de Bienestar de la Universidad del Bío-Bío	37
Capítulo III: Investigación de Campo	43
3.1. Unificación de fondos	44
3.1.1 Introducción	44
3.1.2 Fundamento de la Propuesta de la unificación de fondos	45
3.1.3 Motivaciones para llevar a cabo la unificación	51
3.1.4 Beneficios de la Unificación	52
3.1.5 Desventajas de la unificación	53
3.1.6 Propuesta de Solución	54
3.2. Plan de distribución del ingreso	55
3.2.1 Introducción	55

3.2.2 Características generales para todas las propuestas	55
3.2.3 Propuesta 1: Redistribución manteniendo el ingreso	56
3.2.4 Propuesta 1ª: Incorporación de la prima dental, financiado el 100% por parte de los afiliados	58
3.2.5 Propuesta 2: Propuesta de la investigación	60
3.3. Diseño de los Beneficios	62
3.3.1 Diseño de los beneficios existentes	62
3.3.1.1 Subsidios	62
3.3.1.2 Préstamos	70
3.3.2 Diseño de beneficios nuevos	72
3.3.2.1 Becas escolares o de educación	72
3.3.2.2 Beneficio vacacional	81
3.3.2.3 Beneficio Dental	115
3.3.2.4 Subsidio Habitacional	122
Capítulo IV: Conclusión	136
Bibliografía	140
Anexos	144

RESUMEN

Este estudio, en sus aspectos de investigación de campo, se basa en el análisis de los beneficios otorgados por el Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío en búsqueda de un mejoramiento a la calidad de los servicios que este entrega a sus afiliados.

Para llevar a cabo esta investigación fue necesario acoger las diversas inquietudes, sugerencias y propuestas de proyectos y aspiraciones conforme a las realidades de cada una de las personas adheridas a este departamento de forma voluntaria y que buscan mejorar su calidad de vida y el de su grupo familiar.

Teniendo en cuenta lo anterior, fue posible desarrollar variados diseños de propuestas cuyo objetivo es modernizar, mejorar y reforzar el actual Servicio de Bienestar Social existente en la Universidad del Bío-Bío, siempre considerando satisfacer de mejor manera las necesidades y expectativas del personal de la institución, maximizando su bienestar y así mejorando la productividad de esta casa de estudios.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN¹

La preocupación por mejorar las condiciones laborales ha existido desde el comienzo de la historia cuando la idea de empresa se asociaba únicamente a la producción y rentabilidad originándose un ambiente de insatisfacción en los trabajadores y su entorno familiar. A mediados del Siglo XVIII surge la necesidad de crear unidades organizacionales destinadas a trabajar por el bienestar social de los empleados, creándose los primeros departamentos de bienestar del personal en las empresas a partir de la Revolución Industrial.

Hoy en día las organizaciones ya no sólo están empeñadas en producir más y mejor en un mundo competitivo y globalizado, sino que están conscientes que los trabajadores constituyen el factor más importante de ellas. La calidad de vida laboral², por consiguiente, ha llegado a cumplir un papel significativo para contribuir al logro de los objetivos empresariales y el de los trabajadores. Para ello, las empresas han tenido que ir aplicando diversas estrategias para conocer más a fondo las necesidades y requerimientos de sus empleados y buscar la mejor manera de satisfacerlas.

Fueron estas razones las que motivaron este estudio, como una manera de demostrar que un mejoramiento de la calidad de los beneficios entregados por el Departamento de Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío a sus afiliados, está estrechamente relacionado con la satisfacción de sus necesidades y deseos primordiales, que sin duda se ven reflejados en: la evolución y desarrollo del trabajador, una elevada motivación, mayor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, menos quejas, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia en la organización.

¹ Ideas desarrolladas con base en documento elaborado por José Hernández Cabrera, 2006

²Según Acción RSE: “La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos”.

Los fundamentos que sustentan esta investigación hacen referencia a todos aquellos aspectos esenciales, propios del ser humano, cuyo desarrollo permite a los trabajadores que conforman el estamento universitario y su grupo familiar realizarse como personas y como miembros de su comunidad. Dicho desarrollo implica, por un lado, la satisfacción de los deseos y necesidades y, por otra parte, contribuir a su formación integral.

Dentro de estas dimensiones esenciales se deben considerar situaciones de orden económico, habitacional, laboral, salud, educación, esparcimiento y problemas de tipo familiar; sujetos a un capital limitado, en donde la maximización en la utilización de estos es parte fundamental de este estudio, es por ello que se presentan los siguientes objetivos en el desarrollo de la investigación:

1.1 Objetivos Generales.

Evaluar si los sistemas del servicio de bienestar del personal de la universidad del Bío-Bío, están acorde con las necesidades primordiales de sus afiliados, y de esta manera, modificar, plantear y asesorar en los cambios necesarios.

Dado lo anterior, se busca contribuir a mejorar las condiciones de vida ya existentes de los funcionarios afiliados al servicio y de sus cargas familiares, mediante un conjunto de nuevos programas, operaciones y actividades encaminadas a fomentar el bienestar del afiliado y a protegerlo a él y a su familia de eventuales contingencias y siniestros imprevistos. Con este fin, se pretende proporcionar una mejor ayuda social, médica, económica y cultural-recreativa a los funcionarios académicos y administrativos de dicha institución.

1.2 Objetivos Específicos.

- Demostrar que la unificación de los fondos sociales de Sedes Chillán-Concepción, es la mejor manera, económica y financiera, de mejorar los resultados esperados de los afiliados, entregando por ello, una mayor rentabilidad al fondo de bienestar.
- Diseñar y proponer la mejor alternativa para el mejoramiento o incorporación de beneficios sociales.
- Diseñar propuesta y mejor alternativa de beneficios habitacionales para aquellos afiliados que deseen optar a una vivienda propia o a mejorar la ya existente.
- Estudiar la forma de mejorar la calidad del servicio médico complementándolo con un seguro dental.
- Analizar todas las posibilidades que se tienen para la incorporación del beneficio vacacional

1.3 Planteamiento del Problema

Las necesidades de los funcionarios son múltiples y dicen relación con los tiempos actuales. Es por esto que se considera de primera importancia asumir la nuevas problemáticas que enfrentan los trabajadores, puesto que están constantemente expuestos a una importante fragilidad socioeconómica, donde un problema de salud u otro puede dejarlos sobre endeudados; el stress se ha vuelto parte de la vida cotidiana; la vida familiar se ha reconvertido encontrándose con la existencia de familias distintas a la tradicional.

Es claro que la realidad de los funcionarios es diversa, por lo que es indispensable incorporar una visión integral de la realidad de sus necesidades. Esto exige que la implementación de las políticas y programas de bienestar permita atender y ayudar a resolver sus problemáticas en diversos ámbitos. En concreto, parece de vital importancia fortalecer las áreas económicas, de salud, vivienda, formación educacional, cultural y vacacional.

Dado lo anterior, fue necesario elaborar, implementar y evaluar programas y proyectos sociales específicos según detección de necesidades e intereses de los afiliados, así como también estudiar convenios con instituciones y empresas orientados a generar beneficios para los usuarios.

Esta investigación se desarrolló en función de los recursos que posee el servicio, es por esto, que la búsqueda del mejoramiento de la calidad de los patrocinios que esta organización le quiere dar a los trabajadores, requiere de un detallado estudio y análisis, tanto de las necesidades de las personas, como de las posibilidades que tiene este ente de poder entregar de la mejor forma posible estos beneficios.

1.4 Metodología³ a utilizar

El método empleado para llevar a cabo esta investigación es denominado *Análisis de Casos*⁴, ya que se basó en el estudio de una situación real, “el mejoramiento del Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío”, y está orientada fundamentalmente al área de Recursos Humanos.

³ Nota Aclaratoria: el texto utilizado como base para el desarrollo de este estudio es Metodología de la Investigación, Roberto Sampieri, Cuarta Edición, 2006.

⁴ “El análisis de casos es una actividad eminentemente práctica que obliga a la aplicación de los conocimientos teóricos relacionados con una situación hipotética. Así mismo permite el desarrollo de algunas de las principales habilidades demandadas por el entorno laboral actual”; ver biblioteca virtual Universidad Católica de Valparaíso.

Para llevar a cabo esta tesis se contó con el apoyo de un grupo multidisciplinario de profesionales constituido por:

- Sr. Luís Méndez Briones, Director de Administración y Personal.
- Sr. Gonzalo Valenzuela Puga, Jefe Departamento de Bienestar del Personal.
- Sra. Elena Cordero M., Jefe Sección Concepción.
- Sra. Katia Nazal S., Jefe Sección Chillan.

Previo a la iniciación de este análisis, el conjunto de profesionales ha desarrollado durante el primer semestre del 2007 diversas técnicas e instrumentos (talleres de grupos focales⁵, encuestas, benchmark⁶) para evaluar las distintas necesidades y falencias que presenta el servicio, en donde han obtenido como efecto los distintos beneficios que son el propósito de esta Memoria.

Es importante mencionar que para la examinación de los instrumentos no se fue partícipe, dado que es información confidencial para el servicio. Por lo que el desarrollo del caso en cuestión tuvo que llevarse a cabo a partir de los resultados que concluyeron los profesionales.

En concreto, lo que se desarrolla en esta investigación es el análisis de la unificación de fondos y la redistribución de los ingresos; y el diseño de los distintos beneficios demandados: becas escolares, beneficio habitacional, beneficio dental, préstamos, subsidios y beneficio vacacional.

⁵ Focus group en inglés. El grupo focal, también conocida como sesiones de grupo, es una de las formas de los estudios cualitativos en el que se reúne a un grupo de personas para indagar acerca de actitudes y reacciones frente a un producto, servicio, concepto, publicidad, idea o empaque. Las preguntas son respondidas por la interacción del grupo en una dinámica donde los participantes se sienten cómodos y libres de hablar y comentar sus opiniones. (www.wikipedia.cl).

⁶ El benchmark es una técnica utilizada para medir el rendimiento de un sistema o componente de un sistema, frecuentemente en comparación con algún parámetro de referencia. La palabra benchmark es un anglicismo traducible al castellano como comparativa. Si bien también puede encontrarse esta palabra haciendo referencia al significado original en la lengua anglosajona. (www.wikipedia.cl).

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Introducción

Hay que entender que las modificaciones relacionadas con la historia del hombre, con el factor laboral y más concretamente con los recursos humanos (RRHH), han evolucionado a lo largo del tiempo, dando lugar a lo que actualmente se aplica en la mayor parte de las empresas: la existencia de una dirección de personal y mas concretamente los departamentos de bienestar del personal.

Por lo anterior, es necesario conocer brevemente como se ha llegado a esta situación y la evolución que desde sus orígenes ha permitido llegar a lo que vemos en la actualidad, pero antes de ello se definirán algunos conceptos que ayudaran al mejor entendimiento del tema.

2.2. Conceptos

- *Recursos Humanos*

Conjunto de experiencias, habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos, voluntades, etc. de las personas que integran una organización. Derivado de las personas, no son las personas.⁷

- *Capital Humano*

Cuantificación y valoración de los recursos humanos. Valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. (www.mitecnologico.com)

⁷ Concepto propósitos RRHH. Soto,L.

- ***Administración de personal o RRHH***

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades.⁸

2.3. Orígenes históricos, desarrollo e importancia de la Dirección de Personal⁹

La administración de personal no apareció de improviso, y aunque no es posible señalar cuándo se dio inicio al uso de sus técnicas, sí sabemos que es condición indispensable para la existencia de la civilización. Desde la más remota antigüedad el hombre al hacerse gregario tuvo que practicar alguna forma de división del trabajo y asumir, aceptar, pelear o apoyar un liderazgo.

En la Antigüedad

En el clan se dan las primeras formas empíricas de gestión, pues su organización y maduración dará origen a las tribus. La caza, agricultura, pesca, la construcción, el comercio y la guerra requieren de un grado avanzado de organización y de gestión de los recursos humanos.

Los grandes arquitectos o constructores de la antigüedad tuvieron que hacer un perfil del personal, seleccionarlo, asignarle labores, iniciarlo, capacitarlo y motivarlo. Su liderazgo para la gestión fue autocrático y religioso.

⁸ Ramírez, J. Administración de RRHH.

⁹ Ideas desarrolladas con base en documento elaborado por José Hernández Cabrera, 2006

Con la creación de la familia como célula básica de la sociedad se establece la división de las tareas y se definen roles que permitirían luego la aparición de la nación. Los tipos de gestión de recursos humanos van ganando espacios en las doctrinas que enmarcan las políticas de los gobernantes; así en las civilizaciones se nota el extraordinario desarrollo que tuvieron los modelos de organización y de gestión de sus recursos humanos.

Revolución Industrial

A mediados del siglo XVIII la creación de las grandes máquinas para la producción dan inicio a la Revolución Industrial¹⁰. Primero en Inglaterra y poco después en Europa y América del Norte. La producción creció enormemente y con ella las condiciones de hacinamiento, peligro, inseguridad y profunda insatisfacción. Se crearon entonces en algunas organizaciones los **“Departamentos de Bienestar de personal”**, antecesor directo de los departamentos de personal actuales; velaban por educación, vivienda, atención médica, así como de impedir que se formen sindicatos. El hecho es que por primera vez se acepta la necesidad de que haya un departamento en la organización que se encargue exclusivamente de solucionar los problemas de personal, esto requería de una persona especializada y ya no improvisada, diferenciándose de las labores de los capataces, jefes de turno, gerentes de operación y otros puestos similares.

La segregación racial, el feudalismo, el capitalismo, el socialismo, el comunismo, el neoliberalismo, marcan las diferencias en las organizaciones, los modelos de gestión de personal y los cambios para el desarrollo.

¹⁰ Definida como un conjunto de transformaciones económicas y sociales, características del desarrollo de Inglaterra en el período comprendido entre 1750 y 1820 y que se difunde después a todo el continente europeo.

En el siglo XX

Durante este siglo, desde el fin de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) hasta la Gran Depresión (1930-1938) los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia, concediendo gran atención a las necesidades de los empleados.

La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) obligaron a concentrar la atención en áreas diferentes, pero prepararon el campo para avances posteriores.

Por otro lado, en este periodo se incorporan todos los conocimientos de la ciencia y tecnología a la administración, es así como se inicia una serie de movimientos cuyo propósito era mejorar la eficiencia, favoreciendo la capacitación y especialización, y de esta forma, se hizo más necesaria la creación de departamentos especializados de gestión de personal. Es por esto, que a continuación se mencionan diversos economistas e investigadores del tema, que han ido desarrollando las teorías que se refieren a la administración del recurso humano con su evolución:

- **Robert Owen** (1771-1858) fue uno de los precursores de la teoría científica de administración, administró varias fábricas de hilados en New Lanark, Escocia, a principios del siglo XIX. Las condiciones de trabajo y de vida eran deficientes, hombres mujeres y niños hasta de cinco o seis años trabajaban hasta catorce horas diarias, seis días a la semana; los salarios eran bajos, había hacinamiento y pobreza. Owen desempeñó el rol de “Reformador”, construyó viviendas, puso bazar en la compañía, redujo la jornada laboral a diez horas y media y se negó a contratar niños menores de diez años. Invirtió en las “máquinas vitales”, calificó su rendimiento, fomentaba el orgullo y promovía la competencia.

- **Frederick W. Taylor** (1856-1915) basó su teoría en el análisis de tiempos y movimientos en la línea de ensamble. Dividió cada tarea en sus componentes y diseñó los más rápidos y mejores métodos para llevarlos a cabo. Aumentó el pago de acuerdo a la productividad. Disminuyó la jornada laboral a ocho horas y media e introdujo periodos de descanso.
- **Henry Gantt** (1861-1919) Ingeniero civil, trabajó con Taylor. Al separarse reconsideró el sistema de incentivos Tayloriano. El sistema de tarifas diferenciadas no era motivación importante y estableció bonos para los trabajadores que terminaban su trabajo de un día y bonos para su supervisor. Evaluó al personal y creó la gráfica del cronograma de actividades, Gráfica de Gantt.
- **Los esposos Gilbreth, Frank y Lillian** (1868-1924 / 1878-1972), escribieron la “**psicología de la Administración**”, estudiaron la fatiga y el movimiento y el Bienestar del personal. Fin supremo era ayudar a los trabajadores a alcanzar su pleno potencial como seres humanos. Crearon el plan de tres posiciones para la promoción del personal.
- **Henry Fayol** (1814-1925) se le considera el fundador de la escuela clásica, por haber sido el primero en sistematizarlo. “Con los pronósticos científicos y los métodos administrativos adecuados, eran inevitables los resultados satisfactorios”. Mientras el interés de Taylor estaba en las funciones organizacionales, el de Fayol consistía en la Organización Total.
- **Max Weber** (1864-1920) creó la administración burocrática, jerarquía estrictamente definida, gobernada por normas claras y precisas, y lineamientos de autoridad. La evaluación de desempeño debería hacerse en su totalidad en base al mérito.
- **Mary Parker Follet** (1868-1933) Teoría de transición, “Nadie puede llegar a ser una persona integral si no pertenece a un grupo”. Promovió el autocontrol del grupo y apoyó la teoría de Taylor en cuanto a los intereses comunes entre trabajadores y directivos en la organización. Creó el modelo holístico de control: autocontrol, control de poder compartido, y control del grupo.

- **Chester Barnard** (1866-1961) formuló las teorías de la vida organizacional, según la cual, la gente se asocia en organizaciones formales con el propósito de conseguir cosas que no podría lograr si trabajara en forma aislada, pero satisfaciendo en la organización además sus necesidades individuales. “Una empresa puede operar de manera eficiente y sobrevivir sólo si se mantienen equilibrio las metas de ella, así como los objetivos y necesidades del empleado.
- **Elton Mayo** (1880-1949) creador de la escuela de la ciencia del comportamiento, dirigió los experimentos de Hawthorne de la Western Electric, Chicago. Midieron el nivel de iluminación en el lugar del trabajo y la productividad de los empleados. Los incentivos financieros no eran la causa de mejora de la productividad, sino más bien el ambiente agradable, el buen trato y sentirse parte importante de la organización.
- **Edwards Deming** (1900-1993) estableció los principios de “Calidad” en el trabajo y las relaciones individuales de los trabajadores con otros, muy similar a los que ideó Fayol.

En la Era moderna

A partir de la década de 1960 se han experimentado en Ibero América y en algunos otros países del mundo, cambios sociales de profunda importancia. Uno de ellos ha sido la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral.

Muchas empresas latinoamericanas descubrieron, después de la Segunda Guerra Mundial, que el sector femenino podía suministrar personal tan calificado como el masculino.

Otro cambio fue la reducción progresiva en el número de horas trabajadas en los establecimientos industriales. La jornada de ocho horas era un sueño antes de la Segunda Guerra Mundial; hoy es una realidad para la gran mayoría de los trabajadores de América Latina.

También la acelerada revolución tecnológica experimentada en toda el área. Se pasó con gran rapidez a sociedades en las cuales el uso diario de avanzada tecnología es una realidad.

Estas modificaciones en el entorno social llevaron a profundos cambios en la administración de personal. Los departamentos de personal se encuentran sometidos a mayor presión para complementar el pago de sueldos y salarios mediante servicios como asistencia médica y educación.

En la actualidad

Hoy en día los departamentos de personal enfrentan toda una gama de nuevos desafíos, por ejemplo: negocian con frecuencia paquetes de vivienda y seguros; determinan estrategias para optimizar el efecto de las nuevas tecnologías entre el personal; asimismo, mantienen indicadores de sueldos y salarios en determinadas zonas y actividades, llegando a ofrecer estadísticas con frecuencia más confiables que las proporcionadas por el sector oficial de varios países.

Es así como la Organización Internacional del Trabajo¹¹, (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la **Seguridad Social** como: *"La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos."*

¹¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

En Chile los sistemas de seguridad social otorgan protección a los trabajadores y sus familias frente a las llamadas contingencias o riesgos sociales, con el objeto de aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, reestableciendo en un nivel razonable, los ingresos perdidos a causa de la incapacidad para trabajar o para obtener un trabajo remunerado o a causa de la muerte del padre o madre de familia.

Los sistemas de seguridad social tienen por objeto proteger tanto a los trabajadores como a sus familias de los estados de necesidad producidos por ciertos hechos llamados contingencias sociales, mediante alguna forma de redistribución de ingresos.

Las contingencias sociales que contempla el sistema de seguridad social en Chile son las siguientes:

- a) Vejez
- b) Invalidez
- c) Sobrevivencia
- d) Desempleo
- e) Enfermedad profesional y accidente del trabajo.
- f) Enfermedad y accidentes de origen común (no laborales).
- g) Carga de familia.
- h) Maternidad.

2.4. Gestión de RRHH y la Productividad a través de un Servicio de Bienestar¹²

*La gestión exitosa de proyectos,
independientemente de la estructura organizativa,
es sólo tan buena como lo sean los individuos y
líderes que gestionen las funciones básicas
(Kerzner, 199)8*

Cuando hablamos de gestión de recursos humanos nos estamos refiriendo a la gestión de las personas que conforman la organización; y en este caso, se habla de la gestión del principal recurso del que disponen las organizaciones para mantener y mejorar su competitividad.

¿Por qué esta importancia, cada vez mayor, al recurso humano? Nos encontramos en un ambiente en el que las tecnologías, los mercados, los productos... cambian muy rápidamente; en un ambiente en el que la innovación y la actividad centrada en el cliente son dos de las principales armas estratégicas de que disponen las empresas. Y son las personas que conforman la organización las que van a innovar y las que van a conseguir que los clientes estén o no satisfechos.

En el área de la gestión en los servicios de bienestar, la gestión de recursos humanos es un elemento fundamental. La creación del equipo de trabajo es básica para que el departamento pueda realizar bien sus funciones. La figura más importante la representa el director del departamento, ya que su estilo de dirección y la forma de resolver los conflictos influye de manera decisiva en la marcha de los proyectos.

Por otro lado, la productividad está estrechamente relacionada con la calidad de los servicios y beneficios que se entregan a través de los departamentos de bienestar de personal de las distintas organizaciones, para lo cual definiremos lo siguiente:

¹² El origen de estas ideas fueron obtenidas de una publicación realizada por grupo de gestión de la tecnología Getec de la escuela técnica superior de ingenieros de telecomunicación de la universidad politécnica, Madrid. La publicación tiene como nombre la Gestión de recursos humanos (vea página www.getec.etsit.upm.es)

2.4.1. Conceptos

- *Productividad*

Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.¹³

Dado lo anterior, podemos decir que uno de los factores que interviene en la productividad dentro de los servicios de bienestar del personal, es la actitud de los empleados y afiliados. Para esto es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- las necesidades psicosociales del afiliado además de las fisiológicas.
- Las recompensas financieras no son el único factor de motivación.
- Cada ser humano es de diferente naturaleza.
- Los grupos informados influyen en la determinación de las actitudes y en la productividad de los trabajadores.

El núcleo de esto es entonces:

- La necesidad de fomentar, mejorar las comunicaciones dentro del departamento.
- Propiciar la participación de los afiliados en la forma de decisiones que los afecte.

¹³ Ver www.elergonomista.com, Dirección de personal y productividad.

Por lo tanto, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se puede concluir que la existencia de servicios de bienestar es esencial para el incremento de la productividad. En tanto que mejoran la salud, la moral, la motivación, la satisfacción en el trabajo, las expectativas de los trabajadores y disminuyen el índice de ausentismo.

Algunos ejemplos que demuestran la productividad a través de los servicios de bienestar del personal son los beneficios que estos entregan a sus afiliados:

- **Salud:** Sinónimo de productividad. Los convenios o planes de Salud, están especialmente diseñados para satisfacer todas aquellas necesidades de salud de sus trabajadores, mejorando el nivel de productividad y eficiencia de su empresa.
- **Recreación y Esparcimiento:** Actividades de cultura, deporte y convivencia. La acción participativa y dinámica facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, que desarrolla las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de calidad de vida individual y social, mejorando de esta manera la productividad.
- **Educación:** Sin educación no hay desarrollo económico¹⁴, y sin éste no puede haber progreso educativo. El rendimiento en la educación ha de referirse a la adquisición de habilidades y destrezas que con una determinada inversión produzca un alto rendimiento de los recursos humanos.

¹⁴ Concepto amplio que capta los aspectos no considerados por el producto bruto, que incluye, además de aspectos como el nivel de producción, aspectos estructurales como la educación de la población, indicadores de mortalidad, esperanza de vida, etc.

2.4.2. Impacto del bienestar social en el desempeño laboral

Bienestar social es una actividad organizada que se propone ayudar a una mutua adaptación de los individuos y de su entorno social. Este objetivo es alcanzado mediante el uso de técnicas y métodos que están ideados para capacitar a los individuos, grupos y comunidades para hacer frente a sus necesidades y resolver problemas de adaptación a un modelo cambiante de sociedad, y mediante la acción cooperadora para mejorar las condiciones económicas y sociales (Moix Martínez, 1986: 57-72). Es decir, es un conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Es por esto que toda organización debiera establecer proyectos de calidad de vida laboral para conocer aquellos factores que afectan el desempeño de los trabajadores. Estos factores permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales que se traducirán en un mejor desempeño laboral y mayor productividad

Tabla N° 1

Factores	Consideraciones
Suficiencia en las Retribuciones	Esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir.
Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo	Establecer condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido.
Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas	Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación.
Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad	Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.
Integración Social en el Trabajo de la Organización	Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo.
Balancear entre trabajo y vida	Esto significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos

Fuente: www.emagister.com/calidaddevidalaboral

2.5. La Seguridad Social en Chile y el Nacimiento de la Superintendencia de Seguridad Social¹⁵.

La década de los años veinte marca un hito en el desarrollo de la política social en Chile. El Presidente de la República, don Arturo Alessandri Palma (1868-1950), había encargado la preparación de un proyecto de código del trabajo que le fue entregado en el año 1921, y que contenía, no solamente un cuerpo de disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, sino que todo un conjunto ordenado de normas sobre lo que hoy día denominamos seguridad social.

El complejo proceso político social que se vivía en esa época no permitió al presidente avanzar en ese proyecto de código del trabajo. Pero en el año 1924, y a raíz de la agudización de la inquietud social existente, se transformaron en leyes de la república, las que establecen:

- El Seguro Social Obrero Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez. (N° 4.054)
- Régimen de protección frente a los infortunios del trabajo, basado en la responsabilidad objetiva del empleador. (N° 4.055)
- Régimen de previsión social para los empleados particulares, basado en ahorro obligatorio formado con aportes (cotizaciones) de los empleados y sus empleadores y en un seguro de vida que el empleador estaba obligado a contratar en beneficio de sus empleados. (N° 4.059)
- Todas estas leyes constituyen una manifestación concreta del naciente derecho chileno de Seguridad Social.

¹⁵ Ideas extraídas de revista “Seguridad Social”, por Luis Orlandini, Superintendente de Seguridad Social el año 1997

Paralelamente, en lo que concierne a los trabajadores del sector público, se establece un seguro de pensiones y de enfermedad para los empleados civiles del estado y se crea la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas (D.F.L. N° 454, DE 1925); se crea también la Caja de Previsión de Carabineros.

Cabe recordar que ya en 1911 se había creado una institución de previsión dentro de la Empresa de Ferrocarriles del Estado para los empleados de esa empresa, y que en 1915, se había creado la Caja de Retiro y Montepío de las Fuerzas Armadas. Allí donde se establecieron formas de seguro social, la inspiración vino de los seguros sociales bismarckianos¹⁶ de gran difusión en los países europeos.

Desde entonces hasta el año 1968 se puede afirmar que se cierra el ciclo de formación de las instituciones de seguridad social en Chile, se desarrolla un proceso que da nacimiento a formas de:

- Seguros Sociales de pensiones para empleados de la marina mercante nacional, (1937).
- Seguro Social de Medicina preventiva para todos los trabajadores dependientes del país en 1937.
- Formas de base contributiva para otorgar asignaciones familiares y subsidios de cesantía a los empleados particulares, (1937).
- Racionalización y coordinación en la administración de los regímenes de seguro social de salud para empleados con la creación del Servicio Médico Nacional de Empleados en 1942.
- Seguro social de pensiones para empleados de bancos comerciales, (1946).

¹⁶ Según Jaramillo (1997): “Se unía los conceptos de seguridad social y asistencia pública en una defensa del sistema clásico de seguridad social”.

- Nuevo Régimen de Seguro Social de enfermedad, invalidez, vejez y sobrevivencia para obreros, que da lugar a la creación del Servicio de Seguro Social y del Servicio Nacional de Salud, que comprende no solamente la protección de los asegurados indicados, sino también la de los indigentes, a través de un nuevo sistema de protección de carácter asistencial, (1952).
- Seguro social de pensiones de jubilación por vejez e invalidez, y de pensiones de viudez y de orfandad, para empleados particulares, (1952).
- Un novedoso y costoso régimen de continuidad en los seguros sociales chilenos, (1952).
- Régimen de asignaciones familiares para obreros, de base contributiva, que permitió el nacimiento de las llamadas Cajas de Compensación de Asignación Familiar Obrera (hoy, cajas de compensación de asignación familiar, 1953).
- Régimen de indemnización por años de servicios para obreros, con el cual se financiaba también un incipiente auxilio de cesantía, (1953).
- Seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para todos los trabajadores dependientes del país y para algunos sectores de trabajadores por cuenta propia, (1968).
- Seguro social de medicina curativa para empleados, (1968).

En este marco se inscribe el nacimiento, desarrollo, funcionamiento y proyección de un servicio del estado como es la Superintendencia de Seguridad Social, que nace el año 1927 como Departamento de Previsión Social, se transforma en Dirección General de Previsión Social en 1945, y, desde 1953 asume el carácter de Superintendencia de Seguridad Social. Tales cambios llevan implícita una transformación que acentúa el rol de dirección normativa superior de carácter politécnico que se le atribuye, y paralelamente, un perfeccionamiento de su instrumental técnico y de recursos humanos para una más eficaz y eficiente fiscalización de los entes gestores de la seguridad social.

2.6. Superintendencia de Seguridad Social¹⁷

La Superintendencia de Seguridad Social es una institución autónoma del estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁸. Integra las llamadas instituciones fiscalizadoras, a que se refiere el artículo 2° del D.L. 3.551, de 1980.

Se inicia el 10 de diciembre de 1927, con la denominación de Departamento de Previsión Social. A partir de julio de 1945, se sustituyó su nombre por el de Dirección General de Previsión Social, y en el año 1953, se creó la Superintendencia de Seguridad Social, en reemplazo de dicha Dirección.

Su actual estatuto orgánico está contenido en la Ley N°16.395 y con posterioridad, diversas leyes le han conferido atribuciones adicionales.

Misión

Regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, reclamos, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del sistema chileno de seguridad social.

¹⁷ Vea página www.suseso.cl

¹⁸ Su función es estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda.

Visión

Una Institución con autoridad reconocida, líder, ágil, moderna, proactiva, posicionada a nivel nacional e internacional, con un equipo humano comprometido, altamente capacitado, al servicio de las personas, capaz de promover los cambios necesarios que permitan construir un sistema de seguridad social justo, eficiente y equitativo.

Objetivos

- Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas en materias de seguridad social.
- Aumentar la cobertura y el perfeccionamiento del sistema de seguridad social chileno.
- Difundir los derechos y obligaciones de los diversos actores del sistema de seguridad social chileno.

Funciones

1. Funciones relativas a su misión

- Ejercer la superintendencia, es decir, control y orientación politécnica general, dentro del marco de la ley, respecto de los siguientes subsistemas de seguridad social: seguridad social contra riesgos del trabajo, seguro social de salud, subsistema de prestaciones familiares, subsistema de subsidios de cesantía, subsistema de subsidios de los antiguos regímenes de seguros sociales de pensiones administrados por las cajas de previsión y el servicio de seguro social actualmente fusionados en el Instituto de Normalización Provisional, subsistema de los antiguos regímenes de indemnización por años de servicios y desahucio, subsistema de pensiones asistenciales, subsistema asistencial de subsidio familiar, subsistema de servicios sociales (bienestar social), subsistema de servicios de bienestar en la administración pública.

- El ejercicio de la superintendencia descrito en el punto anterior, comprende la fiscalización, control y auditoría contable y de gestión de los entes administradores de los subsistemas de seguridad social antes referidos, así como la calificación de la legalidad y conveniencia de sus actuaciones en los casos y en la forma que determina la ley.
- El ejercicio de una especie de contencioso de seguridad social que, en la órbita de la administración, corresponde al servicio para resolver en definitiva sobre los derechos que amparan a los trabajadores asegurados o vinculados con el sistema de seguridad social en virtud de la relación jurídica establecida en la ley. Esta función se ejerce, de modo general y, en algunos casos específicos, por medio de recursos de reposición y de apelación regulados en las leyes; los dictámenes que emita en cumplimiento de estas funciones, son vinculantes para las entidades sometidas a su supervigilancia.
- El servicio debe cumplir, además, funciones de estudio e investigación acerca del funcionamiento del sistema, de asesoría a las autoridades superiores de gobierno, y de difusión de los principios y técnicas propios de la seguridad social.

2. Funciones adicionales del servicio

- Administración de ciertos fondos nacionales, como el Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales y Fondo Nacional de Subsidio Familiar.
- Proporcionar asesoría técnica a la Comisión Revalorizadora de Pensiones.
- Actuar como organismo de enlace en la aplicación de los Convenios Bilaterales Internacionales de Seguridad Social.
- Actuar como liquidador de los denominados fondos externos, a que se refiere la ley N° 18.018.

Entidades Fiscalizadas

Desde el punto de vista de las acciones que ejerce la Superintendencia de Seguridad Social, es preciso distinguir entre entidades sujetas a una fiscalización integral por parte de dicha superintendencia y aquellas sometidas a su fiscalización en materias específicas.

1. Entidades sometidas a fiscalización integral.

- Instituto de Normalización Provisional (I.N.P), institución que administra regímenes de pensiones y de desahucio e indemnización de las ex cajas de previsión del antiguo sistema en él fusionadas, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de prestaciones familiares y de subsidio de cesantía; recauda cotizaciones de salud para FONASA; paga pensiones asistenciales y subsidios familiares.
- Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744. Administran el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Participan en la administración de los regímenes legales de prestaciones familiares, subsidio de cesantía y subsidio por incapacidad laboral. Además, administran los regímenes de crédito social, de prestaciones adicionales y complementarias y participan en el sistema de leasing habitacional a través de la administración de cuentas de ahorro.
- Servicios de Bienestar del Sector Público. Administran regímenes de bienestar social de afiliación voluntaria, a favor del personal del respectivo servicio público.
- Comisión Médica de reclamos de la ley N° 16.744 (COMERE). Conoce de las reclamaciones en contra de las decisiones de los servicios o de las mutualidades, en caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

- Comisión Revalorizadora de Pensiones. Administra el Fondo de Revalorización de Pensiones de la Ley N° 15.386.

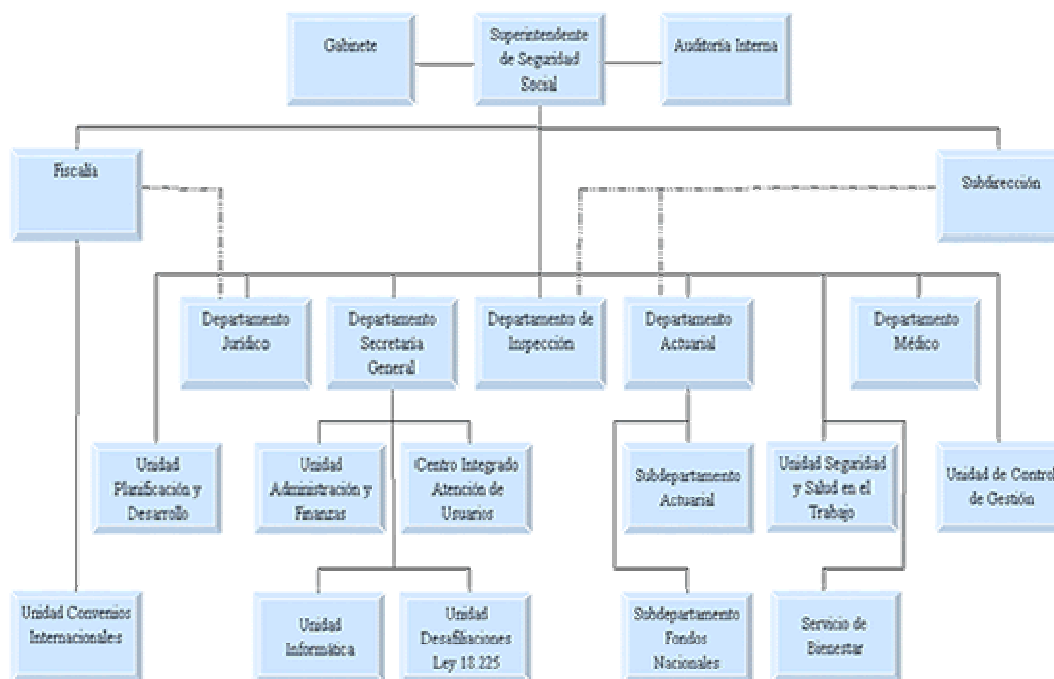
2. Entidades sometidas a fiscalización en materia específicas.

- Caja de Previsión de la Defensa Nacional.
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Servicios de Tesorerías.
- Instituciones Descentralizadas del Estado.
- Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Compañías de Seguros de Vida.
- Instituciones de Salud Previsional.
- Servicios de Salud y sus Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.
- Empresas con Administración Delegada de la Ley N° 16.774.
- Intendencias Regionales.
- Municipalidades.

Organigrama

La Superintendencia de Seguridad Social está a cargo de un funcionario que tiene el título de Superintendente, y que es designado por el Presidente de la República, el cual, para el cumplimiento de las funciones a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores, cuenta con la asesoría de un subdirector fiscal, de un subdirector intendente, de una unidad de auditoría interna y con el apoyo técnico de cuatro departamentos y de una secretaría general.

Figura N° 1



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.

2.7. Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío¹⁹

El Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, es un servicio sin personalidad jurídica, fiscalizado por la Superintendencia de Seguridad Social, creado con el propósito de otorgar beneficios y servicios al personal que voluntariamente se afilia a él.

La conformación del servicio del bienestar y sus beneficios se encuentra regulado en el D.S.154 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1995, y modificado según Decreto del MTPS del 6 de mayo de 2002. (Ver ANEXO 1)

Objetivos

El Servicio de Bienestar de la Universidad del Bío-Bío tiene como objetivo procurar a sus afiliados y cargas familiares, en la medida que sus recursos lo permitan, ayuda social, médica, económica, cultural y en general contribuir al bienestar del trabajador cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida.

Estructura

El servicio de bienestar del personal es administrado por un consejo administrativo integrado por:

- El Rector o la persona que éste designe, quien lo presidirá;
- El Director de Administración;
- El Director de Finanzas, y
- Tres representantes de los afiliados, uno de los cuales es designado por la Asociación de Funcionarios que tenga mayor número de socios.

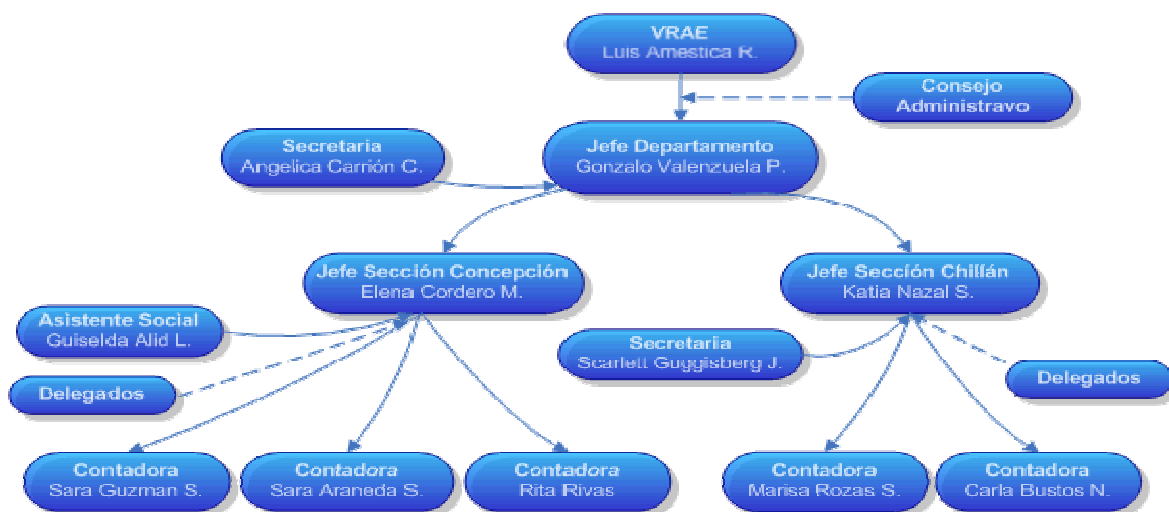
¹⁹ Vea Servicio de Bienestar de la Universidad del Bío-Bío en www.ubiobio.cl/sbp

El jefe del servicio de bienestar del personal participa en las reuniones y asume la función de ejecutar los acuerdos del consejo administrativo.

Organigrama

La figura 2 muestra la estructura organizacional interna del departamento de bienestar del personal y el personal que lo integra.

Figura N° 2



Fuente: Universidad del Bío-Bío.

Consejo Administrativo

Al consejo administrativo le corresponde, entre otras funciones, aprobar las políticas generales del servicio, velar por la correcta administración y aplicación de los fondos, pronunciarse sobre el otorgamiento de bonificaciones, gastos y adquisiciones, fijar el monto de los beneficios a otorgar y adoptar los acuerdos y medidas conducentes a la más expedita

realización de los objetivos del servicio de bienestar (D.S. N°28/94 Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Financiamiento

El Servicio de Bienestar del Personal obtiene su financiamiento a través de los siguientes recursos:

- a) Con las sumas que anualmente se consulta en el Presupuesto de la Universidad del Bío-Bío para el servicio de bienestar del personal y que ésta aportará conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.(ver ANEXO 1, art. 32, b)
 - b) Con la cuota de incorporación equivalente al 4% de la remuneración mensual imponible para pensiones de los afiliados. No estará afectada a esta cuota de incorporación, el personal jubilado que se afilie por primera vez.
 - c) Con el aporte mensual de sus afiliados en servicio activo equivalente al 1% de sus remuneraciones imponible para pensiones.
 - d) Con el aporte mensual de sus afiliados jubilados que fijará el consejo administrativo, más la cantidad correspondiente al aporte institucional, la cual será de cargo del afiliado jubilado.
 - e) Con los intereses de los préstamos que otorga el servicio de bienestar del personal a sus afiliados.
 - f) Con las comisiones que perciba el servicio de bienestar del personal en virtud de los convenios que celebre con terceros para el otorgamiento de beneficios a los afiliados.
 - g) Con las sumas provenientes de herencias, legados, donaciones y erogaciones voluntarias en su favor.
 - h) Con las utilidades de las inversiones o intereses de los depósitos monetarios que efectúe en virtud del artículo 36 de la Ley N°18.267.
 - i) Con los demás bienes o recursos que el servicio de bienestar obtenga a cualquier título.
- D.S. N°154/96 Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Afiliación y Desafiliación

Podrán afiliarse al servicio de bienestar las personas que respecto de la universidad tengan la calidad de funcionarios de planta o a contrata y aquellos que hayan jubilado siendo funcionarios de la Universidad del Bío-Bío.

Los afiliados que dejen de ser funcionarios y que deseen seguir perteneciendo al servicio de bienestar como jubilados, podrán manifestarlo por escrito y, desde esa oportunidad y hasta que adquieran dicha calidad, se mantendrán en suspenso sus derechos como afiliados, los que se ejercerán plenamente a contar desde la fecha a partir de la cual se conceda la jubilación, pudiendo percibir retroactivamente los beneficios que correspondan, siempre que efectúen la cotización retroactiva por el período en que mantuvieron en suspenso sus derechos.

El consejo administrativo, mediante acuerdo adoptado por los dos tercios de sus integrantes, podrá denegar la afiliación cuanto el solicitante hubiere sido expulsado del servicio de bienestar. La afiliación y desafiliación operarán desde la fecha de su aprobación por el consejo administrativo. La reafiliación se regirá por las mismas reglas que la afiliación. El afiliado mientras mantenga su calidad de tal no podrá eximirse por causa alguna de la obligación de cancelar sus cuotas y cumplir con sus demás compromisos para con el servicio de bienestar.

Se perderá la calidad de afiliado por las siguientes causales:

- a) Por dejar de pertenecer a la institución de la cual dependa el servicio de bienestar, con excepción de los jubilados que ejerzan el derecho que les confiere el párrafo segundo de este capítulo.
- b) Por desafiliarse del servicio de bienestar, y
- c) Por expulsión.

Beneficios

El servicio de bienestar del personal posee un plan de beneficios que se sintetiza en:

Beneficios de Carácter Social

Aquellos que están directamente relacionados con el afiliado y su familia, en donde se otorga apoyo económico ante situaciones importantes de la vida.

Beneficios de Carácter Médico

Un evento de carácter médico que pueda ocurrir a cualquier miembro de la familia, nos obliga a pensar, si estamos económicamente preparados para afrontar gastos en consultas médicas, exámenes, tratamientos especializados, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, entre otros. (Ver ANEXO 2)

Beneficios Recuperables

El servicio de bienestar del personal proporciona a sus afiliados, cuando las disponibilidades financieras lo permitan, préstamos por los siguientes conceptos:

- a) Préstamos de Auxilio.
- b) Préstamos Educativos.
- c) Préstamos Médicos
- d) Préstamos Dentales

Beneficios Facultativos

El servicio de bienestar del personal, incluye dentro de sus objetivos contribuir al bienestar del trabajador y sus cargas familiares desarrollando programas de carácter preventivo, cultural, educativo, social y recreativo.

Beneficiarios

Son beneficiarios del servicio de bienestar del personal los funcionarios afiliados y sus cargas familiares legalmente reconocidas por la Universidad del Bío-Bío a través de una Resolución Exenta de Rectoría. El trámite de reconocimiento debe hacerlo el funcionario afiliado aún cuando a causa de su nivel de renta no tenga derecho a percibir la asignación familiar.

CAPITULO III

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La finalidad de toda investigación de campo²⁰ es resolver dificultades habituales e inmediatas y mejorar prácticas concretas. Su propósito esencial se basa en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales posteriores. Sandín (2003, p.161) señala que este tipo de investigación pretende, fundamentalmente, “propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación”. Por su parte, Elliot (1989) considera la investigación de campo como el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella.

A continuación se presenta una serie de planes de acción y diseños de propuestas cuyo objetivo principal fue dar solución a diversos problemas, necesidades y requerimientos de los afiliados al Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, y que pretenden introducir una mejora o generar un cambio positivo para ellos mediante la incorporación de nuevos y mejores beneficios.

²⁰ Roberto Hernández Sampieri lo llama investigación-acción en su libro Metodología de la investigación (2006)

3.1. Unificación de fondos

3.1.1. Introducción

Dados los orígenes de la Universidad del Bío- Bío:

En 1980, el sistema universitario chileno cambia radicalmente. La Sede Ñuble de la Universidad de Chile se convierte en el Instituto Profesional de Chillán y la Sede Concepción de la Universidad Técnica del Estado se transforma en Universidad de Bío-Bío. Posteriormente, mediante el Decreto Ley N. 18.744, publicado el 29 de septiembre de 1988 en el Diario Oficial, se crea la Universidad del Bío - Bío, a partir de la integración de la Universidad de Bío-Bío de Concepción y el Instituto Profesional de Chillán²¹

La historia de la universidad se desarrolla en dos ciudades, Concepción y Chillan, en donde por motivos de gestión se implementaron en ambos lugares varios de los departamentos administrativos, dentro de los cuales se encuentra el departamento de bienestar del personal.

Por lo anterior, este ente de la institución ha sido dirigida por separado, es decir, los fondos del servicio son distintos en Concepción y Chillan.

Esto significa, que aunque se rigen por las mismas normas, cada una tiene independencia de la otra.

También es importante mencionar que dado que tienen una tradición diferente, se ha creado una cultura organizacional distinta, y en el fondo existe una rivalidad entre los miembros de estas organizaciones, que se arrastra incluso en la actualidad.

²¹ Ver historia de la Universidad del Bío-Bío en www.ubiobio.cl.

3.1.2. Fundamento de la propuesta de unificación de fondos

El motivo principal que tiene este estudio es el mejoramiento del servicio de bienestar, es por esto, que una de las formas de obtenerlo es tomando este ente como uno solo, que se preocupa de la totalidad de los afiliados de la Universidad del Bío-Bío sin hacer una diferencia entre los de un lugar u otro.

A continuación se señalan criterios que argumentan esta unión:

Aspectos teóricos

La unificación de fondos constituye una operación que pretende integrar ambos fondos del servicio de bienestar del personal como una manera de aumentar el capital existente, ya que existe una relación directamente proporcional entre la cantidad del fondo y los beneficios a entregar por él - considerando que la calidad y cantidad de estos son el objetivo primordial de dicha entidad- esto quiere decir:

“A mayor fondo monetario, mayor beneficio”

Otro aspecto importante a considerar es la fuente de sinergia²² que se genera al llevar a cabo la unificación, como por ejemplo

:

- Mejoramiento de los Ingresos: Ambos fondos combinados generan mayores ingresos que de manera independiente.

Fondo Concepción + Fondo Chillan + Excedentes.

- Reducción de Costos: Una de las razones básicas de la unificación es que el Servicio de Bienestar puede operar más eficientemente que dos Servicios separados, obteniendo una eficiencia operativa mayor en diversas áreas o funciones.
- Integración: Se facilita la coordinación de las actividades operativas, la comunicación, transferencia de datos, etc.
- Recursos complementarios: Se unificará para hacer un mejor uso de los recursos actuales, entregando mayores y mejores beneficios a los afiliados

Aspecto Legal

El ente regulador de los Servicios de Bienestar de Organismos Públicos es la Superintendencia de Seguridad Social, la cual señala dentro de sus normas (ver ANEXO 1)

Artículo 1º. - Los Departamentos, Oficinas o Servicios de Bienestar, cualquiera que sea su actual denominación, que funcionen en las instituciones a que se refiere el artículo 134 de la Ley N° 11.764, financiados con los aportes de las instituciones o de sus empleados o de ambos a la vez, son entidades cuyo objeto es contribuir al bienestar del trabajador cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida; que por regla general no tienen personalidad jurídica y constituyen una dependencia de la institución empleadora.

²² La sinergia es la integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple suma de éstos, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos. Sinergia: 2+2=5.

Por lo tanto, por norma, el Departamento de Bienestar de la Institución Pública debe ser una sola por Organización, para así dar de forma equitativa el servicio a todos sus afiliados.

Artículo 29° - Los Consejos Administrativos tendrán las siguientes funciones:

- a) Aprobar las políticas generales del servicio de bienestar, velando porque al finalizar el año contable los excedentes no superen el 20% de los ingresos anuales;*

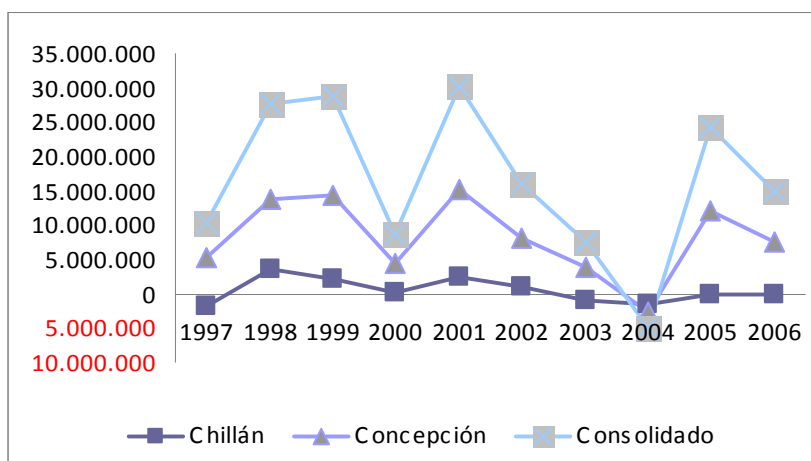
En donde si se toman en cuenta aquellos fondos que están estancados los excedentes superarían el 20%.

- h) Dictar Reglamentos internos, en los que se fijen normas y procedimientos específicos que faciliten el mejor desenvolvimiento del Servicio de Bienestar y el adecuado resguardo del ejercicio de los derechos de los afiliados.*

Es importante tener en cuenta que el consejo tiene la función de velar por el buen funcionamiento del servicio, y es por esto, que tiene que ser capaz de actuar y solucionar el conflicto o rivalidad que existe entre los dos campus.

Uso Fondos Excedentes

Gráfico N° 1



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Balance Anual 2006 del Servicio de Bienestar de la Universidad del Bío -Bío.

De este gráfico se desprenden varias ideas importantes a considerar:

- Concepción tiene excedentes muy elevados, lo que quiere decir, que no hay una buena utilización de los recursos.
- Chillán, por otro lado tiene pérdidas que se repiten varios años, lo que quiere decir, que se está gastando más de lo que se dispone, empeorando la situación para los años siguientes, contando con menos capital para los beneficios de los afiliados.
- Consolidado se aprecia que al unificar los fondos no habría pérdidas, sino que excedentes. Aun así no se estaría utilizando en forma óptima los recursos, ya que se está limitado por la disponibilidad de recursos de Chillán.

Además es importante destacar que por estos excedentes que se han obtenido de Concepción, se tuvo que quitar una cantidad que no se utilizaba, debido a la limitación que genera Chillán, invirtiéndola en deposito a plazo²³, en donde se han generado mayores utilidades. Esta cantidad de dinero no se puede utilizar, pero si se unificaran los fondos se podría incluir, dando la posibilidad de mejorar los beneficios para todos los afiliados de la universidad, mejorando la utilización de los recursos.

Beneficios y Recursos limitados

Chillán al poseer un fondo inferior al de Concepción, trae como consecuencia que los beneficios a entregar sean limitados y no cumplan con el objetivo básico del servicio de bienestar, satisfacer las necesidades de los afiliados. Se entregan beneficios que no cumplen con las expectativas de los interesados y su utilización de los recursos pasa a ser ineficiente. Con la unificación de fondos la totalidad de ingresos operacionales será mayor a la de sus sumas independientes, produciendo un efecto de sinergia. Los recursos podrán ser utilizados de manera mas eficiente, controlados y la cantidad de beneficios será mayor y de mejor calidad.

²³ Instrumento Financiero de Inversión.

*Aspecto Cuantificable*²⁴

Relación Costo-Beneficio (Tasa Social)²⁵: valorización de valuación que relaciona las utilidades en el capital invertido o el valor de la producción con los recursos empleados y el beneficio generado. (www.definicion.org)

Chillán= 0,9989

Concepción= 1,0778

Consolidado= 1,0523

Por lo tanto, se puede concluir que con la unión de los fondos sociales se obtendrían mayores beneficios que por separado.

²⁴ Nota Aclaratoria: dado que la información es confidencial, se utilizó solo el resultado de esta relación.

²⁵ Si el Costo-Beneficio es < 0 , el proyecto no es beneficioso llevarlo a cabo.

Si es $= 0$, el proyecto es indiferente su realización.

Si es > 0 , el proyecto es beneficioso llevarlo a cabo.

3.1.3. Motivaciones para llevar a cabo la Unificación

Motivaciones Válidas²⁶

- Eficiencias Operativas, entendiéndose como las operaciones que alcanzan un máximo nivel de productividad y eficiencia
- Recursos Complementarios
- Uso Fondos excedentes
- Mayores y mejores beneficios
- Crecimiento Organizacional.

Motivaciones Discutibles²⁷

- Sinergia Financiera
- Control

²⁶ Nota Aclaratoria: se entienden como aquellas motivaciones reales, es decir, son los argumentos que deben ser considerados para la toma de decisiones.

²⁷ Nota Aclaratoria: son aquellos argumentos que se presentan para ser discutidos por el Consejo y puede que no exista consenso y por lo tanto no se utilice como argumento.

3.1.4. Beneficios de la Unificación

- Cesación de la rivalidad y la competencia que les impide un mayor poder económico y la realización de mayores beneficios.
- Mayor rentabilidad, porque los fondos monetarios y los beneficios a entregar son más convenientemente utilizados cuando son manejados bajo una gestión única o se encuentran concentrados en un mismo espacio, reduciéndose consecuentemente los costos.
- Mejora la presencia o imagen corporativa²⁸. El Servicio de Bienestar de Personal de la Universidad del Bío Bío se convierte en una sociedad más sólida, con una administración más metódica y una fiscalización más centralizada.
- Mejora las estructuras administrativas y capacidad de respuesta. Una excelente oportunidad que se tiene es eliminar en cierta forma los problemas de carácter operativo, de personal, proveedores de servicios y beneficios, etc.
- Nuevos valores. La forma en la que los empleados y afiliados del servicio de bienestar (Concepción y Chillán) deben actuar al unificarse los fondos debe ser ampliamente documentada, explicada y compartida por todos los integrantes del servicio. Además, al realizar una unificación se deben redactar y explicar las nuevas políticas y procedimientos de la nueva organización, para tener un mejor control sobre las actividades que se desarrollan dentro del departamento de bienestar

²⁸ La imagen corporativa se refiere a cómo se percibe una compañía. Es una imagen generalmente aceptada de lo que una compañía "significa". La creación de una imagen corporativa es un ejercicio en la dirección de la percepción. Es creada sobre todo por los expertos de marketing en conjunto con los de comunicación que utilizan las relaciones públicas, campañas comunicacionales y otras formas de promoción para sugerir un cuadro mental al público. (www.wikipedia.cl)

3.1.5. Desventajas de una unificación

1.- *Comunicación*: La unificación debe ser bien informada a los terceros para evitar pánicos o confusiones.

Tratamiento Propuesto²⁹

Para el buen entendimiento de lo que será la unificación, los nuevos valores y la cultura empresarial, es imprescindible una comunicación abierta, honesta y constante entre directivos y afiliados. Esta comunicación, debe hacerse con reuniones o talleres periódicos, ya que es de suma importancia que se den a conocer los problemas inherentes a la unificación.

2.- *Implicaciones Culturales*: Otra de las contradicciones generadas por las operaciones de fusión y unificación de fondos se refiere a la historia, trayectoria y cultura que ha sobrellevado cada una de las sedes y que resguardan con cautela. Esto llevará sin duda a dificultar el acceso e intercambio de la información disponible; Falta del sentido de pertenencia al proceso de elaboración de estrategias, cambios y proyectos; visión a corto plazo.

Tratamiento Propuesto

Crear mecanismos que faciliten el acceso a la información, producir visión a largo plazo, mayor capacitación de los involucrados en la elaboración de estrategias, concienciación y educación referente al tema.

²⁹ Entiéndase por tratamiento: m. Acción y efecto de tratar o tratarse. Título de cortesía que se da a una persona. Sistema para curar enfermedades. Procedimiento empleado en la elaboración de un producto.

3.1.6. Propuesta de Solución

Al existir cierta resistencia de parte de afiliados y algunos del departamento de bienestar del personal para optar a la unificación de fondos y considerando sus opiniones, se da a conocer una solución que se cree conveniente:

Lo que se propone para acabar con los problemas de los fondos, es que se junten estos partiendo de cero, es decir, apartar los excedentes de Concepción y que el consejo de bienestar decida en conjunto con los afiliados el destino de esos recursos.

Así de esta forma se toma a todos los afiliados en las mismas condiciones y no se hace diferencia ni se limita por el hecho de estar separados.

3.2. Plan de distribución del Ingreso

3.2.1. Introducción

Para todo mejoramiento de algún sistema o proceso, es importante ver la manera de rediseñar, replantear o redistribuir lo actual. Es por esto que para que exista un progreso del resultado de esta investigación es muy importante ver todas las posibilidades que existan.

Uno de los análisis fundamentales de este estudio son las propuestas que se presentan a continuación, ya que estas tienen el propósito de utilizar de la mejor forma posible los recursos con que cuenta el servicio, además de incluir la mayor cantidad de los nuevos beneficios que demandan los afiliados. Por lo tanto, estas ideas son la base de los diseños de cada uno de las ayudas desarrolladas más adelante.

3.2.2. Características Generales para todas las Propuestas

- La información entregada por el servicio es confidencial, por lo que los montos de dinero no están enunciados en pesos sino expresados en forma porcentual.
- Se tiene como supuesto la unificación de fondos, analizada anteriormente.
- Es importante destacar que las cantidades presentadas son solo una alternativa a evaluar por el servicio de bienestar del personal, las que pueden ser modificadas.
- Dentro de los beneficios actuales se encuentra el seguro médico, en donde se tiene que hacer dos alcances respecto a él:
 1. Este seguro involucra la mayor cantidad de dinero a ser distribuida, ya que va en directa relación con la calidad del servicio prestado. Además, por estar cotizado en U.F. tiene un reajuste permanente, lo que significa un aumento de su valor cada año.

2. En la actualidad el servicio cuenta con dos sistemas médicos³⁰, por lo que hay una mala utilización de los recursos, ya que se está gastando dos veces en lo mismo. Esto se debe a que en el reglamento se da como plazo 6 meses y en el seguro la compañía da 90 días. Por consiguiente los afiliados que se exceden del plazo de 90 días utilizan el sistema antiguo para el reembolso. Es por esto que se propone modificar el reglamento y dejarlo solo con el sistema del seguro que otorga mayores beneficios.
- Los beneficios que se analizaron para mejorar o incorporar son los siguientes:
 1. Becas de Escolaridad.
 2. Beneficio Habitacional.
 3. Beneficio Dental
 4. Préstamos
 5. Subsidios
 6. Beneficio Vacacional.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, a continuación se presentan las propuestas analizadas en este estudio:

3.2.3. Propuesta 1: Redistribución Manteniendo el Ingreso.

Para poder realizar una mejora en el servicio y agregar nuevos beneficios se tuvo que hacer ciertas modificaciones a la distribución que tenía el ingreso del departamento, en donde este no sufre ninguna modificación, es decir, los aportes tanto de los afiliados como de la institución siguen en las mismas condiciones al año de referencia que se utilizó (2006).

³⁰ Sistema Antiguo: Beneficio Médico Fonasa/ Isapre.
Sistema Actual: Seguro BiceVida.

Como se está utilizando el mismo capital, se tuvo que buscar una forma de redistribuirlo para poder integrar los nuevos beneficios antes mencionados. Así se determinó que los que podían ser disminuidos son los facultativos, a costa de tener obviamente un servicio con menor calidad para esta área. En la Tabla N° 2 se puede observar que estos beneficios disminuyeron en un 3%.

También se puede ver que en el 2006 existían excedentes, es decir, dinero que no estaba siendo utilizado. Lo que se propone en este estudio es buscar la forma de utilizar todos los recursos en mejorar la calidad, de forma que el 5% que existía se utilice en los nuevos beneficios que se quieren incorporar.

Dado que los recursos son tan limitados, con esta propuesta es imposible la incorporación de todos los servicios demandados, por lo tanto, no se podría financiar el seguro dental, servicio que es de alta importancia para los afiliados según las encuestas y grupos focales que se realizaron previos al estudio. Siendo la única forma de lograrlo es que haya un aumento de los aportes de alguna de las entidades que constituyen el fondo.

Tabla N° 2

Consolidado 2006		Propuesta 1
Aportes de la institución	38%	38%
Aporte de los Afiliados	43%	44%
Renta de Coloc. Y Comis.	16%	16%
Otros Ingresos	3%	3%
Ingresos operacionales	100%	100%
Benef. Médicos Afil. Fonasa	1%	0%
Benef. Médicos Afil. Isapre	2%	0%
Subsidios	8%	8%
Subsidio Habitacional	0%	6%
Becas Escolares	0%	2%
Beneficios Facultativos	24%	21%
Seguro	61%	61%
Seguro Dental	0%	0%
Préstamos	0%	0%
Beneficio Vacacional	0%	2%
Excedentes	5%	0%
Egresos Operacionales	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia con datos extraídos de la Memoria Anual 2006 del Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío.

3.2.4. Propuesta 1ª: Incorporación de la prima dental, financiado el 100% por parte de los Afiliados.

Esta propuesta es una alternativa de la anterior, ya que lo único que se incluye es la incorporación del beneficio dental, en donde esta financiado el 100% por los afiliados, es decir, la prima dental tiene un costo de 0,15 U.F³¹. más IVA por persona. Por lo tanto el aporte de los afiliados aumenta aproximadamente en \$3.468 por cada uno, es decir, hay un aumento de un 12% respecto de la Propuesta 1.

³¹ Se considero al 05/11/2007 la U.F. a \$19.426,21.

En el análisis previo de las encuestas y grupos focales se pudo concluir que uno de los beneficios que mas demandan los trabajadores es el del seguro dental, sin embargo, se considera que el aumento de sus contribuciones es demasiado alto, por lo que se prevé un rechazo de parte de ellos a la hora de su implementación.

Los demás beneficios se mantienen exactamente igual en ambas propuesta 1, es por esto, que en el desarrollo del estudio, se hablará sólo de la Propuesta 1, ya que la única diferencia es el seguro dental, en tanto que las cantidades de los otros se mantienen.

Tabla N° 3

Consolidado 2006		Propuesta 1^a
Aportes de la institución	38%	30%
Aporte de los Afiliados	43%	55%
Renta de Coloc. Y Comis.	16%	13%
Otros Ingresos	3%	2%
Ingresos operacionales	100%	100%
Benef. Médicos Afil. Fonasa	1%	0%
Benef. Médicos Afil. Isapre	2%	0%
Subsidios	8%	6%
Subsidio Habitacional	0%	5%
Becas Escolares	0%	2%
Beneficios Facultativos	24%	17%
Seguro	61%	49%
Seguro Dental	0%	20%
Préstamos	0%	0%
Beneficio Vacacional	0%	2%
Excedentes	5%	0%
Egresos Operacionales	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia con datos extraídos de la Memoria Anual 2006 del Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío.

3.2.5. Propuesta 2: Propuesta de la Investigación

El mejoramiento es parte importante de este estudio, se consideró que para llevarlo a cabo es necesario que exista un aumento de los aportes tanto de los afiliados como de la Universidad del Bío-Bío, ya que estos no han cambiado desde sus inicios, por lo que es muy difícil poder proponer una modernización sino hay conciencia de que para obtener estos propósitos tiene que existir una iniciativa de las distintas entidades de la universidad.

Por lo tanto, esta investigación propone lo siguiente:

- Un aumento del 0,5% por parte de cada afiliado, es decir, que la cotización aumenta a un 1,5%. Teniendo una ampliación en los aportes totales de los trabajadores de un 43% del total de los ingresos a un 52%.
- Que la Universidad del Bío-Bío con el objetivo de incentivar el mejoramiento del servicio realice un aumento del 10%, respecto del 2006.
- Con los nuevos aportes que tendría el servicio, se tiene un crecimiento del 26% respecto del año 2006, mejorando en gran forma el fondo, teniendo así la posibilidad de poder distribuir maximizando los recursos en los distintos beneficios.
- En esta proposición se mantienen los beneficios actuales, pero teniendo una mejora o manteniéndolos para que no exista el costo de perder lo que hoy tienen los afiliados.
- Se incorporan la totalidad de los beneficios analizados como los que presentan las mayores demandas de las necesidades de los afiliados.

Tabla N° 4

Consolidado 2006		Propuesta 2
Aportes de la institución	38%	33%
Aporte de los Afiliados	43%	52%
Renta de Coloc. Y Comis.	16%	13%
Otros Ingresos	3%	2%
Ingresos operacionales	100%	100%
Benef. Médicos Afil. Fonasa	1%	0%
Benef. Médicos Afil. Isapre	2%	0%
Subsidios	8%	6%
Subsidio Habitacional	0%	5%
Becas Escolares	0%	2%
Beneficios Facultativos	24%	17%
Seguro	61%	48%
Seguro Dental	0%	20%
Préstamos	0%	0%
Beneficio Vacacional	0%	2%
Excedentes	5%	0%
Egresos Operacionales	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia con datos extraídos de la Memoria Anual 2006 del Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío.

3.3. Diseño de los beneficios

Como se ha mencionado a lo largo de este estudio, a continuación se presentarán los diversos diseños de los beneficios que fueron analizados ya sea para su mejoramiento o su incorporación, siempre buscando la mejor alternativa posible, que satisfaga la necesidad de los afiliados y que permita al servicio entregarlo en función de los recursos limitados.

3.3.1. Diseños de beneficios existentes

3.3.1.1. Subsidios

La familia es base de la sociedad y el lugar donde las personas aprenden por vez primera los valores que les guían durante toda su vida. Juan Pablo II (1920-2005)

Introducción

Cada día se hace mayor la relación que existe entre empleador y empleado, ya no se habla de la mano de obra como un objeto, sino que como un capital humano, más que un recurso, de mucha importancia para el desarrollo de la empresa, es así como estas buscan formas de ser participes en la vida de los trabajadores, dándoles apoyo en los momentos mas importantes de su vida. Situaciones como lo son el matrimonio, nacimiento, la educación de sus hijos, y también dándoles apoyo en situaciones de dolor, como lo son la muerte de algún ser querido y problemas inesperados médicos o económicos.

Por todo lo anterior, las empresas públicas y privadas se han visto en la necesidad de otorgar subsidios a sus trabajadores en estos momentos importantes de la vida, de manera de que se sientan integrados y gratos en su lugar de trabajo, y no uno más del montón. Mejorando así la calidad de vida de estos, motivándolos y en el fondo teniendo una mejor productividad en la empresa.

- **Subsidios**

Es un monto de recursos, normalmente financieros, entregados por una organización pública o privada en beneficio de otra con el fin de costear total o parcialmente los gastos en los que incurre esta última. El subsidio no requiere devolución ni entraña interés financiero alguno; es en todo sentido una donación sistemática justificada, a ojos del donador, por la importancia o valor de la actividad llevada a cabo por la organización subsidiada. (www.wikipedia.cl)

Desarrollo del tema

Primero que todo es importante mencionar que este beneficio en la actualidad existe, pero dada la importancia que tiene se hizo una modernización de este.

Para hacer el análisis se hizo una especie de “presupuesto”³² (ver Tabla N° 5) en donde se tomo en cuenta las veces de ocurrencia en años anteriores de los distintos eventos (matrimonio, nacimiento, fallecimiento, etc.) y se calculo para cuantos subsidios de cada tipo alcanzaría, maximizando el fondo determinado para este beneficio

³² Un presupuesto es la previsión de gastos e ingresos para un determinado lapso, por lo general un año. Permite a las empresas, los gobiernos, las organizaciones privadas y las familias establecer prioridades y evaluar la consecución de sus objetivos. Para alcanzar estos fines puede ser necesario incurrir en déficit (que los gastos superen a los ingresos) o, por el contrario, puede ser posible ahorrar, en cuyo caso el presupuesto presentará un superávit (los ingresos superan a los gastos).

Tipos de Subsidios

- Matrimonio
- Nacimiento
- Fallecimiento (Afiliado, carga o mortinato).
- Ayuda Social
- Ayuda Médica
- Desgrávame

La idea de este “presupuesto” es que no restringe las cantidades que se proponen en el diseño, ya que no se sabe con exactitud, cuantos de estos acontecimientos van a ocurrir a lo largo del año, es por esto que se deja abierta la posibilidad de que si no se ocupan alguno de estos subsidios, se pueda beneficiar cualquier otro de los eventos que están incluidos en estos.

Además en el diseño de este beneficio se busco de mejorar lo más posible los beneficios que ya existen, siempre teniendo en cuenta la mejor utilización de los recursos.

También puede existir la posibilidad de que en un año haya más situaciones de los “presupuestados”, es por esto que dentro del diseño se proponen formas de criterios para poder determinar de forma transparente a quienes va a beneficiar.

Estos criterios son en función del subsidio de escolaridad, ayuda médica y social, ya que el de matrimonio, nacimiento y fallecimiento, son situaciones que por ser afiliados al servicio tienen el derecho de recibirlo.

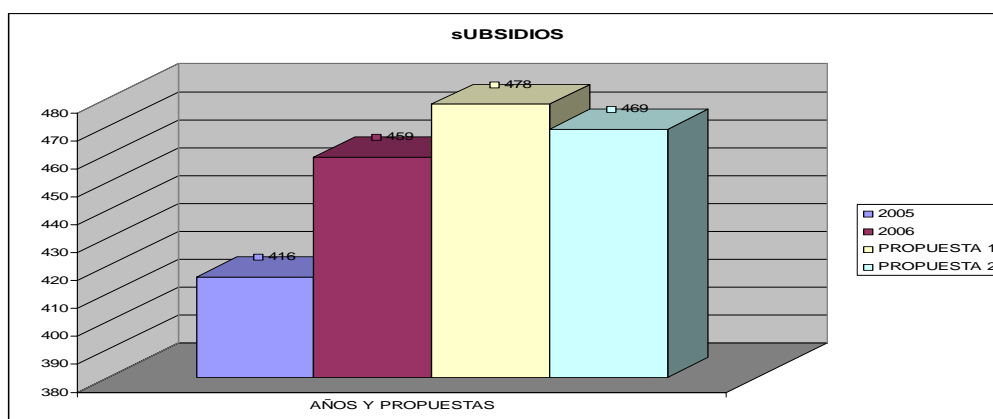
En el caso de los beneficios de ayuda médica y social, antes mencionados, el consejo de bienestar tendrá la misión de hacer estudios necesarios para el otorgamiento de estos (ver ANEXO 3).

En el caso de que existiese mayor demanda del subsidio de escolaridad, se discriminaría con aquellos que también reciban la beca escolar, beneficio nuevo que se está incorporando, para así poder brindar alguna ayuda a la mayor cantidad de afiliados posible.

Antes de mostrar el diseño de los subsidios, es importante mostrar la diferencia que existe entre los años anteriores a los que están propuestos.

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 2 hay mejoras en las cantidades de subsidios respecto de los años anteriores, además estos beneficios están mejorados en la cantidad de dinero que se les otorga, ya que en algunos se aumentó y en otros se mejora por el incremento que ha tenido la U.F. (este beneficio se otorga en U.F.)

Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia., en base a las propuestas

Criterios a considerar para llevar a cabo el diseño de subsidios

Para comenzar con este diseño, fue necesario considerar lo siguientes juicios:

- Monto de dinero designado a esta área.
- N° de ocurrencia de los años anteriores para determinar las cantidades de cada subsidio. (nacimientos, matrimonios, etc.)

Finalmente, y luego del análisis respectivo a cada uno de estos criterios, la propuesta de los subsidios quedó diseñada de la siguiente manera:

Diseño del beneficio de Subsidios

El departamento de bienestar del personal, preocupado por la atención integral de sus socios y de sus cargas familiares, y comprendiendo que el suceso de importantes eventos en la vida de sus trabajadores o de situaciones inesperadas tanto económicas como médicas o la triste situación de la pérdida de un ser querido, es la oportunidad por el cual el departamento quiere apoyar de alguna manera con estos subsidios, con la base de que la familia es el pilar fundamental de la sociedad, por lo tanto le interesa que sus afiliados mejoren las condiciones de vida de sus seres queridos y además se sientan acogidos por su lugar de trabajo.

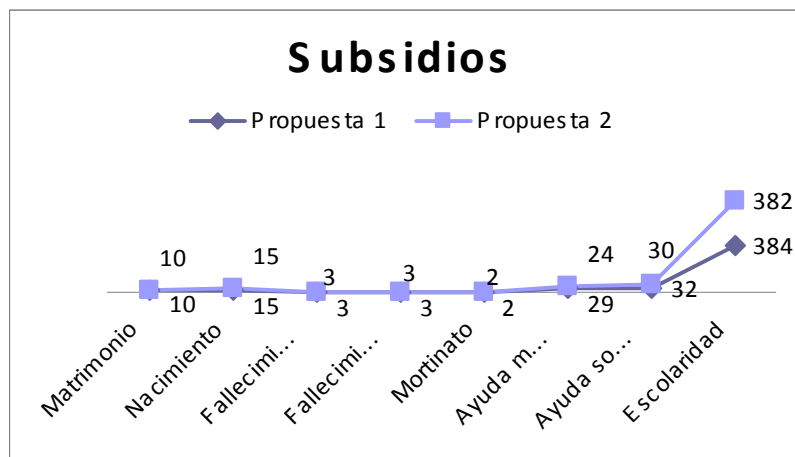
A continuación se muestra el “presupuesto” del diseño, con las dos propuestas respectivas.

Tabla N° 6

Concepto	MONTO SUBSIDIOS 2006		MONTOS PROPUESTOS		PROPUESTA 1		PROPUESTA 2	
	UF	Pesos	UF	Pesos	Cantidades N°/\$		Cantidades N°/\$	
Matrimonio	2	35948	3	58278	10	582.780	10	582.780
Nacimiento	2	35948	3	58278	15	874.170	15	874.170
Fallecimiento afiliado	5	89870	5	97130	3	291.390	3	291.390
Fallecimiento carga	5	89870	5	97130	3	291.390	3	291.390
Mortinato	5	89870	5	97130	2	194.260	2	194.260
Ayuda médica	5	89870	5	97130	29	2.816.770	24	2.331.120
Ayuda social	5	89870	5	97130	32	3.108.160	30	2.913.900
Escolaridad		8500		10000	384	3.840.000	382	3.820.000
TOTALES					478	11.998.920	469	11.299.010
					Remanente Fondo	3.246	Remanente Fondo	5.547
						12.002.166		11.304.557

Fuente: elaboración propia basada en las propuestas.

Gráfico N° 3: Comparativo



Fuente: Elaboración propia

Los Subsidios son los siguientes:

1. Asignación Matrimonio: Se otorgará una ayuda cuando el afiliado contraiga matrimonio y así lo acredite con el certificado original correspondiente.

MONTO: 3 U.F.

PERSONAS BENEFICIADAS: 10

2. Asignación Nacimiento: Se pagará por nacimiento de cada hijo de afiliado, comprobado con el documento público respectivo (carga reconocida).

MONTO: 3 U.F.

PERSONAS BENEFICIADAS: 15

3. Asignación de Fallecimiento: Se concederá una ayuda por fallecimiento del afiliado y cada una de sus cargas familiares reconocidas por la universidad, incluido el mortinato a partir del quinto mes de gestación y el fallecimiento del hijo recién nacido, quien no hubiere aún sido reconocido como carga familiar.

MONTO: 5 U.F

PERSONAS BENEFICIADAS: 8

4. Ayuda de Escolaridad: Se concederá una asignación de escolaridad siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, a los afiliados por hijos cargas familiares, que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles prebásico, básico, medio, diferencial, técnico o de educación superior, en establecimientos del estado o reconocidos por éste.

MONTO: \$10.000.

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 1: 384

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 2: 382

5. Ayuda Médica: Se concederá esta ayuda al afiliado para atender enfermedades graves y tratamientos médicos especializados, cuyo alto costo deteriore el presupuesto familiar por un período prolongado.

MONTO: 5 U.F.

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 1: 29

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 2: 24

6. Ayuda Social: Se concederá al afiliado para atender situaciones calificadas de extrema necesidad y urgencia que afecten el presupuesto familiar.

MONTO: 5 U.F.

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 1: 32

PERSONAS BENEFICIADAS PROPUESTA 2: 30

Las ayudas médicas y sociales serán determinadas en base al estudio particular de cada situación, debidamente calificada y ponderada por el servicio de bienestar en un informe socioeconómico de carácter reservado, según reglamento.

7. Desgravamen: Al fallecimiento de un afiliado se entenderán condonadas automáticamente las deudas que tuviere pendientes con el servicio de bienestar por concepto de préstamos que éste le hubiese otorgado.

3.3.1.2. Préstamos

*Es mejor acostarse sin cenar que
levantarse con deudas.
Benjamín Franklin (1706-1790)*

Introducción

Hay situaciones en que el ingreso del o los jefes de hogar no es suficiente para solventar los gastos de una familia, y más aun cuando se presenta alguna urgencia que no estaba considerada dentro del presupuesto familiar.

Una urgencia médica, problemas para pagar la educación de los hijos, alguna necesidad económica son realidades que día a día las personas pasan, es por esto que distintas instituciones han creado instrumentos financieros como préstamos, para dar la posibilidad de que salgan de estos momentos tan complicados, de una manera rápida.

- **Préstamos**

Transferencia de poder adquisitivo entre unidades económicas (naciones o gobiernos, empresas o individuos), para proporcionar asistencia financiera al prestatario a cambio de un interés y a veces, otras ventajas para el prestamista. Contrato por el cual una persona entrega a otra dinero o bienes para que los use o disponga de ellos, con la obligación de restituirlos entregando además un porcentaje de interés o dando otras ventajas a cambio. (www.definicion.org).

- **Instituciones Financieras**

Grupo formado por entidades de crédito cuya actividad principal consiste en la captación de depósitos y en la concesión de créditos, como los Bancos, las Cajas de Ahorro y Cooperativas de Crédito, y por intermediarios financieros como Sociedades y Agencias de Valores, Gestoras de Fondos, etcétera (www.definicion.org)

Desarrollo del tema

Es importante mencionar que en el diseño de este beneficio no hay una cantidad determinada para los préstamos, ya que ésta se encuentra limitada por el capital (dinero destinado a estas prestaciones) con que cuenta el departamento de bienestar cada año, y la decisión de las cantidades, plazos y tasas de interés la tiene el consejo de bienestar. Es por esto, que no hay una propuesta de diseño específico por parte de esta investigación.

Además este beneficio es de tipo recuperable, es decir, que el servicio tiene la posibilidad de generar utilidades a través de este instrumento, pero como la idea es ofrecer un buen servicio, que de la posibilidad de que sus afiliados puedan acceder de manera fácil y a un costo no tan alto como el que tienen las instituciones financieras, es que busca entregar estos préstamos a menores tasas de interés y sin tantos requisitos.

Pero como se ha mencionado a lo largo de este estudio, uno de los propósitos que se tiene es buscar una mejora en los distintos beneficios que el servicio otorga, es por esto que aunque no se haya hecho un diseño determinado como en los otros, es que se proponen nuevos tipos de préstamos, con el fin de complementar lo que ya existe y dar soluciones a situaciones que antes no se consideraban.

A continuación se muestran los nuevos tipos de ayuda propuestos (ver ANEXO 4)

Préstamos por Catástrofe: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados ayudas en caso de padecer alguna Catástrofe como inundaciones, incendio del Hogar, o alguno de tipo fortuito. Por las pérdidas provocadas en el en su Residencia, sobretudo por ser una situación inesperada en la que no hay preparación para esto.

Préstamo Grupal: con el fin de fomentar la realización de actividades recreativas, sociales y/o académicas, el Servicio de Bienestar da la posibilidad de otorgar préstamos a grupos de la Universidad, tanto Académicos como Administrativos, para la realización de dichas actividades. Para poder acceder al préstamo, por lo menos el 60% de los miembros de este grupo, tiene que ser afiliado del Servicio de Bienestar.

3.3.2. Diseño de Beneficios Nuevos

3.3.2.1. Becas Escolares o de Educación

*Si quieres un año de prosperidad, planta arroz.
Si quieres 10 años de prosperidad, planta árboles.
Si quieres prosperidad para siempre, educa un pueblo
(Proverbio Chino)*

Introducción

La educación se ha convertido en una de las piedras angulares del desarrollo económico. De allí que los países avanzados hagan fuertes inversiones para aumentar el volumen y la calidad de la educación. Por contraste, en los países subdesarrollados, las inversiones en educación son mucho menores y la calidad de la enseñanza también es inferior.

Quienes se ven mayormente perjudicados son en primer lugar, los grupos de menores ingresos, que dependen del sistema público para su educación básica. En segundo lugar perjudica a los escalones superiores del sistema, que reciben aspirantes con formación inadecuada.

Sin embargo, sabemos que optar a la educación en el aspecto humano aumenta las posibilidades de trabajo y de progreso de las personas. Paralelamente, pone a disposición del sector público y privado los recursos humanos que necesitan para desarrollar sus actividades y de esta forma alcanzar un mayor y mejor desarrollo económico.

- **Beca**

Es una ayuda económica que permite la exención del pago de un porcentaje de la colegiatura sin ningún compromiso de retribución posterior del beneficiario. Esta exoneración parcial del pago de la colegiatura puede ser mensual y/o de la matrícula anual. (www.wordreference.com)

- **Educación**

Proceso de socialización y aprendizaje encaminado al desarrollo intelectual y ético de una persona.

Es dirigir el proceso de desarrollo y transmisión del bagaje cultural (conjunto de reglas, costumbres y modelos que rigen la sociedad) de una comunidad o grupo social, con el fin de perpetuar su propia existencia y su continuo desarrollo.

Es enseñar al ser humano a desarrollar o perfeccionar, sus facultades (intelectuales, físicas, morales, etc.), haciéndolas aptas para el fin perseguido. (www.wordreference.com)

Desarrollo del tema

Conociendo los antecedentes anteriores y los resultados arrojados por los grupos focales, encuestas y benchmark realizados para llevar a cabo esta tesis, es que surge la necesidad de incluir dentro de los beneficios que entrega el Departamento de Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío las “becas escolares” para hijos o cargas de afiliados a dicho servicio de bienestar. Para ello se deberá diseñar un plan de becas escolares.

Dentro de los argumentos que hacen posible ceñir el diseño de este plan es simplemente la consideración de que según Edith Moraes, Directora General del Consejo de Educación Primaria de Uruguay (CEP)³³ *“todo niño tiene una contribución para hacer a la sociedad en la medida en que tiene capacidades y potencialidades singulares, y cuando los recursos no son suficientes, es de relevancia apoyar este derecho universal - que es la educación - que constituye un elemento fundamental de integración y que le permitirá desarrollar al máximo sus potencialidades”*.

Criterios a considerar para llevar a cabo el diseño de becas

Antes de comenzar con este diseño, fue necesario considerar lo siguientes juicios:

- Monto de dinero designado a esta área.
- Cantidad de cargas por nivel. (Ver anexo N° 5)
- Requisitos que deben cumplir los postulantes de enseñanza básica y media.
- Cantidad de becados por nivel.

Por nivel se entiende:

Enseñanza Básica,
Enseñanza Media y
Enseñanza Superior o Técnico Profesional.

Finalmente, y luego del análisis respectivo a cada uno de estos criterios, la propuesta del plan de becas escolares quedó diseñada de la siguiente manera:

³³Órgano de la Administración Uruguaya de Educación Pública a cargo de impartir la Educación Primaria del País, adoptando las resoluciones atinentes al ámbito de su competencia.

Diseño del beneficio de becas escolares.

El departamento de bienestar del personal, preocupado por la atención integral de sus socios y de sus cargas familiares, y comprendiendo que el gasto en educación en que incurren los padres para costear sobre todo la educación de sus hijos, conlleva a una gran preocupación y desvío importante de recursos que afectan muchas veces el presupuesto familiar. Pensando en ello se ha diseñado un fondo especial de ayuda (beca) para solventar este importante gasto.

I.- Becas

Para este análisis se consideraran 2 escenarios o propuestas:

1. Propuesta Redistribución Manteniendo el Ingreso

Fondo destinado: \$3.000.542

2. Propuesta Aumento de ingresos mediante mayor aporte

Fondo destinado: \$3.768.186

Por otro lado, estas becas están divididas según los siguientes niveles:

- Becas para hijos y/o cargas familiares de socios que estudien carreras de nivel superior, conducente a **Título Profesional Técnico – Universitario**.
- Becas para hijos y/o cargas familiares de socios que estudien en **Enseñanza Media**.
- Becas para hijos y/o cargas familiares de socios que estudien en **Enseñanza Básica**

Para cada uno de estos niveles se considerarán para la asignación de estas becas, no solo el nivel socio económico de los alumnos, si no también se premiará el mérito académico de aquellos alumnos con excelencia académica independiente de su estrato económico.

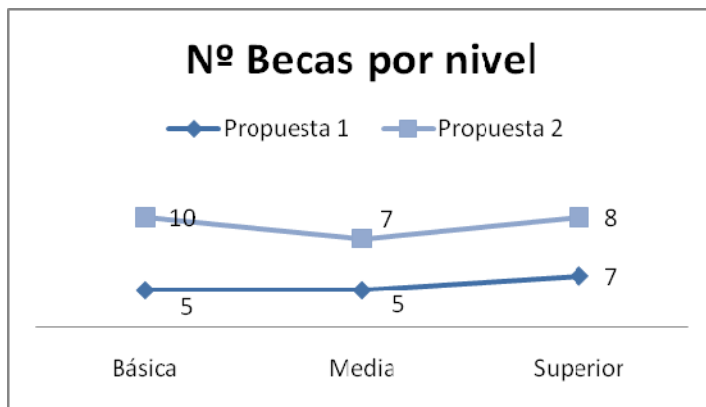
A continuación se presenta un cuadro representativo y comparativo de los dos escenarios o propuestas para este beneficio:

Tabla N° 7

Nivel	N° Cargas	Monto Beca (Unit.)	Orden	Propuesta 1		Propuesta 2	
				N° Becas	Monto Anual	N° Becas	Monto Anual
Básica	307	30.000	Anual	5	150.000	10	300.000
Media	183	15.000	Mensual	5	750.000	7	1.050.000
Superior	100	30.000	Mensual	7	2.100.000	8	2.400.000
Totales	590	75.000		17	3.000.000	25	3.750.000
				Fondo	3.000.542	Fondo	3.768.186
				Remanente	542	Remanente	18.186

Fuente: elaboración propia con base en las propuestas

Gráfico N° 4: Comparativo



Fuente: elaboración propia

El cuadro anterior muestra, en primer lugar, que para los alumnos de enseñanza básica se considerará una beca que corresponderá solo a un monto fijo anual que se entregará a comienzos del año académico y que será destinado para gastos de uniforme, útiles, etc. Sin embargo, los alumnos beneficiados de enseñanza media y superior recibirán un monto determinado de dinero mensualmente.

La propuesta 1, que supone una redistribución de los ingresos manteniendo el total de estos con un monto de dinero destinado de \$3.000.542, puede beneficiar a 17 estudiantes, en donde 5 de ellos pertenecen a la educación básica, 5 a la educación media y 7 a la educación superior. En cambio la propuesta 2 que habla de aumentar el ingreso total de operación mediante un mayor aporte tanto de la universidad como de los mismos afiliados, posee un fondo de \$3.768.186, que sería repartido de la siguiente manera: 10 becas a alumnos de enseñanza básica, 7 y 8 becas a alumnos de enseñanza media y superior respectivamente, aumentando el número de beneficios a 25 escolares.

II.- Requisitos para postular a las Becas de Estudio

- Estar afiliado al servicio de bienestar o su causante de asignación familiar.
- Encontrarse cursando Educación básica o media. En el caso de educación superior, estos deberán estar cursando el tercer semestre de estudios regulares en universidad, instituto o centro de formación técnica reconocido por el estado.
- El monto del beneficio (beca) para cada becado será de acuerdo al nivel educacional que se encuentre cursando (básica, media o superior).
- Tener a lo menos un año de antigüedad como socio o afiliado del servicio de bienestar, al momento de optar a la beca.
- Estar al día en los compromisos adquiridos con el servicio de bienestar.
- El beneficio no será otorgado en forma simultánea a más de un integrante del grupo familiar en el caso de hijos.

- En caso de becas de educación superior, haber aprobado todas las asignaturas de la malla curricular al momento de postular, es decir, no presentar asignaturas pendientes de aprobación al semestre inmediatamente anterior.
- No tener en propiedad otra beca de estudio.
- Se considerará como alumno regular además de las condiciones exigidas por la institución educacional estar cancelando arancel mensual.
- La edad máxima para postular a una beca al primer año de enseñanza media será de 17 años. Y para el primer año de enseñanza superior será de 24 años.

III.- Plazos

El llamado a postulación para este beneficio se hará una vez al año, durante el mes de Marzo.

El plazo para presentar antecedentes de postulación vence el 15 de Abril de cada año, los que deben remitirse a la oficina del Servicio de Bienestar de Personal correspondiente a cada sede, la que será verificada y ratificada a través de las Asistentes Sociales.

El plazo de entrega de resultados será el 15 de Mayo de cada año.

IV.- Documentos que se deben adjuntar

- Ficha de postulación a beca, que debe ser completada por el afiliado responsable de la carga, y que deberá ser respaldada con la documentación de gastos correspondientes, ejemplo: pago de dividendo, arriendo, agua, luz, teléfono, certificados médicos o gastos médicos, por enfermedades crónicas y/o de alto costo.
- Certificado de Matrícula del postulante.
- Certificados de rendimiento académico último año cursado.
- Liquidación de sueldo que permita verificar ingresos económicos del grupo familiar.

- Último pago arancel del año en curso, de la institución formadora.
- Plan de Estudio Regular.
- Declaración Jurada Notarial que indique no tener en propiedad otra Beca.

V.- Evaluación

El consejo administrativo de bienestar evaluará los antecedentes recepcionados, según pauta de ponderación previamente precalificado por jefe de bienestar, quien asignará puntaje de ponderación por estudio socioeconómico.

Criterios de Asignación:

Nivel Socioeconómico: 70%

Mérito Académico: 30%

Ponderación:

Resultado de Fichas Postulación a Beca: 70%

Evaluación de Consejo Administrativo de Bienestar: 30%

VI.- Renovación de Beca

Para renovar la beca durante cada año, se deberá:

- Ser carga o causante de asignación.
- Haber aprobado todas las asignaturas del periodo académico inmediatamente anterior.
- No tener en propiedad otra beca de estudio.

Durante los meses de Marzo y Abril de cada año, cada beneficiado, deberá acreditar mediante certificado la aprobación de asignaturas durante el año académico anterior, presentando además malla curricular.

El congelamiento de la carrera por fuerza mayor dará derecho al postulante a presentar su situación al consejo administrativo, instancia que deberá ser evaluada por estos y decidir al respecto.

VII.- Pérdida del Beneficio

La calidad de beneficiario de una beca se pierde si:

- Se pierde la calidad de socio de bienestar.
- Se interrumpen los estudios que dieron origen al beneficio.
- Se renuncia voluntariamente al beneficio.
- Se entrega información que no corresponda a la realidad académica o socioeconómica del postulante, con lo cual el funcionario queda inhabilitado para postular nuevamente al programa.

3.3.2.2. *Beneficio Vacacional*

*"Descanso y esparcimiento" harían una referencia más precisa a la dimensión de las necesidades básicas.
(Maslow, 1981)*

Introducción

Dificultades de concentración, desmotivación, cansancio y estrés, son sólo algunos de los síntomas físicos y psicológicos que se experimentan durante algunas épocas del año. La necesidad de las vacaciones, de un lugar de recreación, esparcimiento y descanso se hace decisiva para poder renovar energía y experimentar el cambio de aire que el cuerpo tanto reclama.

Al igual que alimentarse o dormir, el descanso es una necesidad biológica y mental imprescindible después de largas jornadas de trabajo, de estudio y diversas responsabilidades. El cuerpo necesita desconectarse de la rutina y tomar un relajo. El trabajador y la familia en general, necesitan vivenciar un tiempo de transición como el fin de un período y el comienzo de otro con nuevos desafíos y proyectos.

“Está comprobado, a través de numerosos estudios, que el periodo de vacaciones, afecta positivamente el rendimiento de los trabajadores. Es decir, que mientras más satisfecho se sientan, su disposición para el trabajo será positiva, mayor compromiso tendrá con la institución, y su productividad aumentará en beneficio de ambas partes. Entonces claramente las vacaciones no sólo favorecen al trabajador sino que también a la empresa a la que pertenece”³⁴

³⁴ Cita de Alejandra San Juan, Psicóloga, académica de la Universidad Andrés Bello.

- **Vacación**

Periodo de descanso durante el que se interrumpe una tarea o actividad habitual. (www.wordreference.com)

- **Recreación**

Cualquier actividad que tiene como finalidad proporcionar un descanso al individuo, apartándolo de las actividades rutinarias. (www.psicopedagoga.com)

Desarrollo del tema

Para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores en general, pero en particular de los afiliados al Servicio de Bienestar de la Universidad del Bío-Bío, es que surge la necesidad de ofrecer alternativas de recreación, esparcimiento y descanso en un ambiente agradable e instalaciones adecuadas de tal forma que se pueda combatir y contrarrestar de manera efectiva los efectos negativos que producen las actividades escolares, laborales, y de diversas responsabilidades. Para esto, ha sido necesario desarrollar diversos planes vacacionales, como una manera de encontrar la mejor alternativa que pueda resultar como la mejor solución a esta necesidad tan demandada por los afiliados al servicio.

Dentro de los argumentos para desarrollar este beneficio, primero que todo, está la gran demanda de parte de los afiliados por tener un lugar en donde disfrutar de sus vacaciones. Por otro lado, se encuentra la experiencia que demuestra la importancia de un espacio de recreación y esparcimiento en el ánimo de las personas, puesto que, las energías se renuevan, fluye el diálogo, la comunicación, comparten con sus pares, se relacionan, participan activamente de una visión grupal de lugares y conocimientos, y luego de ello, vuelven a sus actividades completamente renovados.

Este estudio comprende el análisis de cuatro propuestas:

1. Compra del Complejo Turístico Valle del Sol, Quillón
2. Compra de Hotel Manantial, Dichato
3. Convenio con Caja de Compensación los héroes
4. Otorgamiento de un Subsidio Vacacional

1. Compra de un Centro Vacacional

Hoy en día, ser propietario de un centro o lugar vacacional trae mayores beneficios, pues no solo es una inversión que continuamente se revalúa, sino también una alternativa recreacional y social para la institución en general, sus trabajadores y su familia, especialmente durante los fines de semana y las temporadas vacacionales.

Adquirir un bien raíz para estos fines depende del monto de la inversión y las preferencias de los interesados, así como de los servicios, comodidades y ventajas que esperan recibir.

Aunque la tendencia es buscar un lugar de veraneo cercano a la zona de residencia o bien con cabañas o facilidades para pernoctar, en general, cualquier alternativa recreacional debería valer la pena como inversión. Sin embargo, el estudio de los mismos ha demostrado que no siempre los resultados obtenidos son los esperados.

Perfil del proyecto**NOMBRE DEL PROYECTO: COMPLEJO TURÍSTICO VALLE DEL SOL**

LOCALIZACIÓN: Parcela 51, Camino a Cerro Negro, Quillón.

DESCRIPCIÓN: Complejo turístico de alto confort.

INVERSIÓN: \$350.000.000

FUNDAMENTACIÓN: Necesidad de un espacio de recreo y descanso para la familia.

Localización

El Complejo turístico Valle del Sol esta emplazado en la 8ª Región, Quillón, a 25 minutos de Chillán viajando por la autopista del Itata, también esta a 45 minutos de Concepción por la ruta 148 Concepción Florida.

Descripción

Complejo turístico de cabañas de descanso especialmente diseñado y con múltiples servicios, ofrece inmejorables condiciones para que la familia disfrute plenamente de sus modernas instalaciones.

Fundamentación

Familia, entretención y vida al aire libre son conceptos que en Valle del Sol se unen armoniosamente.

En 24 mil metros cuadrados, Valle del Sol, ha distribuido:

- * 3 amplias piscinas
- * Canchas de futbolito, tenis, voleibol
- * Áreas de picnic
- * Juegos infantiles
- * Cabañas, camarines
- * Estacionamientos
- * Plazuelas
- * Bellos jardines
- * Bar al aire libre
- * Servicio de restaurante

INFORME DE EDIFICACIONES Y OBRAS DE INFRAESTRUCTURA

Identificación del Bien

Propietario	: Inversiones y Rentas ATIK S.A.
Rut	: 96.799.150-3
Dirección	: Parcela 51, Camino Quillón, Cerro Negro
Comuna	: Quillón
Rol S.I.I.	: 1104-265, 1104-266
Tipo del Bien	: Complejo Turístico (Terreno e Instalaciones)
Gravámenes	: Garantía General Hipotecaria

Antecedentes Técnicos Legales

Escrituras : Al día
Antecedentes Municipales : Certificado N° 68/96 de fecha 05/11/96 D.O.M. de Quillón, autorización patente definitiva como Complejo Turístico, Bar-restaurante, Piscina y Juegos.

Descripción del Sector

Identificación : Rural
Calzada : Camino Asfaltado
Acera : No
Agua Potable : Pozo Profundo y sistema aprobado S.S.
Alcantarillado : Sistema Particular
Electricidad : Si
Gas : Si

Descripción de la Propiedad**Emplazamiento**

La propiedad se encuentra ubicada aproximadamente a 1.5 Km. De la Plaza de Armas de Quillón, por el camino que une a Quillón con Cerro Negro; y a 1.8 Km. De la Carretera 148, que une a Concepción con Chillán.

Descripción del Terreno

Se trata de un terreno de superficie irregular, colindante al sur con camino vecinal, y al oriente con recinto municipal destinado a complejo deportivo. La tipografía es levemente irregular.

El terreno está formado por la unión física de las parcelas N° 50 y N° 5, que en conjunto totalizan una superficie de 22.568 m², cuyos deslindes generales y superficies son los siguientes:

Parcela N° 50	
Norte	: 146 mt. con Parcela N° 49
Sur	: 140 mt. Con Parcela N° 51
Oriente	: 82 mt. Con Complejo Deportivo
Poniente	: 57 mt con Camino Interior
Superficie	: 11.298 m ²

Parcela N° 51	
Norte	: 150 mt. Con Parcela N° 50
Sur	: 182 mt. Con Camino Interior
Oriente	: 84 mt. Con Complejo Deportivo
Poniente	: 70 mt. Con Camino Interior
Superficie	: 11.270 m ²

Descripción de las Construcciones e Instalaciones

En este predio se encuentran las instalaciones del Complejo Turístico Valle del Sol (Inaugurado en diciembre de 1996)

Dicho recinto contiene las siguientes obras e instalaciones:

- Portal de acceso (oficina, portería)
- Cabaña del administrador
- Baños y camarines
- Bar al aire libre y terrazas
- Plaza de Juegos niños (ciudad pequeña y tobogán)
- Piscinas para adultos y niños
- Canchas de deportes (voleibol, baby fútbol, tenis)
- Zona de picnic
- Plazoletas, pérgola
- Áreas verdes y paisajismo, plazoleta, caminos interiores
- Estacionamiento para 60 autos
- Instalación eléctrica
- Instalación de agua potable y alcantarillado sistema particular
- Cabañas público (6 unidades, superficie unitaria 60 mt²)
- Red particular de aguas servidas para 10 cabañas (red, cámaras y fosa séptica)

Características Generales de las Edificaciones e Instalaciones

Portería

Está compuesta por dos columnas formadas por rollizos de eucaliptus, empotrados en fundaciones de hormigón, que soportan la estructura de la techumbre. Cuenta con un portón de corredera metálico de accionamiento manual.

Oficina

Estructura resistente, formada por rollizos de madera empotrados en fundaciones de hormigón, tabaquerías revestidas por rollizos, techumbre estructurada con viga a la vista y cubierta de zinc-alum, y ventanas de raulí.

Superficie: 16 mt².

Cabaña Administrador

Construcción Aislada de madera, de un piso, fundaciones de hormigón, estructura resistente de madera, estructura de techumbre con cerchas de madera de pino, aislamiento térmico, cubierta de Zinc-alum.

Las terminaciones interiores comprenden pavimentos con flexit, tabiques con madera aglomerada y placas de internit con revestimiento de cerámico en zona de baños.

El revestimiento exterior consulta traslapo de madera de pino. Las ventanas son de aluminio y puertas tipo placarol.

Tiene la siguiente distribución: estar-comedor-cocina americana, 3 dormitorios, 2 baños, uno en suite y sala de vestir.

Superficie Construida: 75 mt²

Baños y Camarines

Estructura resistente en madera de roble de 2x4, el revestimiento exterior está conformada por medios troncos y revestimiento interior de terciado revestido en linóleo. Envigado de piso confeccionado en roble anclado a pilotes de hormigón con piso de terciado marino revestido con flexit. Las divisiones interiores de baños y vestidores son de tabiquería de aluminio y melanina; cuenta con artefactos sanitarios tipo Valencia y grifería Fas, amplios espejos murales, secadores eléctricos y accesorios.

Superficie interior: 119mt².

Superficie Exterior techada: 36 mt².

Bar al Aire Libre y Terrazas

Estructura resistente, de madera montada sobre pilotes de hormigón. Su diseño está conformado por tres octágonos, unidos por su nave central rectangular con viga ala vista y cubierta de zinc. Es un recinto abierto, creado para compartir al aire libre en un grato y cálido ambiente, sus pisos y paredes están revestidos con madera. Cuenta con un balcón de madera con baranda decorativa.

Contiguo al bar se encuentra un escenario al aire libre, estructurado en roble revestido en madera.

Superficie del bar-restaurant : 150 mt²

Superficie del balcón y terrazas : 180 mt²

Proyecto Agua y Alcantarillado

Sistema de captación de agua compuesto por pozo profundo de 8'' de diámetro y 45 mt de profundidad, con bomba de 2'', tablero de protección, sistema de cloración automático y red de alimentación a pozo de acumulación. Red de distribución en PVC Hidráulico de 50 mm.

Sistema particular de alcantarillado de aguas servidas, cámaras de inspección, fosa séptica y drenes.

Proyecto eléctrico, iluminación y corrientes débiles

Elaborado de acuerdo al proyecto respectivo, consulta acometida, tablero general, malla de tierra y las redes de distribución para cada recinto.

Red de corrientes débiles (teléfono), consulta canalización subterránea para portería, bar y cabaña administrador.

Piscina

Hormigón, cuenta con capacidad de 555 m³ y una superficie de 406 m² con equipo completo de filtrado y cloración. Dispone de una red independiente de alimentación de agua desde el pozo profundo.

Sala de filtros piscina

Sala de bombas subterránea, construcción de albañilería reforzada, cuenta con 4 filtros, prefiltros, bombas y cloradores.

Sala de bombas, pozo de acumulación

Sala de bombas subterránea, construcción de albañilería reforzada, comprende de 2 HP y una bomba auxiliar con tableros de protección.

Cabañas público (6 unidades, superficie unitaria desde 37 a 60 m²)

Construcciones aisladas de madera, de un piso, con fundaciones de hormigón, estructura resistente de madera, estructura de techumbre construida con cerchas de pino, viga a la vista en living-comedor, aislamiento térmico, cubierta de zinc-alum. Las terminaciones interiores comprenden pisos de madera, tabiques con madera de pino machihembrado y placas de internit. En estar familiar predomina madera 1'' x 10'' como foro decorativo, los revestimientos exteriores son traslapo de terminación curva de pino impregnado. Las ventanas son de madera chilena, puertas de madera nativa en principal y pino en interiores.

Tiene la siguiente distribución: Estar-comedor-cocina americana, 2 a 3 dormitorios, 1 baño. Superficie construida: 37 mt² y 60 mt².

Sistema de riego por aspersión

Está compuesto por una red de tuberías en PVC, diámetro de acuerdo al proyecto respectivo, con una longitud de aproximadamente 1.000 mt. Dispone de válvulas, fittings y accesorios.

Red particular de aguas servidas para 10 cabañas (Red, cámaras y fosa séptica)

Corresponde al sistema de evacuación de aguas servidas con capacidad para 10 cabañas, con tubería en PVC, cámaras de inspección, fosa séptica y drenajes. Según proyecto aprobado por el Servicio de Salud Ñuble.

Superficie total proyecto: 1355 mt²

Antecedentes del mercado

En la actualidad existen 2 complejos turísticos en la zona, que podrían considerarse como competidores directos, puesto que ofrecen servicios similares. Uno de ellos es Sol de Quillón (ex Cayumanqui) y Península del Sol.

Tarifas

La unidad de medida del valor de las cabañas a considerar es: **\$/día**

Este valor varía de acuerdo a la temporada en la que se pretenda adquirir dicha cabaña. Estas temporadas se rigen de acuerdo a las siguientes fechas:

Temporada baja : 16/03/2007 - 15/12/2007

Temporada alta : 16/12/2007 - 15/03/2008

Ingresos y Costos operacionales

El desarrollo de este ítem se basa en los siguientes supuestos:

- Los meses de Enero y Febrero tienen un nivel ocupacional del 100%, mientras que los 10 restantes meses sólo alcanzan una ocupación de un 40%.
- Se estima que durante el año 11 empresas requieren arrendar el complejo para fines recreacionales, y que cada empresa gasta un total de \$500.000, además del valor del arriendo en servicios de restaurante.
- Se considerará un número de 7 trabajadores, sobre los que se calculó un sueldo promedio de \$180.000 para el año completo.
- Los costos de operación se simularon en base a antecedentes recogidos de proyectos similares.

Inversión Requerida en pesos: \$350.000.000

Ingresos anuales estimados

Concepto	Valor en \$
Arriendo Complejo UBB	9.000.000
Arriendo Complejo 3ros	22.500.000
Servicio de cabañas	29.690.000
Total Entradas	61.190.000

Gastos operacionales anuales estimados

Concepto	Valor en \$
Luz	1.560.000
Gas	400.000
Agua	900.000
Teléfono	300.000
Bienes Raíces	862.410
Mantención	840.000
Personal	15.120.000
Total Salidas	19.982.410

Perfil del proyecto**NOMBRE DEL PROYECTO: HOTEL MANANTIAL**

LOCALIZACIÓN: Pedro Aguirre Cerda N° 201.

DESCRIPCIÓN: Hotel de 16 habitaciones.

INVERSIÓN: \$180.000.000

FUNDAMENTACIÓN: Necesidad de un espacio de recreo y esparcimiento familiar.

Localización

Ubicado en la octava Región de Chile, en el Balneario de Dichato, comuna de Tomé a orillas del mar, a tan solo 45 Km. de Concepción, 10 Km. de Tomé y 130 Km. de Chillán.

Descripción

Hotel de descanso que posee una excelente ubicación dentro del sector turístico-comercial, con una vista privilegiada del entorno, fácil acceso y buena locomoción hacia y desde los distintos puntos de la zona, de una gran plusvalía, siendo el único hotel con salida inmediata hacia la playa. Ofrece una amplia gama de servicios que aumenta el bienestar de quienes tienen el privilegio de conocerlo.

Fundamentación

Familia, entretención y descanso junto con un mar de alternativas de uso que ofrece este complejo turístico para la universidad, como extensión, capacitación, relaciones internacionales, asuntos estudiantiles, etc. Que pueden canalizarse como alojamiento de delegaciones, profesores invitados, reuniones de trabajo y otras actividades pertinentes.

Dentro de los servicios que ofrece se encuentran:

- Renta a Car
- Reserva Pasajes
- Lavandería
- Servicio Habitación
- Restaurant – Bar
- Estacionamiento Privado
- Tours
- Paseo

Informe de Edificaciones y Obras de Infraestructura

Identificación del Bien

Propietario : Scandar Rabah Heresi
Rut : 6.967.197-7
Dirección : Pedro Aguirre Cerda N° 201, Dichato
Comuna : Tomé
Rol S.I.I. : 417-4

Descripción del sector

El Balneario de Dichato cuenta con una infraestructura adecuada como: servicios públicos, comercio, esparcimiento, restaurantes y hotelería que hacen del sector un lugar de esparcimiento familiar.

Este Balneario se encuentra entre los morros Coliumo y la Punta de Pingueral, y rodeado de gran belleza natural. El suave oleaje del mar y sus blancas arenas, dan forma a una playa en forma de herradura de 2.400 metros de largo, en cuyos extremos se levantan imponentes roqueríos.

Descripción de la Propiedad

La propiedad corresponde a un terreno plano de forma regular con 1.020 Mt² de superficie, ubicado a orillas del mar, en donde se emplaza el Hotel Manantial con 3 niveles.

En el 1er nivel con recepción, cocina, restaurante, terrazas, sala de estar, bar, calderas y estacionamientos.

En el 2do nivel, 7 habitaciones en suite y terrazas con vista al mar, además de contar con una sala de conferencia.

En el 3er nivel, 7 habitaciones en suite y terrazas con vista al mar.

Con una superficie de 1.220 Mt² en estructura de hormigón armado, calculada para la ampliación de un 4to nivel.

Descripción del terreno

Superficie : 1.020 Mt2 de superficie 6.630 UF
Privilegio de Playa : 2.550 Mts.
Construcción : 1.220 Mt2 a 26.840 UF

Descripción de las Construcciones e Instalaciones

Es una construcción mixta, material y madera, sólida, con vigas a la vista, buenas terminaciones con proyección para ampliaciones, en buenas condiciones de mantención. sitio urbanizado. Cuenta con 1 Salón amplio que puede ser utilizado como comedor con capacidad para 60 personas y un estar con chimenea y bar, 1 salón para conferencias espacioso y luminosos con capacidad para 50 a 60 personas, 14 habitaciones con baños incluidos con vista al mar (todos sus artefactos de buena calidad y en buenas condiciones), amplia cocina, un recinto como bodega donde se encuentra la caldera, termo de agua y el sistema de calefacción central. Cuenta además con un cilindro de gas de 2.000Lts., una central telefónica completa con 36 anexos todos funcionando y un estacionamiento privado con capacidad para 14 vehículos.

Antecedentes del mercado

El balneario, está ubicado a sólo una hora de Concepción y es famoso por su suave oleaje, sus blancas arenas y sus más de 2.400 metros de playa, aspectos que hacen de Dichato un lugar ideal para la práctica de deportes náuticos, para todos los gustos y accesible a cualquier bolsillo.

Por otra parte, es imposible no ahondar en una de las características que han hecho a este balneario famoso entre sus pares de la zona. Nos referimos a su gastronomía, la cual, a pasos de la playa y preferentemente en su costanera, ofrece a toda hora la más exquisita variedad de platos marinos. Para los que prefieren disfrutar de los mariscos recién sacados del mar, una buena opción son las bentotecas de la caleta Villarrica, que se encuentran al extremo derecho de la playa.

Si la idea es quedarse junto a la familia y disfrutar un par de días del azul profundo de las aguas que bañan el litoral de Dichato, el balneario posee una amplia gama de alojamientos, que van desde hoteles (tres en la zona, cuyos precios por habitación single oscilan entre los 11 mil pesos -con baño compartido- hasta los 40 mil pesos -con baño privado- y por habitaciones matrimoniales o dobles desde 27 mil pesos hasta los 40 mil pesos) hasta residenciales y hospederías, que ofrecen piezas desde 10 mil pesos y cabañas totalmente equipadas hasta los 22 mil pesos. También están a disposición para el turista algunas casas de residentes, que se pueden encontrar desde los 15 mil pesos diarios.

La vida nocturna también tiene su lugar en Dichato, pues el balneario cuenta con discoteques y algunos pubs que animan las noches.

El sitio cuenta con todo tipo de servicios (panaderías, supermercados)

.

Tarifas Hotel Manantial

Habitación	Pesos
Single	\$30.000
Doble	\$39.000
Triple	\$39.000
Cama Adicional	\$14.000

Ingresos y Costos

Para el cálculo de los ingresos operacionales sólo se utilizó como supuesto un nivel de ocupación de un 100% durante los meses de Enero y Febrero, mientras que sólo un 40% de ocupación para el resto de los meses del año.

Los costos operacionales muestran datos originales.

Inversión Requerida en pesos: \$180.000.000

Ingresos operacionales estimados

Concepto	Valor en \$
Arriendo salón de eventos	9.000.000
Arriendo salón de eventos a 3ros	8.400.000
Servicio de Hospedaje	57.336.000
Total Entradas	74.736.000

Costos operacionales anuales

Concepto	Valor en \$
Luz	1.800.000
Gas calefacción central y cocina	1.200.000
Agua	480.000
Teléfono e Internet	420.000
Tv Cable	156.000
Bienes Raíces	1.691.600
Mantenimiento	360.000
Personal	10.645.000
Total Salidas	16.752.600

Dentro del personal se encuentra: conserje, camarera, aseo, nochero, cocina (2 personas), garzón y administrador

3. Convenio con Caja de Compensación Los Héroes

- **Cajas de compensación**³⁵

Las Cajas de compensaciones nacen en los principios de los años 50, pocos saben que son estas instituciones, sus labores, su personalidad Jurídica y los flujos de capitales que manejan.

En Chile Actualmente co-existen 5 Cajas funcionando que provienen de diferentes orígenes y organizaciones, la Sofofa tiene "18 de Septiembre"; La Cámara de Comercio, "La Araucana", Los Industriales y Metalúrgicos la Caja de Compensación "Los Héroes", el Gremio del Cuero y Calzado la "Gabriela Mistral" y la Cámara Chilena de la Construcción "Los Andes".

Una de las tareas principales de estas instituciones es pagar, por parte del Estado, las asignaciones legales. Es así como jurídicamente las cajas son personas de derecho privado, sin fines de lucro, cuya función es ser cooperadoras del Estado en materias de seguridad social, y que además brindan otros tipos de servicios y beneficios a todos los afiliados de las empresas adherentes (que se calcula que entre estas 5 Organizaciones agrupan a mas de 80 Mil empresas, por ende un total de 5.000.000 de beneficiarios).

³⁵ Ideas desarrolladas en ESCRITOS ATALIVARES. el 12/02/2006 a las 17:22 por Nicolás Romo Droguett. *"La cajas de compensación, una nueva fuente de financiamiento"*

Los ingresos de las cajas provienen en un pequeño y marginal porcentaje, de las comisiones que reciben del Estado por pagar los beneficios de origen fiscal (Asignación Familiar). Pero, su mayor fuente de recursos la constituye la rentabilidad de las colocaciones de crédito y los ingresos por la venta de servicios, además de los ingresos por inversiones, por entradas por actividades recreativas, vacacionales y atenciones médicas.

Convenio

Dentro de las posibilidades que se tienen en el beneficio vacacional existe el de realizar un convenio con la Caja de Compensación Los Héroes, de forma que esta entregue el servicio, en donde los afiliados, tendrán la posibilidad de elegir de una variedad de centros turísticos que la institución posee.

El vínculo que tendrá el afiliado con la caja es de Socio, es decir, no será afiliado. Por lo tanto sólo podrá utilizar lo acordado en el Programa de Socios de los Parques (ver ANEXO 6).

El punto a tratar es como se va a financiar esta inscripción, ya que, aunque es una sola vez al año, esta asciende a una cantidad difícil de cubrir por el departamento, puesto que el fondo destinado a este beneficio es de \$3.000.542, para la Propuesta 1 y \$3.768.186, para la propuesta 2. El financiamiento del convenio se puede apreciar en la Tabla: N° 8

Tabla N° 8

Financiamiento de la Incorporación			
Precio Unitario	Afiliados	Total	Fondo
\$ 72.900	896	\$ 65.318.400	\$ 3.768.186

Fuente: elaboración propia con los datos del convenio.

La Caja de Compensación da facilidades de pago, pero de igual forma no como para cubrir en el corto plazo, tal cantidad.

Después de todos los antecedentes anteriores, a continuación se muestra el diseño de este beneficio con el convenio.

Diseño Beneficio Vacacional convenio Los Héroes

El servicio de bienestar está consciente de lo importante que es para el afiliado las vacaciones y que tengan la posibilidad de poder elegir entre diferentes opciones a precios asequibles, es por esto que se ha realizado un convenio con la Caja de Compensación Los Héroes, para mejorar el beneficio vacacional.

Este convenio consiste en la inscripción de los afiliados como socio de la Caja de Compensación Los Héroes, en donde se les entrega a cada socio 5 credenciales que le darán la posibilidad de distribuir las entre sus familiares o seres queridos para su utilización en los distintos parques que posee la caja.

Beneficios de los Socios:

- Posibilidad de incorporar hasta 5 personas como beneficiarios.
- Acceso gratis a instalaciones.
- 25 y 50 % de descuento en arriendo de cabañas (temporada alta y baja respectivamente).
- Por \$ 72.900 anuales (IVA incluido) 1 Socio Titular y 5 Beneficiarios. Para cada beneficiario adicional, el valor es \$ 12.000 (IVA incluido).

A continuación se mencionaran las distintas opciones que entrega la Caja de Compensación Los Héroes con sus respectivos valores:

Parque La Huayca

Maravílese con la vegetación existente en medio de la aridez de su entorno natural y disfrute de las aguas que provienen de las napas subterráneas del desierto chileno.

Tabla N° 9

Tipo Cabaña	PARQUE LA HUAYCA			
	Alta	Socio	Baja	Socio
A(5 PAX)	33600	25200	22800	11400
B(5PAX)	30400	22800	21000	10500
C(5 PAX)	27600	20700	19200	9600
D(7 PAX)	43600	32700	29000	14500
CAMPING(5 PAX)	16000	12000	12000	6000

Centro Vacacional Juan López

Este centro se emplaza en la hermosa península de Mejillones, famosa por su fina arena gris, su mar calmado y el privilegiado marco natural del enigmático desierto de Atacama.

Tabla N° 10

Tipo Cabaña	PARQUE JUAN LOPEZ			
	Alta	Socio	Baja	Socio
A(2 PAX)	32800	24600	29800	14900
B(3 PAX)	27000	20250	10000	5000
C(6 PAX)	39800	29850	17000	8500
D(6 PAX)	36000	27000	24000	12000

Apart Hotel La Herradura

Frente al océano y junto a dos ciudades, que conservan en su arquitectura parte de la historia de este país. Conozca el Valle del Elqui, recorra la zona y descanse en un precioso lugar.

Tabla N° 11

APART HOTEL COQUIMBO				
Tipo Cabaña	Alta	Socio	Baja	Socio
A(7 PAX)	48600	36450	29000	14500
B(4 PAX)	37200	27900	23800	11900
C(2 PAX)	27900	20925	17600	8800

Parque San Juan

En medio del bosque. Un Parque dentro de un paraje silvestre, ideal para la recreación y muy cerca de la costa.

Tabla N° 12

PARQUE SAN JUAN				
Tipo Cabaña	Alta	Socio	Baja	Socio
A(6 PAX)	39600	29700	22400	11200
AB(5 PAX)	35200	26400	20600	10300
B(4 PAX)	29900	22425	17400	8700
C(8PAX)	42400	31800	24800	12400
D(8 PAX)	47600	35700	29000	14500
E(8 PAX)	46600	34950	26600	13300

Parque San José de Maipo

Cerca de nuestra cordillera. Un lugar ideal para disfrutar de entretenidos fines de semana, en una extensa superficie de áreas verdes.

Tabla N° 13

PARQUE SAN JOSE DE MAIPO				
Tipo Cabaña	Alta	Socio	Baja	Socio
A(4 PAX)	36400	27300	22600	11300

Parque Chillán

Entre campo y cordillera. Belleza sobrecogedora de este entorno natural, muy cerca del centro de ski Termas de Chillán.

Tabla N° 14

PARQUE CHILLAN				
Tipo Cabaña	Alta	Socio	Baja	Socio
A(6 PAX)	34900	26175	18200	9100
B(4 PAX)	23900	17925	13500	6750
CAMPING (5 PAX)	18000	13500	18000	9000

Parque Lago Llanquihue

Un lugar de ensueño en nuestro sur. Disfrute toda la belleza del sur chileno, con todo lo necesario para una estadía placentera.

Tabla N° 15

PARQUE LLANQUIHUE				
Tipo Cabaña	Alta	Socio	Baja	Socio
A(7 PAX)	64900	48675	30400	15200

Datos Importantes

- Valores vigentes desde 1 de Noviembre de 2007 hasta el 30 de Abril de 2008.
- Para reservar, debe abonar el 50% del total de la estadía y el saldo, en el centro vacacional. Este monto no se devuelve en caso de anular la reserva.
- Horario de cabañas: ingreso (Check In) 15:00 hrs., salida (Check Out) 12:00 hrs, después de ese horario se cobra el 50% de la tarifa.
- Niños mayores de 4 años son considerado como pasajeros.
- Cuando no abona el 50% por adelantado, la reserva sólo tiene dos días de vigencia.
- Pensionados afiliados tienen un 50% de descuento en temporada baja, de domingo a jueves (excepto Juan López).
- Costo adicional de persona por noche: \$5.000 temporada baja y \$7.000 temporada alta.
- Las tarifas pueden ser modificadas sin previo aviso.
- No se permiten mascotas en nuestros parques. Lo lamentamos, pero no es posible.

Temporada Baja

Desde el 1 de Noviembre hasta el 28 de Diciembre de 2007.

Desde el 2 de Marzo hasta el 30 de Abril de 2008.

Temporada Alta

Desde el 29 de Diciembre de 2007 hasta el 1 de Marzo del 2008.

Desde el 29 de Diciembre de 2007 hasta el 12 de Enero de 2008, la tarifa tiene un 10% de descuento.

Políticas de Anulación de Reservas

- La anulación se podrá efectuar sólo por escrito (correo electrónico, fax o carta).
- Si la anulación es efectuada entre 15 y 30 días de anticipación a la fecha reservada se descontará un 15% del valor total de reserva.
- Si la anulación es efectuada entre 7 y 14 días de anticipación a la fecha reservada se descontará un 30% del valor total de reserva.
- Si la anulación es efectuada con menos de 7 días de anticipación a la fecha reservada no habrá devolución del dinero abonado.

4. Otorgamiento de un Subsidio Vacacional

Como se sabe que este beneficio tiene un alto interés para los afiliados, es necesario ver y analizar todas las posibilidades que existan.

Después de haber estudiado las opciones anteriores, que como muestran poca factibilidad, dado los recursos con que se tienen se estudió la alternativa de otorgar esta ayuda en forma de subsidio. Considerando que no se cuenta con mucho capital, se tuvo que rediseñar la totalidad de los subsidios que se dan en el departamento.

Para llevar a cabo el diseño se sumo el fondo de los subsidios con el fondo destinado al beneficio vacacional formando uno solo de \$15.002.708, para la Propuesta 1 y \$15.072.743, para la Propuesta 2 en donde se hizo una nueva distribución como se muestra en el diseño.

Al se esta limitado por este nuevo fondo, se tuvo que disminuir el número de subsidios en el “presupuesto” donde se consideran las de matrimonio, nacimiento, etc. Que fueron mencionadas en el diseño de subsidios. No obstante, se mantuvieron las cantidades de cada uno, ya que la idea es que las personas que reciben este aporte sea de verdad útil y exista un mejoramiento respecto del que hay en la actualidad.

Además, dado la alta demanda respecto al tema de las vacaciones, y considerando que el patrimonio con que se cuenta no es suficiente, se tuvo que limitar el numero de beneficiados, para esto se establecieron requisitos, en donde las personas que reciban este aporte sea por meritos propios.

Esto quiere decir que se establecieron parámetros para un número determinado de subsidios (100), de forma que el otorgamiento de este sea basado en el comportamiento y compromiso que tiene el afiliado con la universidad. La manera de medir el compromiso que tienen está basada en los Índices de Ausentismo y los Índices de Retraso.

Se eligieron estos índices debido a que es muy difícil determinar quien se merece este apoyo económico, ya que en la actualidad no existe nada relacionado. Pero por otro lado es una forma de discriminar la elección de los subsidiados, como un premio a aquellas personas que están motivadas con su trabajo, por lo tanto tiene bajos índices de Ausentismo y es responsable con su hora de llegada, lo que en el fondo, lo hace merecedor de esta suma de dinero (4 U.F.).

- **Ausentismo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

A continuación se muestra el diseño de este beneficio que cumple los mismos criterios que el de los subsidios, solo que considera el vacacional:

Diseño de subsidios incluyendo el vacacional

Tabla N° 16

Concepto	MONTOS PROPUESTOS		PROPUESTA 1		PROPUESTA 2	
	UF	Pesos	Cantidades N°/\$		Cantidades N°/\$	
Matrimonio	2	38.923	5	194.614	5	194.614
Nacimiento	2	38.923	7	272.460	7	272.460
Fallecimiento afiliado	5	97.307	2	194.614	2	194.614
Fallecimiento carga	5	97.307	2	194.614	2	194.614
Mortinato	5	97.307	2	194.614	2	194.614
Ayuda médica	5	97.307	14	1.362.299	15	1.459.607
Ayuda social	5	97.307	18	1.751.528	18	1.751.528
Escolaridad		10.000	305	3.050.000	302	3.020.000
Vacacional	4	77.846	100	7.784.568	100	7.784.568
TOTALES			455	14.999.312	453	15.066.619
			Remanente	3.396	Remanente	6.124
			Fondo	15.002.708	Fondo	15.072.743

Fuente: elaboración propia

En este caso contemplamos además un subsidio vacacional, por lo que se tienen que bajar las cantidades de subsidios, pero no las cantidades en dinero.

VACACIONAL: Los afiliados podrán postular a este Subsidio, cumpliendo ciertos requisitos y resolución del Consejo.

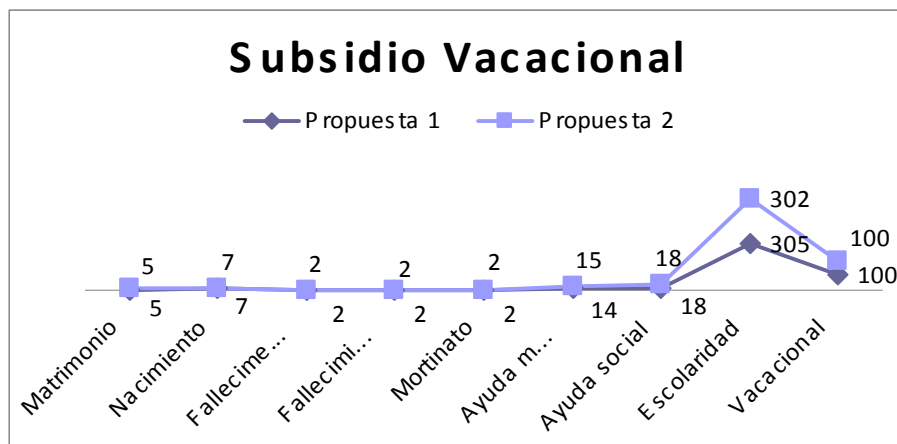
Requisitos:

- Ser socio del Servicio de Bienestar del Personal
- No tener deudas con el Servicio.
- Cumplir con los menores índices de Ausentismo Laboral y Atrasos en las Jornadas Laborales.

MONTO: 4 U.F.

PERSONAS BENEFICIADAS: 100

Gráfico N° 5



Fuente: Elaboración propia

3.3.2.3. *Beneficio Dental*

*La sonrisa es el idioma general de los hombres
inteligentes. Sólo son tristes los tontos y los
delincuentes.
Víctor Ruiz Iriarte Dramaturgo español.*

Introducción

Hoy en día es cada vez más importante lo que uno proyecta hacia las personas, que se demuestre seguridad, confianza, etc. Pero también se sabe que el no contar con una sonrisa o dentadura ideal hace que esto sea más difícil, que los individuos sean reacios a mirar a la cara a los demás, es esto lo que hace que se genere inseguridad o incluso vergüenza, porque todos piensan en el fondo que la “primera impresión es importante”.

Por todo lo anterior es que hoy en día se generan programas para mejorar el acceso a tratamientos dentales, de forma que ya no sea una limitación el no contar con una imagen con la que uno se sienta bien.

También es entendido por todos que el costo de la salud dental es alto, es por esto, que en general, las personas optan por privilegiar los gastos médicos y se deja a un lado este.

- **Tratamiento**

Es el conjunto de medios de cualquier clase, higiénicos, farmacológicos, quirúrgicos o físicos cuya finalidad es la curación o el alivio (paliación) de las enfermedades o síntomas, cuando se ha llegado a un diagnóstico. Son sinónimos terapia, terapéutico, cura, método curativo. (www.wikipedia.cl)

- **Salud**

Es definida por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud³⁶ como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Desarrollo del tema

Como resultado del análisis de los instrumentos que se utilizaron para saber cuales eran las necesidades más importantes para los afiliados, se concluyo que la incorporación de un seguro dental al plan médico que existe hoy sería de mucho beneficio para ellos.

Para llevar a cabo el estudio de la posibilidad de otorgar esta ayuda es que se tomo en cuenta que no se tienen los recursos necesarios para implementar un consultorio dental dentro de la universidad para que los funcionarios sean atendidos, además que limita mucho los tipos de tratamiento y especialidades que se pueden requerir.

³⁶ La **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

Dado que la universidad esta interesada en la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, por medio del Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, es que ha realizado un convenio con la Compañía de Seguros Bicevida³⁷, para el servicio médico, que otorga varios beneficios de muy buena calidad, dando la posibilidad de que las personas puedan acceder al médico, consultas o clínicas de su preferencia y así después esta compañía le hace un reembolso basado en las coberturas acordadas.

Convenio

La Compañía de Seguros Bicevida, ofrece a la Universidad del Bío-Bío, bajo el alero del Convenio Marco³⁸, que además del seguro medico se agregue un seguro dental de tan buenas características como el existente.

La incorporación al convenio del seguro dental, consiste en el pago de una prima adicional de 0,15 U.F. más I.V.A. por persona.

Por lo tanto el financiamiento es como se muestra en la tabla N° 17

:

Tabla N° 17³⁹

Financiamiento de la Incorporación			
Precio Unitario mensual	Afiliados	Total Mensual	Total Anual
\$ 3.468	896	\$ 3.107.328	\$37.287.936

³⁷ BICE VIDA Compañía de Seguros S.A. nació en el año 1993 a través de un joint venture entre Allianz, grupo asegurador alemán, uno de los más grandes del mundo y BICECorp empresa ligada al Grupo chileno Matte.

³⁸ Un Convenio Marco es un convenio en el que se establecen precios y condiciones de compra determinadas durante un período de tiempo definido. El objetivo de estos convenios es incorporar los productos y servicios en una tienda virtual, ChileCompra Express, en la cual los organismos del Estado pueden comprar directamente.

³⁹ Se considero al 05/11/2007 la U.F. a \$19.426,21.

Dentro de las propuestas mencionadas anteriormente, se tienen varias opciones para la incorporación de este seguro, que es que el afiliado lo financie completamente aumentando su aporte, para poder cubrir la prima; o que tanto los trabajadores como la universidad mejoren sus aportes de forma que beneficie y modernice el actual sistema.

Es por esto que en esta investigación se hacen las propuestas de mejora, sin embargo la última decisión la tienen en el servicio en conjunto con los funcionarios.

Características del seguro dental

INSTRUCTIVO SEGURO DENTAL

1. SOLICITUD DE REEMBOLSO DE GASTOS

La solicitud de reembolso de gastos dentales debe ser completada por el asegurado y por el odontólogo que efectuó la atención, el que deberá llenar todos los antecedentes que se requieran para lograr determinar claramente la validez de el(los) tratamiento(s) realizado(s).

Datos a llenar por el asegurado

- Nombre del Asegurado y Paciente
- R.U.T. Asegurado y fecha del llenado del formulario
- Firma Asegurado

Datos a llenar por el odontólogo:

- Prestación
- N° de Piezas
- Fecha de Atención
- Valor Unitario
- Valor Total
- Total de Presupuesto
- Tratamientos Prolongados de Ortodoncia (Tipo de aparatos, fecha de Instalación, fecha primer control, duración total aproximada, comentarios, valores clínicos aparatos, controles mensuales, firma y timbre del odontólogo).

2. TRATAMIENTOS PROLONGADOS

En los casos de tratamientos prolongados, los reembolsos se efectuarán solamente por las atenciones realmente realizadas. En otras palabras, la compañía cancelará los tratamientos prolongados en la medida que éste sea realizado.

En aquellos casos que existan abonos por concepto de confección de elementos que deben ser cancelados en forma previa, tales como aparatos protésicos y/o de ortodoncia, éstos deberán venir debidamente acreditados y detallados para cursar su pago dentro de los plazos establecidos anteriormente. Sin embargo, todo lo anterior no excluye la posibilidad de efectuar peritaje de manera de determinar la realización de estas atenciones.

3. CONTRALORIA DENTAL

La Contraloría Dental operará en forma centralizada desde Santiago, realizándose los peritajes en la localidad de residencia del asegurado.

PERITAJE

Queda establecido que el Dentista Contralor esta facultado para solicitar peritajes en el momento que lo estime necesario independiente del monto y tipo de atención.

En caso de ser solicitado por la Contraloría Dental, esta entidad contará con 5 días hábiles, desde recibido el gasto, para enviarle al asegurado una carta indicándole que debe someterse al peritaje.

Desde la fecha de envío de la carta de peritaje, el asegurado tiene 20 días corridos para someterse al mismo. Para lo anterior, el asegurado se deberá contactar con el dentista contralor directamente y coordinar la fecha de atención. El peritaje se hará en la ciudad que corresponda, según residencia del asegurado.

En caso de que el asegurado no asista al peritaje dentro del plazo mencionado, a los 21 días corridos desde el primer requerimiento, la Compañía hará llegar una vez más, carta reiterando la solicitud de peritaje, dejando al asegurado un nuevo plazo de 20 días corridos para asistir.

De no asistir al peritaje después del segundo aviso, la Compañía procederá a devolver los antecedentes del asegurado con una carta que indicará que no se procederá al reembolso de los gastos por NO PRESENTACION al peritaje, lo cual se efectuará en un plazo no mayor a 20 días corridos después del 2° aviso.

En el caso que el asegurado haya sido sometido al peritaje, la Compañía tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles para emitir una resolución reembolso o rechazo de los gastos

RECHAZO

En caso de que la Compañía rechace el gasto, se enviará al asegurado una carta explicativa de los motivos del rechazo y, en los casos que corresponda, se devolverán los antecedentes presentados

Para efectos de valor tope de prestación se usará como valor máximo de referencia de costo el 100% del Arancel Odontológico del Colegio de Cirujanos Dentistas de Chile A.G., (UCO)

Figura N°

SEGURO DENTAL (No contempla deducible)			
COBERTURAS	Sin Cobertura Isapre/Fonasa	% Bonificación con Isapre/Fonasa	Tope UF anual
Consultas	50 %	70 %	Sin tope
Radiología	50 %	70 %	Sin tope
Cirugía Dentomaxilar	50 %	70 %	Sin tope
Operatoria	50 %	70 %	Sin tope
Implantología	50 %	70 %	Sin tope
Prótesis Fijas	50 %	70 %	Sin tope
Prótesis Removibles	50 %	70 %	Sin tope
Endodoncia o tratamiento de conducto	50 %	70 %	Sin tope
Periodoncia	50 %	70 %	Sin tope
Odontopediatría	50 %	70 %	Sin tope
Urgencia	50 %	70 %	Sin tope
Ortodoncia	50 %	70 %	Sin tope
Prevención e Higiene	50 %	70 %	Sin tope
Laboratorio	50 %	70 %	Sin tope
Medicamentos	50 %	70 %	Sin tope
MONTO ANUAL POR GRUPO FAMILIAR	UF 12		

Fuente: www.bicevida.cl

3.3.2.4. Subsidio habitacional

*“La vivienda es una condición del ser”
(Aristóteles)*

Introducción

En el año 1965, durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva, se promulga la Ley N° 16.391, que crea el MINVU (Ministerio de Vivienda y Urbanismo), cuya principal función es ayudar a paliar el déficit habitacional. La vivienda pasa a ser vista a nivel global, integrándola al barrio. (Enciclopedia Encarta 2006))

Sin duda, la vivienda constituye la base del patrimonio familiar y es el centro de la convivencia y desarrollo social. Una vivienda de calidad, con certidumbre jurídica sobre su propiedad, permite a las familias generar mayor riqueza, tanto para las generaciones actuales, como para las futuras. Actualmente, la política de vivienda tiene un sentido preponderantemente social y busca, en todo momento, ampliar el acceso de las familias de menores recursos a una vivienda propia y digna, atendiendo sus necesidades, preferencias y prioridades.

Sin embargo, también se hace indispensable promover a que las familias que ya han cumplido el sueño de la casa propia puedan aspirar a mejorar el tamaño y características de esta de acuerdo a su ingreso, capacidad de pago y necesidades específicas en cada etapa de su vida

- **Subsidio habitacional.**

Es una ayuda directa del estado u otra entidad, la cual se otorga por una sola vez al beneficiario y su núcleo familiar.

Esta ayuda no se restituye a quien se la otorgó, y tiene por objeto ser un complemento al ahorro que ha acumulado el beneficiario para ayudarle a financiar la parte del precio de la vivienda que no financia un crédito hipotecario. (www.subsidio.cl)

Desarrollo del tema

Cuántas veces se habrán imaginado ese día o simplemente lo han escuchado: “Si tuviéramos nuestra propia vivienda, tal vez podríamos usar lo que pagamos de alquiler para pagar por nuestra propia casa”. “¿Tenemos un ingreso suficiente como para comprar una vivienda? ¿Qué tenemos que hacer primero? ¿Buscar la vivienda indicada o averiguar si podemos obtener un préstamo?”

La historia de estas familias es similar a la de muchos de los afiliados al Servicio de Bienestar de Personal de la Universidad del Bío-Bío. Por años, muchos de ellos han soñado con tener su vivienda propia y ese sueño, hoy, está en camino a hacerse realidad.

Luego de conocer estas necesidades a través de los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados para llevar a cabo este proyecto de título, se entiende de real importancia la creación de un beneficio que ayude a este grupo de familias a adquirir, mejorar o ampliar su vivienda.

En relación a los argumentos que se consideraron para llevar a cabo la construcción de este plan habitacional, se debe mencionar que sólo fue necesario reconocer la vivienda como un derecho humano básico. *“Un techo ajeno, inadecuado e inseguro, amenaza la calidad de vida de los individuos, atentando directamente contra su salud física y mental. En otras palabras, la violación del derecho a la vivienda niega la posibilidad de una vida digna y dificulta el rendimiento de las personas en su qué hacer”*. (www.choike.org)

Criterios a considerar para llevar a cabo el Diseño del Plan Habitacional

- Monto de dinero designado a esta área.
- Cantidad de afiliados sin casa propia (Allegados, Usufructuarios y arrendatarios).
- Cantidad de afiliados que poseen casa propia, pero desean optar a un mejoramiento o ampliación de su vivienda.
- Requisitos que deben cumplir los postulantes a este beneficio.
- Cantidad de beneficiarios por tramo.

Por tramo se entiende:

- Tramo 1: Vivienda Social II
- Tramo 2: Mejoramiento Vivienda
- Tramo 3: Ampliación Vivienda
- Tramo 4: Subsidio General

Cada uno de estos conceptos será definido en el diseño del plan habitacional que se detalla a continuación:

DISEÑO PLAN HABITACIONAL

El diagnóstico obtenido producto de la encuesta realizada a los afiliados, permitió asumir la necesidad de poner en funcionamiento un plan habitacional que permita dar solución en el corto plazo a la problemática de la obtención de la vivienda propia para ellos.

Esta encuesta se realizó a una muestra de 238 afiliados (Encuesta 1) de los siguientes estamentos: auxiliar, administrativos y nivel técnico, de los cuales sólo 192 de ellos respondieron dicha encuesta. Por otro lado, en la Sede de Concepción se aplicó esta misma encuesta a una muestra de 76 docentes (Encuesta 2).

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla N°18

	Encuesta 1	Encuesta 2
Casa propia	45%	58%
Allegados	23%	7%
Usufructuario	4%	2%
Paga Dividendo	18%	18%
Arrienda	11%	14%
Sin vivienda propia	38%	24%

Fuente: Elaboración propia

Es decir, de un total de 896 afiliados (al año 2006) el 38% equivale a 340 personas sin casa propia.

De este 38% de los funcionarios el 100% desea obtener algún tipo de información del tema de vivienda con el fin de poder obtener a ella. También existe otro 20% de los encuestados que poseen casa propia que está interesado en reuniones y asesorías y que se incorporarían al proyecto.

Del 38% de los funcionarios que no poseen casa propia, casi la mitad posee algún ahorro para este fin.

Los funcionarios que pagan dividendos, se consideran con casa propia y con su problema habitacional resuelto.

Por otro lado, se ha considerado el otorgamiento de un *préstamo habitacional* como finalidad para el ahorro previo y/o ampliación o mejoramiento de vivienda propia (con presentación de la certificación correspondiente o cotización según sea el caso)

Objetivo

Propiciar a los afiliados la obtención de su casa propia, el mejoramiento y ampliación de ella.

Fundamento

- Se busca motivar, educar e informar al afiliado sobre la importancia del ahorro dirigido a la obtención de su vivienda propia.
- Orientar, dar a conocer y coordinar los recursos existentes a nivel comunitario para la adquisición, mejoramiento y ampliación de su Vivienda

.

Requisitos

- Ser socio del Servicio de Bienestar del Personal
- No poseer Casa Propia
- No haber recibido Subsidio Habitacional o Vivienda.

Plan Habitacional

Para este análisis se consideraran 2 escenarios o propuestas:

1. Propuesta Redistribución Manteniendo el Ingreso

Fondo destinado: \$ 9.001.625 (UF 463,8 al 1 Nov. 2007)

2. Propuesta Aumento de ingresos mediante mayor aporte

Fondo destinado: \$ 9.420.464 (UF 485,4 al 1 Nov. 2007)

Por otro lado, este Plan Habitacional está dividido según los siguientes tramos:

Tramo 1: Vivienda Social II (T1)

Tramo 2: Mejoramiento Vivienda (T2)

Tramo 3: Ampliación Vivienda (T3)

Tramo 4: Subsidio General (T4)

A continuación se presenta un cuadro representativo y comparativo de los dos escenarios o propuestas para este beneficio:

Tabla N° 19

Tramo	Orden	UF Total	Propuesta 1			Propuesta 2		
			N° Beneficiados	UF Subsidio	UF Préstamo	N° Beneficiados	UF Subsidio	UF Préstamo
1	Anual	30	5	10	20	5	10	20
2	Anual	5	6	2	3	7	2	3
3	Anual	8	4	3	5	6	3	5
4	Anual	50	5	20	30	5	20	30
Totales		93	20	35	58	23	35	58
			Fondo	463,8UF		Fondo	485,4	
			Remanente	0,8UF		Remanente	2,4UF	

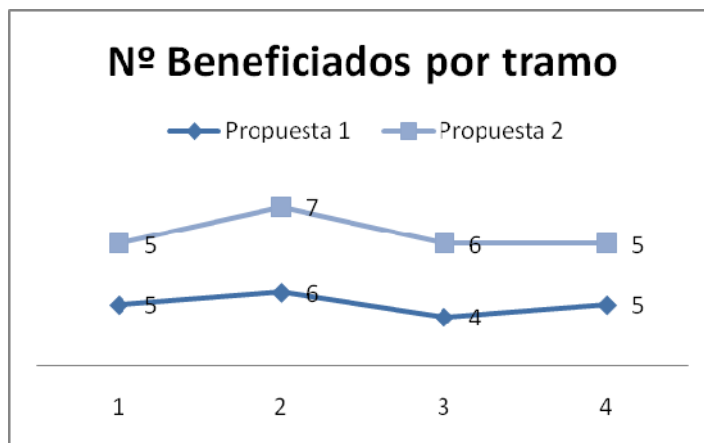
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en base a las propuestas y UF al 01 Noviembre 2007.

El cuadro anterior muestra que para este beneficio existe un monto total unitario en UF para cada tramo. Es así como para el tramo 1 (Vivienda Social II) hay destinadas 30UF por beneficiado, para el tramo 2 (Mejoramiento Vivienda) 5UF por beneficiado y para los tramos 3 (Ampliación Vivienda) y 4 (Subsidio General) 8UF y 50UF respectivamente por cada beneficiado.

Por otro lado, tenemos la propuesta 1, en la que se beneficia a un total de 20 personas, de las cuales 5 pertenecen al T1, 6 al T2, 4 al T3 y 5 al T4 y para cada uno de ellos existirá un monto del total unitario entregado en subsidio y la diferencia en un préstamo.

Para la propuesta 2, el total de beneficiados asciende a 23 afiliados, de los cuales las cantidades se mantienen para T1 y T4, sin embargo, el aumento se ve reflejado en T2 y T3 con 7 y 6 beneficiados respectivamente, y al igual que para la propuesta anterior el monto entregado estará sujeto a subsidio y préstamo conjuntamente.

Gráfico N° 6: Comparativo



Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA FONDO SOLIDARIO DE VIVIENDA II, VIVIENDA SOCIAL CON FINANCIAMIENTO COMPLEMENTARIO⁴⁰

PROGRAMA SUBSIDIO RURAL (UF al 14 junio 2007)

SUBSIDIO UF	AHORRO MINIMO UF	CREDITO	CARÁCTER.	OBJETIVO
230 a 280 (\$ 4.269.916)	10 + terreno (\$ 185.649)	Opcional (Universidad?) (Convenio)	Prop. Terreno Inscrito en Serviu	Vivienda social en terreno propio 38 m2 ampliable a 55 m2

PROGRAMA PROTECCION DEL PATRIMONIO FAMILIAR (UF al 14 junio 2007)

PROGRAMA	SUBSIDIO UF	AHORRO MINIMO UF	SUBSIDIO ASISTENCIA TECNICA	CARÁCTER.
MEJORAMIENTO ENTORNO	12 (a 16) (\$ 222.779)	1 (\$ 18.565)	3 (\$ 55.695)	
MEJORAMIENTO VIVIENDA	50 (a 65) (\$ 928.243)	3 (55.695)	5 (\$ 92.825)	Para vivienda Social con un
AMPLIACION VIVIENDA	90 (a 116) (\$ 1.670.837)	5 (\$92.825)	8 (\$ 148.519)	valor no más de 400 UF

⁴⁰ Aporte de Katia Nazal, Jefa de Sección del Departamento de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, Chillan.

PROGRAMA D.S. N° 40 (UF al 14 junio 2007)

	SUBSIDIO UF	AHORRO MINIMO UF	CARACTERISTICAS
SUBSIDIO GRAL	90 - 150 (\$ 1.670.837 a \$ 2.784.728)	50 (\$ 928.243)	Crédito opcional Vivienda hasta 1.000 UF hasta 140 m2
SUBSIDIO DE INTERES TERRITORIAL	200 (\$ 3.712.970)	100 – 200 (\$ 1.856.485 a \$ 3.712.970)	Crédito opcional Hasta 2000 UF y 140 m2 en zonas renovación urbana.
SUBSIDIO DE REHABILITACION PATRIMONIAL	250 (\$ 4.641.213)	100 – 200 (\$ 1.856.485 a \$ 3.712.970)	Crédito opcional Hasta 2000 UF y 140 m2

Para poder comprender mejor la tabla anterior, es necesario definir los siguientes conceptos que fueron obtenidos de la revista informativa del MINVU:

Diferencia entre Fondo Solidario de Vivienda I y Fondo Solidario de Vivienda II

Ambos tipos de subsidio habitacional son una ayuda estatal directa, que se otorga por una sola vez al beneficiario, sin la necesidad de ser devuelta al Estado, y que constituye un complemento del ahorro que necesariamente deberá tener el beneficiario, destinado a proporcionar una solución habitacional a las familias a cuya atención está destinado este programa.

La diferencia es que en el Fondo Solidario de Vivienda II puede complementarse el ahorro y el subsidio con un crédito hipotecario, cosa que no sucede en el Fondo Solidario de Vivienda I.

Monto de ahorro mínimo para postular al Programa del Fondo Solidario para la Vivienda II

El postulante debe acreditar un ahorro mínimo de 30 Unidades de Fomento, al último día hábil del mes anterior al de la fecha del ingreso del proyecto al Banco de Proyectos del SERVIU⁴¹.

¿A quiénes esta dirigido el Subsidio Fondo Solidario para la Vivienda II?

El Subsidio Fondo Solidario de Vivienda II es un programa especial del MINVU creado para las familias que no califican bajo la línea de pobreza, pero que tienen alta vulnerabilidad económica o social.

Para poder acceder a este subsidio los postulantes deben acreditar su situación de vulnerabilidad, a través de la Ficha CAS (futura Ficha de Protección Social).

Subsidio General

El objetivo del programa subsidio habitacional Título I, Subsidio general, es otorgar un subsidio habitacional al beneficiario que, junto con el ahorro y al crédito hipotecario⁴², le permitan construir o comprar una vivienda económica nueva o usada, urbana o rural, cuyo valor puede ser de hasta 1.000 U.F.

La forma de financiamiento de la vivienda es mediante un subsidio del Estado, cuyo monto varía según el valor de la misma, el ahorro del postulante y crédito hipotecario en caso de requerirlo.

Subsidio: 90 a 150 UF. Ahorro: 50 UF

⁴¹ El Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) nació en 1976 gracias al Decreto de Ley N° 1.305, que reestructuró y regionalizó al Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU), desconcentrándolo territorialmente a través de una Secretaría Ministerial Metropolitana y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI).

⁴² Entendiéndose como crédito de largo plazo, que generalmente se utiliza en la compra de un bien raíz sobre el cual se establece la cláusula de hipoteca a favor del prestatario.

Subsidio Rural

El Subsidio Rural consta de dos modalidades: Programa Subsidio Rural, Título I se refiere a la postulación individual y colectiva para construcción de viviendas rurales singulares. Programa Subsidio Rural, Título II se refiere a la postulación colectiva para la formación de nuevos villorrios.

Título I Construcción de Viviendas Singulares

220 UF a 300 UF, con 10 UF de Ahorro.

+ Aporte de terreno.

Título II Nuevos Villorrios

280 UF a 360 UF, con 10 UF de Ahorro.

+ Aporte de terreno.

* Adicionalmente, 20 UF por familia para adquisición de plantas de tratamiento.

Subsidio Interés Territorial

El objetivo del Programa Subsidio Habitacional Título II Subsidio Interés Territorial es otorgar un subsidio habitacional al beneficiario que, junto al ahorro y al crédito hipotecario, le permitan comprar una vivienda económica nueva, en zonas señaladas de renovación urbana y desarrollo prioritario, cuyo valor no debe superar las 2.000 UF.

La vivienda se financia a través de un subsidio de 200 UF, ahorro del postulante y crédito hipotecario.

La exigencia de ahorro depende del valor de la vivienda:

Valor vivienda hasta 1.000 UF Subsidio 200 UF Ahorro 100 UF

Valor vivienda hasta 2.000 UF Subsidio 200 UF Ahorro 200 UF

Beneficiarios:

Personas o familias, sujetos de crédito hipotecario que postulan de manera individual o colectiva.

Si se trata de postulación colectiva con proyecto habitacional, debe acreditar disponibilidad de sitio propio y proyecto respectivo.

Tanto el postulante como su cónyuge no deben tener vivienda o infraestructura sanitaria, ni haber recibido beneficio anterior del SERVIU o sus antecesores legales, municipios o impuesto habitacional del 5%.

Subsidio de Rehabilitación Patrimonial

El objetivo del Programa Subsidio Habitacional -Título III subsidio rehabilitación patrimonial para zonas de conservación histórica o en un inmueble de conservación histórica- es otorgar un subsidio habitacional al beneficiario que, junto al ahorro y al crédito hipotecario, le permitan comprar una vivienda económica, generada por la rehabilitación de un inmueble existente, ubicado en un área de Conservación Histórica o en un Inmueble de Conservación Histórica. Estos deben corresponder a barrios antiguos dentro de las ciudades y con valor patrimonial, conservando el estilo que existe en el sector declarado zona de conservación histórica

La rehabilitación del inmueble debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Haber generado un mínimo de dos viviendas a raíz de la rehabilitación
2. El inmueble rehabilitado debe haber sido construido con fecha anterior al 31 de julio de 1959 (DFL 2 de 1959).
3. Estar emplazado en una zona de conservación histórica definida por el Plan Regulador.
4. La vivienda se podrá financiar mediante un subsidio de 250 UF, ahorro del postulante y crédito hipotecario.

La exigencia de ahorro depende del valor de la vivienda:

Hasta 1.200 UF Ahorro 100 UF

Hasta 1.200 UF Ahorro 100 UF

Beneficiarios:

Personas o familias, sujetos de crédito hipotecario, postulan de manera individual. Tanto el postulante como su cónyuge no deben poseer un beneficio habitacional anterior.

Mantenimiento viviendas

Destinado a la realización de obras de Mantenimiento de Viviendas SERVIU, cuya antigüedad no supere los 15 años, las cuales se financian con el subsidio y el ahorro. Cuenta con financiamiento de Asistencia Técnica por parte de SERVIU, en caso de resultar seleccionado.

Financiamiento:

Monto máximo subsidio: 50 UF

Ahorro mínimo: 1 UF

Asistencia técnica: 8 UF (Postulación individual)

10 UF (Postulación colectiva)

En caso de postulación colectiva, el monto máximo de subsidio corresponderá al promedio del grupo, pudiendo los subsidios individuales de sus integrantes, ser superiores hasta un 30% del monto máximo de subsidio indicado. Además, se agregarán 2 UF por vivienda para financiar el Plan Social y Comunitario.

CAPITULO IV

CONCLUSIÓN

Conclusiones generales

Este estudio ha sido desarrollado en base a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de la universidad, a la conciencia de que hay una falencia en el servicio y que necesita de una mejora, ya que los tiempos de hoy se están demandando otras necesidades no consideradas en el pasado.

Lo más importante es tener presente que si las distintas entidades no se hacen partícipes de estos cambios, difícilmente se podrán conseguir los resultados esperados.

Conclusiones de la unificación de fondos

El análisis desarrollado sobre los fondos del departamento demuestra que la unificación de estos no sólo mejoraría en un aspecto económico, sino que existiría un cambio organizacional llevado a los valores y cultura s de las personas que trabajan en esta institución.

Sería la solución a un problema que se arrastra desde los principios de la universidad, ya que existe una rivalidad entre los dos campus. Ayudando a la administración y gestión del RRHH, ofreciendo mejoras en el clima laboral y que todos pertenecen a una misma organización que no hace diferencias.

Es importante destacar que económicamente la unificación de fondos generaría una mejora en los beneficios, por los argumentos desarrollados en este estudio, habría una mejor utilización de los recursos, no existirían limitaciones y como consecuencia se produciría una mejor calidad de vida a sus trabajadores.

Conclusiones del plan de distribución del ingreso.

Los planes propuestos en esta investigación dan de manifiesto que para que exista una real mejora en la calidad del servicio tiene que haber un aumento en los aportes de todos los entes que conforman el bienestar y que demandan mayores y mejores beneficios.

Ya que este estudio demuestra que las posibilidades de mejora son varias, pero que para ello tiene que existir la voluntad de parte de todas las personas de tener como objetivo no solo el bien personal, sino que buscar el bien común para la comunidad universitaria.

Conclusiones de los diseños

- Todos estos diseños están orientados a la mejora de la calidad del servicio.
- En el caso de los subsidios se busca mejorar tanto en calidad como en cantidad, tratando de que más personas puedan tener la posibilidad de ser subsidiados y que este sea una real ayuda.
- La mejora de los préstamos se oriento a la búsqueda de cubrir situaciones que no se consideran en la actualidad, tanto de forma personal como grupal, incentivando las relaciones interpersonales, y dar solución a situaciones inesperadas.
- Una de las grandes mejoras que se pretende es incluir becas escolares, ya que hoy en día la educación es el pilar para el desarrollo de las personas y el crecimiento económico del país.
- Este estudio desarrollo diversas alternativas para la incorporación del beneficio vacacional, una de ellas es la compra de un bien raíz, sin embargo, pese a demostrar que es rentable dicha inversión no se cuenta con los recursos suficientes para su adquisición. (ver ANEXO N° 7).

Otra de las posibilidades que se analizaron fue la de establecer un convenio para la entrega de este beneficio, pero el financiamiento de la incorporación no está al alcance del departamento, lo que imposibilita su gestión.

Y por último una forma de dar solución a este beneficio fue el análisis del otorgamiento de un subsidio, pero con la condicionante de que estaría limitado en la cantidad por lo que no sería para la totalidad de los afiliados.

- El seguro dental es uno de los beneficios más esperados por los funcionarios, ya que se está consciente del alto costo que tiene en las instituciones dentales, es por esto que se desarrolló la posibilidad de incorporarlo, pero para esto tiene que existir iniciativa en aumentar los aportes, dado que los recursos son muy bajos.
- El departamento de bienestar con el fin de incentivar la adquisición de la casa propia es que desarrolló la posibilidad de entregarlo como beneficio, ya que busca la mejora en la calidad de vida que repercute en la productividad de las personas.
- Varios de estos beneficios hoy no existen, ya que la incorporación de algunos de ellos claramente generaría mejoras, que es el primer paso en busca de una modernización del servicio.

Tabla N° 20: Comparación de los beneficios

Beneficios	Actualidad	Propuesta 1	Propuesta 2	Observaciones
Subsidios	459	478	469	Las cantidades de los subsidios en las propuestas aumentan, tanto en número como en la suma de dinero.
Préstamos	Existen 3 tipos: <ul style="list-style-type: none"> • Auxilio • Médico • Escolar 	Se incorporan 2 : <ul style="list-style-type: none"> • Catástrofe • Grupal. 	Se incorporan 2 <ul style="list-style-type: none"> • Catástrofe • Grupal. 	
Becas escolares	No existe	17	25	
Beneficio Vacacional	No existe	Todos o 100	Todos o 100	En este caso hay tres posibilidades analizadas, por lo tanto dependiendo de la que se implemente es la cantidad de beneficiados.
Seguro dental	No existe	Todos 1 ^a	Todos	En la propuesta 1 hay una alternativa en donde el afiliado cubre la totalidad de la prima.
Subsidio Habitacional	No existe	20	23	

BIBLIOGRAFÍA

Textos Bibliográficos

Alemán Bracho, M. y Garcés Ferrer, J. Administración Social: servicios de bienestar social (1ª ed.). España: Siglo XXI de España Editores S.A., 1996.

Camp, Robert C. Benchmarking (1ª ed.) Traducido por Julio Coronado. México: Editorial Panorama S.A., 1993.

Chiavenato, I. Administración de los recursos humanos. Colombia: Editorial Presencia Ltda., 1993.

Elliot, J. Investigación-acción en la escuela. Madrid: Morata, 1989.

Forttes, A. El trabajador social en el área de bienestar de personal. Revista del Trabajo Social N°39, 1983.

Jaramillo, I. El futuro de la salud en Colombia, la puesta en marcha de la ley 100. (3ª ed.). Colombia: Tercer mundo, 1997.

Hernández Sampieri, R.; Fernández-Collado, C.; Baptista, P. Metodología de la investigación (4ª. Ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A., 2006.

Sandín, M.P. Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana, 2003.

Tesis

Bernard, P. Outsourcing, una nueva alternativa de gestión. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del BÍO-BÍO, Concepción, 1997.

Revistas

Seguridad Social, revista de la Superintendencia de Seguridad Social, 1997.

Vivir Mejor, revista MINVU. Nuevos programas habitacionales de mejoramiento de la calidad e integración social, 2006.

Bibliografía en línea

Hernández Cabrera, J.L. (2006). Historia y desafíos de la gestión de recursos humanos (En línea). Disponible:

http://www.wikilearning.com/evolucion_de_la_administracion_de_recursos_humanos-wkccp-16343-1.htm. (Consulta: 15 de septiembre 2007).

Ramírez, J. (2006). Administración de recursos humanos (En línea). Disponible:

<http://www.monografias.com/trabajos42/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.shtml>. (Consulta: 15 septiembre 2007).

Romo Droguett, N. (2006). Las cajas de compensación ¿Una fuente de financiamiento? (En línea). Disponible:

http://www.atinachile.cl/content/view/8505/Las_cajas_de_Compensacion_Una_Nueva_Fuente_de_financiamiento_Cultural.html+beneficios+de+las+actividades+culturales+vacacionales&hl=es&ct=clnk&cd=11&gl=cl. (Consulta: 16 de octubre 2007).

Soto, L., Profesor Instituto Tecnológico, Tijuana, BC, México. Concepto propósito recursos humanos (En línea). Disponible:

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoPropositoRecursosHumanos>. (Consulta: 16 septiembre 2007).

Artículos de publicaciones electrónicas

Ágora, biblioteca virtual Universidad Católica de Valparaíso. Método de casos (En línea).

Disponible: http://agora.ucv.cl/manual/2parte_recetas/curro%20part/analisis/analisis.html. (Consulta: 06 de octubre 2007).

Choike.org, Un portal sobre la sociedad civil del sur. El derecho a una vivienda adecuada (En línea). Disponible: <http://64.233.167.104/search?q=cache:ieItwTjH-coJ:www.choike.org/nuevo/informes/1119.html+vivienda+un+derecho&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cl>. (Consulta: 24 septiembre).

Definición.org. Definición de costo-beneficio (En línea). Disponible:

<http://www.definicion.org/costo-beneficio>. (Consulta: 30 septiembre).

Dinero en el world wide web. Invierta en centros vacacionales (En línea). Disponible en <http://72.14.205.104/search?q=cache:kzqnqfNCJtAJ:www.dinero.com.ve/121/portada/junio98/clubes.html+beneficios+de+las+actividades+culturales+vacacionales&hl=es&ct=clnk&cd=23&gl=cl>. (Consulta: 28 octubre 2007).

Elergonomista.com, recursos sobre Seguridad y Salud Laboral en internet. Dirección de personal y productividad (En línea). Disponible: <http://64.233.167.104/search?q=cache:dBuPvNs-15cJ:www.elergonomista.com/117rec02.htm+productividad+en+los+departamentos+de+bienestar&hl=es&ct=clnk&cd=6&gl=cl>. (Consulta: 12 de octubre 2007).

Getec, Grupo de gestión de la tecnología, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación, Universidad Politécnica, Madrid. Gestión de recursos humanos (En línea). Disponible: <http://www.getec.etsit.upm.es/docencia/gproyectos/rrhh/rrhh.htm>. (Consulta: 02 octubre 2007).

Psicopedagoga.com, Psicología de la educación para padres y profesionales. Recreación (En línea). Disponible: http://64.233.167.104/search?q=cache:SsmEsr_LbngJ:www.psicopedagogia.com/definicion/recreacion+recreaci%C3%B3n+definici%C3%B3n&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cl. (Consulta: 18 octubre 2007).

Subsidio.cl, Proyectando tu futuro hogar. Subsidio habitacional (En línea). Disponible: <http://www.subsidio.cl/respuesta.php?id=1>. (Consulta: 23 septiembre 2007).

Superintendencia de Seguridad Social. Información institucional (En línea). Disponible: [http://www.suseso.cl/OpenDocs/asp/pagDefault.asp?boton=Doc206&argInstanciaId=206&argCarpetaId=301&argTreeNodoActual=301&argTreeNodoSel=301&argTreeNodosAbiertos=\(301\)&argRegistroId=750](http://www.suseso.cl/OpenDocs/asp/pagDefault.asp?boton=Doc206&argInstanciaId=206&argCarpetaId=301&argTreeNodoActual=301&argTreeNodoSel=301&argTreeNodosAbiertos=(301)&argRegistroId=750). (Consulta: Agosto 2007).

Servicio de Bienestar del Personal, Universidad del Bío-Bío (En línea). Disponible en www.ubb.cl/sbp. (Consulta: Agosto 2007).

Universidad del Bío-Bío. Historia (En línea). Disponible en www.ubb.cl/historia. (Consulta: 04 noviembre 2007).

Wikipedia, enciclopedia virtual. Benchmarking (En línea). Disponible en <http://64.233.167.104/search?q=cache:M4VYP5rvn9sJ:es.wikipedia.org/wiki/Benchmark+benchmark&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cl>. (Consulta: 29 agosto 2007).

Wikipedia, enciclopedia virtual. Grupo focal (En línea). Disponible en http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_Focal. (Consulta: 29 agosto 2007).

Wordreference.com, Diccionario de la lengua española. Educación (En línea). Disponible en <http://72.14.205.104/search?q=cache:QtiinS7iRIAJ:www.wordreference.com/definicion/educaci%C3%B3n+definicion+educaci%C3%B3n&hl=es&ct=clnk&cd=6&gl=cl>. (Consulta: 18 octubre 2007).

Wordreference.com, Diccionario de la lengua española. Vacaciones (En línea). Disponible en <http://64.233.167.104/search?q=cache:Ci7C9f7uf-wJ:www.wordreference.com/definicion/vacaciones+vacaciones+definici%C3%B3n&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=cl>. (Consulta: 18 octubre 2007).

Textos electrónicos, bases de datos y programas informáticos

Enciclopedia Encarta 2006. Ministerio de Vivienda. (Consulta: 20 octubre 2007).

ANEXOS

ANEXO 1

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CHILE Jueves 4 de abril de 1996

Ministerio del Trabajo y Previsión Social SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO DEL SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Núm.154.- Santiago, octubre 18 de 1995.- Vistos: lo dispuesto en las Leyes N°s. 11.764, artículo 134, 16.395, artículo 24, y 17.538, artículo único; en el D.S. N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el artículo 32, N°8, de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Derógase el Reglamento del Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, aprobado por el D.S. N° 21, de 1991, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.

Apruébase el siguiente Reglamento para el Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío:

TITULO I

Objetivos del Servicio

Artículo 1°.- El Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, en adelante Servicio de Bienestar, tiene como objetivo procurar a sus afiliados y cargas familiares, en la medida que sus recursos lo permitan, ayuda social, médica, económica, cultural y, en general, contribuir al bienestar del trabajador cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida.

Artículo 2°.- El Servicio de Bienestar, se regirá por el artículo 134 de la Ley N° 11.764, la Ley N° 17.538, al art. 24 de la Ley N°16.395, el Reglamento General para los Servicios de Bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social, aprobado por el D.S. N°

28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en adelante “El Reglamento General”, y por las disposiciones del presente Reglamento.

TITULO II

De la Administración

Artículo 3°.- La Administración del Servicio de Bienestar corresponderá a un Consejo Administrativo integrado por los siguientes miembros:

- a) El Rector o la persona que éste designe, quien lo presidirá;
- b) El Director de Administración;
- c) El Director de Finanzas, y
- d) Tres representantes de los afiliados, uno de los cuales será designado por la Asociación de Funcionarios, cuando proceda, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 18° del Reglamento General.

Artículo 4°.- Los representantes titulares y suplentes de los afiliados en el Consejo Administrativo serán elegidos por los afiliados en votación directa, secreta e informada, en conformidad a las normas establecidas en un reglamento interno, sin distinción de estamentos. Durarán dos años en sus funciones, teniendo la posibilidad de ser reelegidos hasta por dos períodos adicionales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, cuando proceda, uno de los representantes de los afiliados, así como también su suplente, serán designados por la Asociación de Funcionarios, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 18° del Reglamento General

Artículo 5°.- Para ser elegido representante de los afiliados se requiere, además de los requisitos indicados en el artículo 20° del Reglamento General, ser afiliado del Servicio de Bienestar con una antigüedad no inferior a dos años.

Artículo 6°.- El Consejo Administrativo celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias. En las sesiones extraordinarias sólo podrán tratarse las materias determinadas en la convocatoria o en el acuerdo que las origine.

Las sesiones ordinarias se celebrarán mensualmente en el día y hora que fije el Consejo Administrativo. Las extraordinarias, cada vez, que las convoque el Presidente, de oficio o a petición escrita de la mayoría de los miembros en ejercicio del Consejo Administrativo o por acuerdo de éste.

Artículo 7°.- Las citaciones a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo Administrativo las efectuará el Secretario del mismo, por escrito, con una anterioridad a lo menos de tres días a la fecha de celebración de dichas sesiones e incluirá la tabla a desarrollar.

Artículo 8°.- El Consejo Administrativo, además de las funciones señaladas en el artículo 29°, del Reglamento General, tendrá las siguientes informar a la Superioridad de la Institución los requerimientos de infraestructura y bienes que, en general, sean necesarios para el uso y funcionamiento del Servicio de Bienestar, y Fijar anualmente la tasa de interés que devengarán los préstamos que otorgue el Servicio de Bienestar, ajustándose a la Ley N°18.010.

TITULO III

Del Financiamiento

Artículo 9°.- El Servicio de Bienestar obtendrá su financiamiento a través de los siguientes recursos:

Las sumas que anualmente se consulten en el presupuesto de la Universidad del Bío-Bío para el Servicio de Bienestar y que ésta aportará conforme a las normas legales, reglamentarias y estatutarias vigentes;

Con la cuota de incorporación de hasta el 4% de la remuneración mensual imponible para pensiones de los afiliados, que fijará anualmente el Consejo Administrativo para quienes soliciten su afiliación al Servicio de Bienestar. No estará afecto a esta cuota de incorporación el personal jubilado que se afilie por primera vez.

Con el aporte mensual de sus afiliados en servicio activo de hasta el 2% de sus remuneraciones imponibles para pensiones, que fijará el Consejo Administrativo;

Con el aporte mensual de sus afiliados jubilados de hasta el 2% de sus pensiones que fijará el Consejo Administrativo, más la cantidad correspondiente al aporte institucional, la cual será de cargo del afiliado jubilado;

Con los intereses de los préstamos que otorga el Servicio de Bienestar a sus afiliados;
Con las comisiones que perciba el Servicio de Bienestar en virtud de los convenios que celebre con terceros para el otorgamiento de beneficios a los afiliados;

Con las sumas provenientes de herencias, legados, donaciones y erogaciones voluntarias en su favor;

Con las utilidades de los inversiones o intereses de los depósitos monetarios que efectúe en virtud del artículo 36 de la Ley N°18.267, e

Con los demás bienes o recursos que el Servicio de Bienestar obtenga a cualquier título.

Artículo 10°.- Los fondos del Servicio de Bienestar serán depositados en cuentas corrientes bancarias o de inversión y deberán girarse bajo las firmas conjuntas del Jefe del Servicio de Bienestar y el funcionario que designe el Rector de la Universidad del Bío-Bío.

En ausencia o impedimento de los giradores mencionados en el inciso primero, éstos serán reemplazados por los funcionarios que el Rector de la Universidad del Bío-Bío haya designado en calidad de suplentes.

En todo caso los depósitos en cuentas de inversión deberán ajustarse a lo prescrito en el artículo 36° de la Ley 18.267.

TITULO IV

De los Beneficios

PARRAFO PRIMERO

Atención Médica

Artículo 11°.- El Servicio de Bienestar podrá otorgar, en la medida que sus recursos lo permitan, ayudas de carácter médico a sus afiliados y sus cargas familiares, por los siguientes conceptos:

- a) Consulta médica, consulta médica domiciliaria, interconsulta y junta médica;
- b) Intervenciones quirúrgicas, atención de anestesista y arsenalera;
- c) Hospitalizaciones;
- d) Exámenes de laboratorio, Rayos X, histopatológicos y especializados de carácter médico;
- e) Atención odontológica;
- f) Medicamentos;
- g) Implantes;
- h) Marcapasos;
- i) Tratamientos médicos especializados;
- j) Consulta y tratamientos especializados para la recuperación de la salud, efectuados por personal profesional o técnico autorizado de colaboración médica;
- k) Adquisición de anteojos, lentes de contacto, audífonos y aparatos ortopédicos;
- l) Toma de muestras de exámenes a domicilio;
- m) Atención de urgencia, primeros auxilios y enfermería;
- n) Atención obstétrica;
- ñ) Traslado de enfermos y
- o) Insumos necesarios para el otorgamiento de las prestaciones de las letras b), d), g), h), i), j), m) precedentes.

El Consejo Administrativo determinará, a lo menos anualmente, los porcentajes de las ayudas que serán de cargo del Servicio de Bienestar y el monto máximo a que podrán ascender por cada prestación.

Los porcentajes que se determinen para los beneficios indicados en las letras precedentes se entenderán referidos al arancel fijado para la modalidad de libre elección de la Ley N° 18.469. Respecto de las prestaciones que no estuvieren consideradas en dicho arancel, el porcentaje de la ayuda se aplicará sobre el valor real de la prestación, no pudiendo exceder el monto del beneficio del tope máximo que hubiere fijado el Consejo Administrativo.

PARRAFO SEGUNDO

Subsidios de Carácter Social

Artículo 12°.- El Servicio de Bienestar podrá otorgar las siguientes ayudas no sujetas a restitución por las causales y de acuerdo con las modalidades que a continuación se indican:

Asignación de Matrimonio: Se otorgará una ayuda cuando el afiliado contraiga matrimonio y así lo acredite con el certificado original correspondiente. Si ambos contrayentes fueran afiliados, se otorgará este beneficio a cada uno de ellos;

Asignación de Nacimiento: Se pagará por nacimiento de cada hijo del afiliado comprobado con los documentos públicos respectivos.

Si ambos padres fueran afiliados, esta asignación se pagará a la persona que lo registre como carga familiar en la Universidad;

Asignación de Fallecimiento: Se concederá una ayuda por fallecimiento del afiliado y de cada una de sus cargas familiares, incluido el mortinato a partir del quinto mes de gestación y el fallecimiento del hijo recién nacido, que no hubiere sido aún reconocido como carga familiar.

En caso de fallecimiento del afiliado esta ayuda se otorgará en el siguiente orden de precedencia;

A la persona designada expresamente para tales efectos por el afiliado;

Al cónyuge sobreviviente;

A los hijos legítimos;

A los hijos naturales;

A los padres legítimos;

A los padres naturales;

A la persona que acredite haber efectuado los gastos del funeral.

Ayuda de Escolaridad: Se concederá una asignación de escolaridad siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, a los afiliados por sus hijos cargas familiares, que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles prebásico, básico, medio, diferencial, técnico o de educación superior, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste.

La misma ayuda establecida en el párrafo precedente podrá ser otorgada al afiliado que se encuentre estudiando en alguno de los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Este beneficio se asignará sólo una vez al año, y el Consejo Administrativo determinará anualmente los requisitos, las modalidades y procedimientos operativos que sean recomendables para implementar el beneficio.

Ayuda Médica: en caso de enfermedad grave y tratamiento médico prolongado de algo costo, calificado como tal por el Jefe del Servicio de Bienestar, previo informe socio-económico de la Asistente Social del Servicio de Bienestar, se podrá otorgar al afiliado una ayuda económica complementaria de las prestaciones contempladas en el artículo 11°;

Ayuda Social: se otorgará al afiliado una ayuda de carácter económico, frente a situaciones calificadas de extrema necesidad y urgencia que afecten a éste o a su núcleo familiar, situación que debe ser debidamente ponderada por el Jefe del Servicio de Bienestar, previo informe socio-económico de la Asistente Social del Servicio de Bienestar, y

Desgravamen: Al fallecimiento de un afiliado se entenderán condonadas automáticamente las deudas que Tuviere pendientes con el Servicio de Bienestar por concepto de préstamos que éste le hubiese otorgado.

El monto de las ayudas contempladas en las letras a), b), c), d), e) y f) será determinado por el Consejo Administrativo conforme a lo señalado en la letra g) del artículo 29°, del Reglamento General.

PARRAFO TERCERO

De los Préstamos

Artículo 13°. El Servicio de Bienestar podrá proporcionar a sus afiliados, cuando las disponibilidades financieras lo permitan, los préstamos no reajustables que a continuación se señalan:

Préstamos de Auxilio: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados, préstamos de auxilio para atender cualquier tipo de necesidad económica.

Préstamos Educativos: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados por sus cargas familiares que cursen estudios de Enseñanza Básica, Media, Técnica o Superior, préstamos educativos, los que estarán orientados a solventar gastos de matrícula, útiles y vestuario escolar, y

Préstamos Médicos: Se otorgarán como complemento de las ayudas de carácter médico a que se refiere el artículo 11° del presente Reglamento.

Los montos máximos que se otorgarán por cada tipo de préstamo, los plazos de amortización de los mismos y su tasa de interés, serán determinados anualmente por el Consejo Administrativo, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley N°18.010.

Los préstamos por plazos menores o iguales a 30 días se concederán sin interés.

Para el otorgamiento de todo beneficio reembolsable, será requisito previo la constitución de la garantía de a lo menos un codeudor solidario que esté en servicio activo en la Universidad del Bío-Bío y que sea afiliado al Servicio de Bienestar.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior las solicitudes de préstamo de un monto inferior o igual a 3 U.F. podrán eximirse de la presentación de codeudor solidario.

PARRAFO CUARTO

Beneficios Facultativos

Artículo 14°. Cuando las disposiciones financieras y materiales del Servicio de Bienestar lo permitan, el Consejo Administrativo podrá acordar asignar recursos orientados a los siguientes objetivos:

Organización y financiamiento de la celebración de la Fiesta de Navidad en beneficio de los afiliados y sus hijos cargas familiares, cuya edad no supere aquella que fije anualmente el Consejo Administrativo, de acuerdo a sus disponibilidades presupuestarias.

El Consejo Administrativo determinará anualmente el monto de recursos que se destinarán para estos efectos;

b) Fomento, organización y financiamiento de programas de acción social que contribuyan, directa o indirectamente, a satisfacer las necesidades culturales, educativas, de capacitación personal, recreativas, deportivas y sociales de los afiliados y sus cargas familiares. El Consejo Administrativo determinará anualmente el monto de los recursos que se destinarán para estos efectos, y

c) Organización y/o financiamiento de la celebración de las festividades

Aniversarias de la Institución, del Servicio de Bienestar, Año Nuevo y Fiestas Patrias. El Consejo Administrativo determinará anualmente el monto de los recursos que se destinarán para estos efectos.

PARRAFO QUINTO

Asistente Social

Artículo 15°. El Servicio de Bienestar, por medio de sus Asistentes Sociales, podrá:

Otorgar asistencia personalizada de carácter educativo, social, biosíquica y/o familiar, a los afiliados que teniendo problemas o necesidades en esas áreas requieran de atención profesional a su respecto .

Los mecanismos a utilizar para lograr los mejores resultados en los aspectos indicados podrán consistir en visitas domiciliarias, informes sociales, entrevistas, seguimientos de casos, fichas individualizadas y, en fin, todas las técnicas profesionales que cada caso aconseje, y

- b) Desarrollar acciones tendientes a informar a los afiliados sobre la legislación de carácter social vigente en el país, con el objeto de que éstos puedan usar en su beneficio los derechos que de ella emanen.

TITULO V

Disposiciones Generales

Artículo 16°.- El derecho a solicitar los beneficios que concede el Servicio de Bienestar caducará luego de transcurridos seis meses desde la fecha en que haya ocurrido el hecho constitutivo de la causal que se invoque para solicitarlos.

En el caso de los funcionarios que se acogen a jubilación, este plazo comenzará a regir desde la fecha en que se declare la calidad de tal, para los beneficios causados en el período comprendido entre esta fecha y la del cese de sus funciones.

Artículo 17°.- Los afiliados tendrán derecho a percibir la totalidad de los beneficios médicos que otorga el Servicio de Bienestar a contar de la fecha de aprobación de la solicitud de ingreso; como asimismo solicitar créditos para casas comerciales e instituciones con las que el Servicio de Bienestar tenga convenio. Los demás beneficios podrán solicitarse tres meses después de la incorporación.

Artículo 18°.- El Servicio de Bienestar hará los estudios necesarios tendientes a la formación de colonias y refugios de descanso y veraneo, en lugares apropiados, a fin de que puedan concurrir a ellos los afiliados y sus familia. El Servicio de Bienestar estará facultado para administrar estos recintos.

Artículo 19°.- Para los efectos de determinar el monto de la cuota de incorporación y aporte mensual de los afiliados, se considerará incorporado en la base de cálculo la mayor impondibilidad dispuesta en el artículo 4° de la ley 19.200.

Disposición Transitoria

Artículo 1°.- Los representantes titulares y suplentes de los afiliados en el Consejo Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 3°, serán elegidos dentro del plazo de 60 días contado desde la fecha de publicación del presente Reglamento y asumirán a contar del 1° del mes siguiente a aquel en que se realice la votación.

La Asociación de Funcionarios deberá designar los representantes titular y suplente dentro del mismo plazo indicado en el inciso precedente, cuando proceda, conforme al inciso 3° del artículo 18° del Reglamento General.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República-EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República. Jorge Arrate Mac Nive, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.-
Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

ANEXO N° 2

Beneficios de Carácter Médico

Un evento de carácter médico que pueda ocurrir a cualquier miembro de la familia, nos obliga a pensar, si estamos económicamente preparados para afrontar gastos en consultas médicas, exámenes, tratamientos especializados, hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, entre otros.

Los altos costos en salud han demostrado que las familias no están en condiciones de enfrentar estos gastos y necesitan un apoyo efectivo para atender esta necesidad.

Pensando en esto, es que el Servicio de Bienestar del Personal cuenta con un Seguro Complementario de Salud contratado como colectivo a la Compañía **Bice Vida**, para el afiliado y sus cargas familiares reconocidas, con un límite de reembolso máximo anual de 400 UF por persona y cuyo plan reembolsa aquellas diferencias que se le producen al afiliado entre el gasto médico incurrido y lo bonificado por su sistema de salud, sea Fonasa o Isapre (copago). Este plan complementario de salud tiene asociado un seguro catastrófico con un límite de reembolso máximo anual de 15.000 UF por grupo familiar, con un deducible de 150 UF.

La Póliza cubre condiciones preexistentes, esto es, cualquier enfermedad, dolencia o accidente diagnosticada u ocurrida al afiliado o carga familiar con fecha anterior a su incorporación al seguro

Este plan considera un deducible anual por:

Afiliado	0,5 UF
Afiliado más una carga	1,0 UF
Afiliado con 2 o más cargas	1,5 UF

La Póliza de Seguro contempla además un Seguro de Vida en caso de fallecimiento por muerte natural o accidental para el titular de

:	
Hasta los 74 años	500 UF
Desde los 75 años y hasta los 79 años	100 UF
Desde los 80 y hasta los 85 años	50 UF

La Póliza se encuentra a disposición de los afiliados en la Secretaría de los Servicios de Bienestar.

PLAN SEGURO SALUD

SEGURO DE SALUD BICE VIDA	MONTO ANUAL MAXIMO POR PERSONA :400 UF				
GASTOS AMBULATORIOS	Sin cobertura	Reembolso/pago particular	% Bonif. Bono	Tope por Evento	Tope UF Anual
Consultas Médicas	50	50	70	1 UF	10 UF
Exámenes y Procedimientos	50	50	70	Sin tope	30 UF
Cirugía Ambulatoria	50	60	60	Sin tope	50 UF
Medicamentos Ambulatorios Genéricos	70	70	70		15 UF
Medicamentos Ambulatorios de Marca	50	50	50		16 UF
PSIQUIATRIA Y/O PSICOLOGIA					
Consulta	50	50	50	0.5 UF	10 UF
Hospitalización	50	50	50		15 UF
OTROS GASTOS AMBULATORIOS					
Óptica	50	70	70		3 UF
Prótesis y Órtesis	50	70	70		20 UF
HOSPITALIZACION					
Día cama hasta 30 días	50	80	80	5 UF	30 Dias
Día cama, exceso 30 días	50	70	70	4 UF	Sin tope
Honorarios Médicos y Servicios Hospitalarios (incluye Derecho a Pabellón, Cirugía Dental por Accidente, Ambulancia Terrestre, Servicio Enfermería Medicamentos e Insumos)	50	80	80		Sin tope
MATERNIDAD					
Parto Normal	50	50	50		15 UF Anual
Operación Cesárea	50	50	50		20 UF Anual
Aborto No Voluntario	50	50	50		10 UF Anual

ANEXO 3

SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL CONSEJO ADMINISTRATIVO

Acta N° 26, del 31 de Agosto de 2004
Sesión Extraordinaria

REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS POR URGENCIAS MEDICAS Y SOCIALES DEL SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BIO

De acuerdo al Art. 12 del Decreto N° 154 /95 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Servicio de Bienestar podrá otorgar las siguientes ayudas no sujetas a restitución por las causales:

“e) **Ayuda Médica:** en caso de enfermedad grave y tratamiento médico prolongado de alto costo, calificado como tal por el Jefe del Servicio de Bienestar, previo informe socio-económico de la Asistente Social del Servicio de Bienestar, se podrá otorgar al afiliado una ayuda complementaria de las prestaciones contempladas en el Artículo 11°.”

“f) **Ayuda Social:** se otorgará al afiliado una ayuda de carácter económico, frente a situaciones calificadas de extrema necesidad y urgencia que afecten a éste o a su **núcleo familiar**, situación que debe ser debidamente ponderada por el Jefe del Servicio de Bienestar, previo informe socio-económico de la Asistente Social del Servicio de Bienestar.”

I.- DEFINICION Y REQUISITOS:

AYUDA MEDICA Y SOCIAL:

ART. 1 : **Ayuda Médica:** Es aquella ayuda económica que puede solicitar el afiliado, para sí y/o para un miembro de su grupo familiar, que le permita atender cualquier enfermedad grave y tratamiento médico, cuyo costo sea alto y deteriore el ingreso familiar por un período prolongado.

El afiliado que solicite ayuda económica por este concepto deberá cumplir los siguientes requisitos;

- a) Solicitar del beneficio (formulario)
- b) Antecedentes Clínicos (exámenes, radiografías y cualquier otro antecedente clínico)
- c) Costos del tratamiento médico o paramédico especializado
- d) Informe Social emitido por la Asistente Social de Bienestar del Personal

El tope máximo por afiliado será determinado anualmente por el Consejo Administrativo del Servicio de Bienestar del Personal, en base a los montos destinados para cada Campus.

ART. 2 : **Ayuda Social:** Es aquella ayuda económica a la cual el afiliado puede acceder para atender una situación extrema de carácter socio-económico evaluada técnicamente por la Asistente Social del Servicio de Bienestar del Personal.

El afiliado que solicite la ayuda económica social deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Solicitud del Beneficio (formulario)
- b) Evaluación del daño sufrido (costos, período de recuperación, número de personas afectadas, etc.) o de la necesidad.
- c) Informe socio-económico de la Asistente Social de Bienestar del Personal.

ART. 3 El funcionario beneficiado por una Ayuda Médico y/o social deberá:

- a) Efectuar una rendición de cuentas de todos los gastos efectuados con el dinero de la (s) ayuda (s) respaldándola con boletas, facturas, copias de bonos y/o programas médicos y/o cualquier documento legal que acredite el gasto.
- b) En caso de gastos menores que no los pueda respaldar con documentos oficiales deberá detallar por escrito el gasto, avalado con su declaración y firma
- c) Una vez asignado el beneficio el funcionario tendrá un plazo de 15 días hábiles para presentar su rendición de cuenta la que se archivará junto a la documentación del trámite inicial.

II.- GENERALIDADES

ART. 4

- a) Se entenderá por **núcleo familiar** al funcionario afiliado al Servicio de Bienestar y carga familiar reconocida por la Institución.

- b) Estas ayudas no serán incompatibles con las prestaciones de carácter médico y social de los artículos 11° y 12° (éste último en sus letras a, b, c, d, g) del Reglamento Particular del Servicio de Bienestar del Personal.

ANEXO 4
SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL
CONSEJO ADMINISTRATIVO

Acta N° 117, del 14 de Diciembre de 2004

REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMOS DEL SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO.

TÍTULO PRIMERO: NORMAS GENERALES.

Artículo 1°: El Servicio de Bienestar del Personal podrá proporcionar a sus afiliados, cuando las disponibilidades financieras lo permitan, los préstamos no reajustables que a continuación se señalan:

Préstamos de Auxilio: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados préstamos de auxilio para atender cualquier tipo de necesidad económica.

Préstamos Educativos: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados, por sus cargas familiares, que cursen estudios de enseñanza básica, media, técnica o superior, préstamos educativos, los que estarán orientados a solventar gastos de matrícula, útiles y vestuario escolar.

Préstamos Médicos: Se otorgarán como complemento de las ayudas de carácter médico a que se refiere el artículo 11 del Reglamento de Servicio de Bienestar del Personal de la Universidad del Bío-Bío, contenido en el Decreto Supremo N° 154, de 1995, del Ministerio del trabajo y Previsión Social.

Préstamos por Catástrofe: El Servicio de Bienestar podrá conceder a sus afiliados ayudas en caso de padecer alguna Catástrofe como inundaciones, incendio del Hogar, o alguno de tipo fortuito. Por las pérdidas provocadas en el en su Residencia, sobretodo por ser una situación inesperada en la que no hay preparación para esto.

Préstamo Grupal: con el fin de fomentar la realización de actividades recreativas, sociales y/o académicas, el Servicio de Bienestar da la posibilidad de otorgar préstamos a grupos de la Universidad, tanto Académicos como Administrativos, para la realización de dichas actividades. Para poder acceder al préstamo, por lo menos el 60% de los miembros de este grupo, tiene que ser afiliado del Servicio de Bienestar.

Artículo 2º: Los montos máximos a otorgar para cada tipo de préstamo, los plazos de amortización de los mismos y la tasa de interés aplicable serán determinados anualmente por el Consejo Administrativo, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 18.010.

En todo caso, los préstamos por plazos menores o iguales a treinta días se concederán sin intereses.

TÍTULO SEGUNDO: DEL OTORGAMIENTO DE LOS PRÉSTAMOS.

Artículo 3º: El afiliado que solicite un préstamo deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener 3 meses de afiliación al Servicio.
- Hallarse al día en el pago del aporte mensual reglamentario.
- Presentar la respectiva solicitud de préstamo en las oficinas del Servicio, completada por el solicitante y firmada por éste y el o los codeudores solidarios, cuando corresponda.
- Evaluación de la capacidad de pago y necesidad del afiliado, sin perjuicio de los demás requisitos que este Reglamento establece

Artículo 4º: Tratándose de préstamos dentales, deberá además acompañarse a la solicitud el presupuesto dental correspondiente.

Artículo 5º: Los préstamos serán autorizados en ambos campus por los respectivos Jefes de Sección del Departamento de Bienestar del Personal, sin perjuicio de las facultades propias del Jefe del Departamento.

Artículo 6º: Para conceder un préstamo se deberá considerar, especialmente, las posibilidades de recuperación de los dineros prestados, en virtud de la capacidad de descuento de las remuneraciones de los afiliados, y lo establecido en el artículo 1º del presente Reglamento.

Artículo 7º: La emisión de los cheques de préstamos se efectuará en forma nominativa.

TÍTULO TERCERO: DE LAS CAUCIONES.

Artículo 8º: Para el otorgamiento de un préstamo, cualquiera sea su naturaleza, será requisito previo la constitución de la garantía de, a lo menos, un codeudor solidario.

Los préstamos de monto igual o superior a 6 Unidades de Fomento requerirá en todo caso la constitución de 2 codeudores solidarios.

Las solicitudes de préstamo de un monto inferior o igual a tres Unidades de Fomento se eximirán de la presentación de codeudor solidario.

Artículo 9º: Los codeudores solidarios deberán ser funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, en servicio activo, afiliados al Servicio de Bienestar del Personal, con una capacidad de pago similar a la del solicitante, según la evaluación a que se refiere la letra d) del artículo 3º, precedente, y cumplir con lo establecido en las letras a) y b) del mismo artículo.

Artículo 10º: Si alguno de los codeudores solidarios constituidos deja de reunir cualquiera de los requisitos del artículo 6º, deberá constituirse nueva caución suficiente.

Artículo 11º: Las personas que dejen de tener la calidad de afiliados al Servicio de Bienestar deberán efectuar los pagos de los préstamos pendientes en las fechas previamente acordadas, las que deberán ser enteradas directamente en caja de la universidad.

En caso de no ingresar el pago correspondiente en la caja, se hará el descuento por planilla a los codeudores correspondientes, al mes siguiente de aparecida la deuda impaga.

TÍTULO CUARTO: DE LA REPACTACIÓN.

Artículo 12º: Se podrá solicitar un préstamo de auxilio, con la finalidad de pagar la totalidad de los saldos adeudados por anteriores préstamos. El monto de este nuevo préstamo no podrá, en ningún caso, exceder la sumatoria de dichos saldos pendientes. Un préstamo podrá ser repactado por una sola vez. Este nuevo préstamo de auxilio, no estará afecto al monto máximo establecido anualmente por el Consejo Administrativo.

ANEXO N° 5

CARGAS FAMILIARES

Especificación/Nivel	Rango edad	Cantidad
Lactantes	Niños menores de 1 año	16
Infantes	Niños de 1 año a 3 años 11 meses	87
Pre kinder - kinder	Niños de 4 años a 5 años 11 meses	62
Básica	Niños de 6 años a 13 años 11 meses	307
Media	Niños de 14 años a 17 años 11 meses	183
Técnico - Universitario	Niños de 18 años a 24 años 11 meses	100
	Total niños en edad escolar	652
	Total cargas familiares	755

ANEXO N° 6 SOCIO PARQUE

Se trata de un programa de beneficios que otorga la Corporación de Recreación de Los Héroes a quienes adquieren la calidad de Socio. Este programa consta de una serie de descuentos y entradas liberadas a los recintos que Administra la Corporación que se obtienen a cambio de un pago único o de cuotas mensuales.

Beneficios

- Piscinas:
Acceso liberado (gratis) a las piscinas de Parque San José, Parque La Huayca y Parque Chillán
- Pic Nic:
Acceso liberado (gratis) a los sitios de Pic-Nic de todos los Parques
- Camping:
Acceso liberado (gratis) a los sitios de Camping durante Temporada Baja (sujeto a que estén habilitados)
- Cabañas:
50% de descuento en arriendo de cabañas en temporada Baja
25% de descuento en arriendo de cabañas en temporada Alta y fines de semana largos o “sándwich”

Podrán ser socios titulares:

- Trabajadores activos afiliados a la CCAF LOS HEROES (Socio Afiliado)
- Pensionados afiliados a la CCAF LOS HEROES
- Público en General (Particulares) Socio Particular
- El socio titular puede incluir hasta a 5 personas en calidad de socios beneficiarios, los que recibirán los mismos beneficios que el socio titular.

Valor

Titular y hasta 5 beneficiarios \$ 72.900 (incluye IVA)

Beneficiario Adicional \$ 12.000 (incluye IVA)

Funcionamiento de las cabañas

Tanto el socio titular como los beneficiarios pueden reservar las cabañas obteniendo el porcentaje de descuento correspondiente al monto de garantizar la reserva. Para hacer uso de ellas deberá presentarse necesariamente en el Parque o centro Recreacional el socio titular o el socio beneficiario presentando su credencial de socio junto con la cédula de identidad.

Porque conviene hacerse socio

Si una familia compuesta de 2 adultos y tres niños (de los cuales 2 son menores de 8 años) va 5 veces a al Parque San José a disfrutar de las piscinas y del parque terminará pagando un total de \$ 85.000 si son afiliados y \$100.000 si no son afiliados. En cambio si se hace SOCIO PARQUE pagará sólo \$72.900 y podrá disfrutar todas las veces que quiera de piscinas, zonas de picnic y camping en forma gratuita y obtener además importantes descuentos de entre 25% y 50% en arriendo de cabañas.

Mecanica de enrolamiento

El mantenedor o ejecutivo de ventas podrá ofrecer 2 modalidades de pago

Descuento por planilla:

- _ En caso que esta sea la modalidad elegida por el cliente, el pago del monto total podrá hacerse hasta en 10 cuotas, conservando el precio contado. Para tal efecto, el cliente deberá llenar el formulario que autoriza a su empleador a realizar el descuento por planilla.
- _ El mantenedor o ejecutivo deberá obtener el timbre o visto bueno del empleador que autoriza a hacer el descuento respectivo
- _ El mantenedor o ejecutivo deberá entregar a la Corporación los formularios completos
- _ El mantenedor entregará un vaucher al cliente que lo acreditará como socio por un período de 30 días

Pago en cuotas con Crédito Los Héroes:

- _ Para efectos de dar mayores facilidades de pago, existe la posibilidad de financiar el costo de hacerse Socio Parque con un crédito de Los Héroes.
- _ Las condiciones de otorgamiento de este Crédito son las vigentes para cualquier crédito social, pero sin la necesidad de pedir AVAL.
- _ El monto podrá ser pagado en 6 o 10 cuotas, las que serán fijadas de acuerdo a las condiciones de tasas de interés vigentes.

Cualquiera sea la modalidad de pago elegida, el mantenedor o ejecutivo de ventas deberá llenar el Formulario de enrolamiento de Socio Parque en forma íntegra, indicando claramente los nombres, apellidos y RUT de cada uno de los socios beneficiarios, así como la dirección, teléfono de contacto, y fecha de inicio de vigencia. Estos datos son FUNDAMENTALES ya que permitirá la confección y envío al domicilio de las CREDENCIALES de SOCIO PARQUE.

ANEXO N° 7

TABLAS DE AMORTIZACION

Valle del sol (20 AÑOS PLAZO)

tasa de Interés	180.000.000	Gracia
N° de Períodos de plazo	20	0
Tasa de Interés	Tasa periodo	Reajuste
	5,00%	0,00%
Valor Cuota Anual	14.443.666	
Valor Cuota Mensual	1.203.639	

Período	Préstamo	Interés	Reajuste	Cuota	Amortización	Saldo
1	180.000.000	9.000.000	0	14.443.666	5.443.666	174.556.334
2	174.556.334	8.727.817	0	14.443.666	5.715.849	168.840.485
3	168.840.485	8.442.024	0	14.443.666	6.001.641	162.838.844
4	162.838.844	8.141.942	0	14.443.666	6.301.723	156.537.120
5	156.537.120	7.826.856	0	14.443.666	6.616.810	149.920.311
6	149.920.311	7.496.016	0	14.443.666	6.947.650	142.972.661
7	142.972.661	7.148.633	0	14.443.666	7.295.033	135.677.628
8	135.677.628	6.783.881	0	14.443.666	7.659.784	128.017.844
9	128.017.844	6.400.892	0	14.443.666	8.042.774	119.975.070
10	119.975.070	5.998.754	0	14.443.666	8.444.912	111.530.158
11	111.530.158	5.576.508	0	14.443.666	8.867.158	102.663.000
12	102.663.000	5.133.150	0	14.443.666	9.310.516	93.352.484
13	93.352.484	4.667.624	0	14.443.666	9.776.041	83.576.443
14	83.576.443	4.178.822	0	14.443.666	10.264.844	73.311.599
15	73.311.599	3.665.580	0	14.443.666	10.778.086	62.533.514
16	62.533.514	3.126.676	0	14.443.666	11.316.990	51.216.524
17	51.216.524	2.560.826	0	14.443.666	11.882.840	39.333.684
18	39.333.684	1.966.684	0	14.443.666	12.476.981	26.856.703
19	26.856.703	1.342.835	0	14.443.666	13.100.831	13.755.872
20	13.755.872	687.794	0	14.443.666	13.755.872	0
		108.873.314	0	288.873.314	180.000.000	

Hotel (20 AÑOS PLAZO)

Financiamiento Solicitado	350.000.000	UF
Nº de Períodos de plazo	20	17980,71
Tasa de Interés	Tasa periodo	Reajuste
	5,00%	0,00%
Valor Cuota Anual	28.084.906	Gracia
Valor Cuota Mensual	2.340.409	0

Período	Préstamo	Interés	reajuste	Cuota Anual	Amortización	Saldo
1	350.000.000	17.500.000	0	28.084.906	10.584.906	339.415.094
2	339.415.094	16.970.755	0	28.084.906	11.114.151	328.300.944
3	328.300.944	16.415.047	0	28.084.906	11.669.858	316.631.085
4	316.631.085	15.831.554	0	28.084.906	12.253.351	304.377.734
5	304.377.734	15.218.887	0	28.084.906	12.866.019	291.511.715
6	291.511.715	14.575.586	0	28.084.906	13.509.320	278.002.396
7	278.002.396	13.900.120	0	28.084.906	14.184.786	263.817.610
8	263.817.610	13.190.880	0	28.084.906	14.894.025	248.923.585
9	248.923.585	12.446.179	0	28.084.906	15.638.726	233.284.859
10	233.284.859	11.664.243	0	28.084.906	16.420.663	216.864.196
11	216.864.196	10.843.210	0	28.084.906	17.241.696	199.622.500
12	199.622.500	9.981.125	0	28.084.906	18.103.781	181.518.720
13	181.518.720	9.075.936	0	28.084.906	19.008.970	162.509.750
14	162.509.750	8.125.488	0	28.084.906	19.959.418	142.550.332
15	142.550.332	7.127.517	0	28.084.906	20.957.389	121.592.943
16	121.592.943	6.079.647	0	28.084.906	22.005.258	99.587.685
17	99.587.685	4.979.384	0	28.084.906	23.105.521	76.482.164
18	76.482.164	3.824.108	0	28.084.906	24.260.797	52.221.366
19	52.221.366	2.611.068	0	28.084.906	25.473.837	26.747.529
20	26.747.529	1.337.376	0	28.084.906	26.747.529	0
		211.698.110	0	561.698.110	350.000.000	