

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-MANAGUA**

**Facultad Regional Multidisciplinaria
FAREM-Matagalpa**



*Seminario de Graduación para optar al título de
Licenciatura en Administración de Empresas*

Tema:

“La relación de los planes de Compensaciones de las Empresas del Municipio de Matagalpa con el nivel de satisfacción de los trabajadores durante el año 2013”.

Sub-tema

“La relación del plan de compensación de la empresa ENACAL (Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados) con el nivel de satisfacción de sus trabajadores, durante el año 2013, en la ciudad de Matagalpa”.

Elaborado por:

Br. Ada Belén Soza García

Br. Esther Aracely González Madrid.

Tutor:

Lic. Pedro José Gutiérrez Mejía.

Matagalpa, Febrero 2014.

INDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	iii
Valoración del tutor.....	v
Resumen.....	vi
I. Introducción.....	1
II. Justificación.....	4
III. Objetivos.....	5
IV. Desarrollo	
4.1. Antecedentes de la Empresa.....	6
4.2. Compensación.	
4.2.1. Concepto de compensación.....	9
4.2.2. Objetivos.....	9
4.2.3. Importancia.....	9
4.2.4. Tipos de Compensación.	
4.2.4.1. Financiera Directa.....	10
4.2.4.2. Financiera Indirecta.....	15
4.2.4.3. No Financiera.	
4.2.4.3.1. El puesto.....	20
4.2.4.3.2. Entorno del puesto.....	25
4.3. Aspectos legales.....	27
4.4. Satisfacción.....	29
4.4.1. Concepto de Satisfacción.....	29
4.4.2. Motivación.....	31
4.4.3. Diferencia entre motivación y satisfacción.....	35
4.4.4. Necesidades.....	37

	4.4.5. Teorías de las necesidades.....	39
V.	Conclusiones.....	51
VI.	Bibliografía.....	52
VII.	Anexos.....	55

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios por darme vida, sabiduría y fortaleza para poder combinar el trabajo con los estudios, por derramar muchas bendiciones y permitirme culminar mi carrera.

A mi madre Herminia García Otero por darme la vida, cariño, apoyo, y todas las herramientas necesarias a lo largo de mis estudios y de la vida. Por enseñarme valores, educarme y motivarme.

A mi padre Claudio José Soza Zamora (Q.E.P.D.) por ser quien siempre me motivo al estudio, por instruirme, enseñarme que con esfuerzo se logran muchas cosas y ser un claro ejemplo de superación.

A mis hermanos Gloria Nineth Soza García y Victor Manuel Cruz García por darme ánimo y apoyo en los momentos que más los necesito, apoyarme de muchas maneras en mis estudios y cuidarme en todo momento.

A cada uno mis maestros que a lo largo de mi vida como estudiante me enseñaron y transmitieron sus conocimientos para prepararme y formarme como una persona de bien.

Br. Ada Belén Soza García.

Dedicatoria.

Le dedico primordialmente mi trabajo a Dios, que es el creador de todas las cosas sobre la tierra, mi padre y el ángel que cuida cada uno de mis pasos, y quién me da toda la fuerza para seguir adelante luchando con fe y amor por lo que más deseo.

De igual forma a mi Madre Martha Aracely Madrid Castellón, que es mi principal motor, que ha estado junto a mí en todos los momentos de mi vida, dándome el amor y los consejos para cada situación que se me ha presentado, y por ser una madre ejemplar que ha sabido formarnos con buenos valores y ejemplos para luchar por lo que queremos.

También dedico mi trabajo a mis dos hermanas Jara y Julissa que me han apoyado toda mi vida, en cada una de las decisiones que he tomado y son parte de la motivación que me impulsa a seguir hacia delante.

Finalmente a todos mis amigos que de diferentes maneras me han apoyado y acompañado no importando las circunstancias y sobre todo con los maravillosos consejos que han regalado.

Br. Esther Aracely González Madrid.

Agradecimiento.

A Dios darme vida, salud y derramar muchas bendiciones, por ser quien me da fuerzas cuando más las necesito.

A mi familia por apoyarme incondicionalmente en los momentos difíciles como estudiantes y ser mi principal motivación.

A maestros y tutor Lic. Pedro José Gutiérrez Mejía por transmitirnos sus conocimientos, por su paciencia para brindarnos el pan de la enseñanza día a día sin rendirse por muy difíciles que sean los obstáculos. Motivarnos a superarnos en la vida y llegar a ser excelentes profesionales.

A la Administración y trabajadores de la empresa ENACAL-Matagalpa, por la oportunidad de realizar nuestra investigación en dicha empresa y por su colaboración y aportes.

Al personal de la universidad por brindarnos condiciones cómodas y seguras para recibir nuestras clases y realizar nuestros trabajos.

Br. Adá Belén Soza García.

Agradecimiento.

A Dios por ser el centro de mi corazón, haberme dado la vida y ser la luz que me guía por el camino del bien, por cuidarme siempre y no dejar que me rinda para lograr todo por lo que he luchado junto a él, y por ser el mejor padre.

A mi madre y hermanas, porque siempre me hacen saber que puedo contar con ellas, me han apoyado y motivado para seguir adelante y culminar con mi carrera profesional, superando todas las dificultades.

A mis maestros y tutor Lic. Pedro José Gutiérrez Mejía por haber dedicado su tiempo para formarnos como profesionales que llevan a la práctica lo aprendido sin darnos por vencido ante los obstáculos que se nos presenten, motivándonos a querer ser mejores cada día, y por haber creado una relación no solo de maestro-alumno sino de amigos.

Br. Esther Aracely González Madrid.

VALORACIÓN DEL DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

UNAN- MANAGUA

FAREM- MATAGALPA.



El suscrito Tutor, por este medio hace constar que el trabajo investigativo de seminario de Graduación, presentado por los Bachilleras: ADA BELEN SOZA GARCIA(CARNET No. 09063900) y ESTHER ARACELY GONZALEZ MADRID (CARNET No. 09069201) con el Tema general: **LA RELACIÓN DE LOS PLANES DE COMPENSACIONES DE LAS EMPRESAS DE MATAGALPA CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE SUS TRABAJADORES DURANTE EL AÑO 2013** y correspondiente al subtema: **LA RELACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN DE LA EMPRESA ENACAL, CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE SUS TRABAJADORES, DURANTE EL AÑO 2013, EN LA CIUDAD DE MATAGALPA**, el cual se encuentra apegado a lo dispuesto en la normativa y reglamento correspondiente.

El trabajo aborda la influencia que ejerce la variable independiente: **relación del plan de compensación de las empresas de Matagalpa**, con el nivel de satisfacción de sus trabajadores durante el año 2013.

A mi criterio, el trabajo investigativo, fue desarrollado adecuadamente y cumple con los requisitos establecidos para ser defendido ante un tribunal examinador, para optar a su título de Licenciados en Administración de Empresas.

Se extiende la presente a los siete días del mes de febrero del año dos mil catorce. “Año del fortalecimiento de la calidad”.

Lic. Pedro José Gutiérrez Mejía
Maestro Tutor.

RESUMEN

Los planes de compensaciones atractivos son de mucha importancia para cualquier empresa ya que a través de una buena implementación se logra retener y atraer los mejores recursos para la organización.

La compensación económica directa es la paga que cada empleado recibe en forma de dinero. Los trabajadores de la empresa ENACAL Matagalpa de acuerdo a este tipo de compensación reciben un salario por encima del mínimo establecido por la ley y bonificaciones a todo el personal de la empresa. Respecto a las compensaciones financieras indirectas reciben los permisos durante la jornada laboral, horas extras, vacaciones y afiliación al seguro social beneficio del cual goza el cien por ciento de los trabajadores.

De acuerdo a las compensaciones no financieras referentes al puesto de trabajo que la empresa ENACAL otorga oportunidad de ascenso, capacitación, compensación por reconocimiento y referentes al entorno del puesto el personal cuenta con condiciones cómodas de trabajo. Actuando unidas ambas compensaciones tanto en pro de los trabajadores como de la empresa misma.

El nivel de satisfacción de los trabajadores de acuerdo a las compensaciones que reciben por parte de la empresa se considera aceptable, esto debido a los diferentes beneficios y factores motivantes percibidos en su mayoría como buenos, ya que satisfacen las múltiples necesidades del personal.

El análisis de relación entre las variables realizado con la prueba Chi-cuadrado de Pearson demuestra la relación que existe entre las compensaciones que otorga la empresa ENACAL y el nivel de satisfacción de sus trabajadores.

I. INTRODUCCIÓN.

La administración de las compensaciones en las empresas es de gran importancia ya que permite la retención de los recursos humanos y el desarrollo de sus habilidades dentro de la empresa. Comprendiendo la administración de sueldos y salarios todo un conjunto de políticas, normas y procedimientos que buscan equidad en la estructura salarial de la organización.

El tema al que refiere la presente investigación es “La relación de los planes de compensaciones de las empresas del municipio de Matagalpa con el nivel de satisfacción de sus trabajadores durante el año 2013”.

Aplicado en la empresa ENACAL – Matagalpa con el subtema: “La relación del plan de compensación de la empresa ENACAL con el nivel de satisfacción de sus trabajadores, durante el año 2013, en la ciudad de Matagalpa”. La problemática abordada es ¿Cómo se relaciona el plan de compensación de la empresa ENACAL, con el nivel de satisfacción de sus trabajadores?

La empresa ENACAL no cuenta con antecedentes de investigación relacionados al tema por lo cual se consideraron trabajos monográficos en investigaciones realizadas en otras empresas y países, pero que tiene relación con el tema de compensaciones y aportan datos importantes a la investigación.

Uno de los trabajos considerados fue de Lawrence Silver, Esq. California, Año 2012. Con el tema Derechos de compensación al trabajador. La información encontrada en este trabajo fue acerca de las políticas de compensación y las leyes que protegen al trabajador en casos de accidentes laborales, indemnizaciones, entre otras.

En segundo lugar de Karen Alers, Carmen Irizarry y Frances Rivera. Mayagüez, Puerto Rico, Año 2005. Administración de salarios, pagos, beneficios, y compensaciones. En este trabajo se encontró información acerca de lo que opinan los trabajadores respecto a que el salario es mayor factor motivante, los beneficios que reciben de las empresas son capacitación y experiencia entre otros datos.

Finalmente en tercer lugar de: Anielka Verónica Celedón Montenegro y Rudy Antonio Picado Celedón de la UNAN-FAREM Matagalpa 2005. Abordando el tema: “Las compensaciones de la administración de recursos humanos en las empresas de Matagalpa durante el primer semestre del año 2005”. Tutor: Lic Francisco Hernández. En este trabajo se abordaron elementos como concepto de compensación que se utilizó para poder aplicar el nivel inferencial, también la clasificación de la compensación en financiera directa e indirecta y sus elementos.

Para el desarrollo de este tema se identificaron los diferentes tipos de compensación aplicadas tales como: las compensaciones financieras directas e indirectas y las no financieras referentes al puesto y al entorno del puesto. Se evaluó el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a las compensaciones.

Esta investigación permite conocer si implementar un plan de compensación adecuado en las empresas contribuye a la satisfacción de los trabajadores y siendo así esto será de gran ayuda para la empresa proporcionándole información de lo que perciben sus trabajadores acerca de sus planes establecidos. Siendo el principal objetivo “Analizar la relación entre el plan de compensación de la empresa ENACAL con el nivel de satisfacción de sus trabajadores, en la ciudad de Matagalpa durante el año 2013”.

La presente investigación es de tipo correlacional ya que establece la relación entre la variable compensación con el nivel de satisfacción de los trabajadores, a su vez contiene elementos descriptivos ya que se utilizan métodos cuantitativos para la recolección de datos y cualitativos para establecer la relación entre las variables. Según su amplitud es de tipo transversal, orientado al año 2013. Se utilizó como técnica de análisis Chi-cuadrado de Pearson para determinar la asociación de las variables. Los métodos de estudios utilizados son: método analítico a través del análisis de los elementos de investigación y los datos obtenidos. Método deductivo partiendo de las bases teóricas y del problema concreto de estudio y el método inductivo aplicado desde los hallazgos encontrados durante la investigación y toda información que se destila de esta.

Los instrumentos utilizados fueron: Encuestas a los trabajadores de las distintas áreas de la empresa, entrevista realizada a la administración y la aplicación de guías de observación en cada una de las áreas de trabajo. La aplicación de estos tres instrumentos permite lograr mayor veracidad de la información encontrada y se hace con el fin de realizar un mejor análisis.

Se utilizó una escala para medir el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a las compensaciones: Más que satisfecho, Muy satisfecho, Satisfecho, Medio Satisfecho, Insatisfecho.

La población de estudio son todos los 151 trabajadores que laboran para la empresa ENACAL-Matagalpa. (Ver anexo No.7)

Obteniendo una muestra de 109 trabajadores. A partir de la muestra que se obtuvo se procedió a realizar el cálculo de trabajadores que se considerarían parte del estudio en cada área de trabajo.

II. JUSTIFICACIÓN.

El termino compensación se refiere a: En primer lugar todos los pagos monetarios y en segundo lugar todos los bienes o satisfactores que se usan en lugar del dinero para compensar a los empleados. (Daft & Marcic, 2006)

El subsistema de mantenimiento de recursos humanos es de mucha importancia para cualquier empresa ya que a través de buena implementación se logra retener y atraer los mejores recursos para la organización y por tal razón la investigación está orientada a determinar la relación de los planes de compensación con el nivel de satisfacción de los trabajadores, en la ciudad de Matagalpa durante el año 2013.

Se realiza con el propósito de conocer los planes de compensación que desarrolla la empresa ENACAL Matagalpa, para beneficio de sus trabajadores y como estrategia para su retención.

El estudio es de gran importancia para ENACAL puesto que da a conocer el nivel de satisfacción de sus trabajadores respecto a los planes de compensación aplicados. De esta manera el departamento de recursos humanos contará con información que le permitirá verificar y realizar mejoras a dichos planes para lograr de satisfacer las necesidades de sus trabajadores y por tanto su retención. A su vez a los trabajadores para que valoren los planes de compensación desarrollados por empresa. Para el equipo de investigación ayudará en su aprendizaje sobre el manejo de los planes de compensación y la relación que estos tienen en el bienestar de los trabajadores, dándoles herramientas que les permitirán desarrollarse de mejor manera en el ámbito de trabajo. Para los estudiantes tendrá un gran impacto para el desarrollo de temas, elaboración de investigaciones y para la ampliación de sus conocimientos. A los docentes permitirá la documentación para el desarrollo de sus asignaturas de Recursos Humanos, Metodología de la investigación, investigación aplicada entre otras.

III. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la relación entre el plan de compensación de la empresa ENACAL con el nivel de satisfacción de sus trabajadores, en la ciudad de Matagalpa durante el año 2013.

Objetivos específicos

- Identificar los diferentes tipos de compensaciones aplicados en la empresa.
- Describir los tipos de compensación del plan de la empresa ENACAL-Matagalpa.
- Valorar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa.

IV. DESARROLLO.

a. Antecedentes de la Empresa.

Como parte del proceso de la transformación de las empresas públicas en 1991, se inició el proceso de modernización de INAA, y en 1995 da comienzo el Programa de Reforma de las Empresas Públicas en el sector de Agua y Saneamiento.

En 1997 se produce a lo interno del INAA la separación de funciones: Coordinación Sectorial, Fiscalización, Regulación y Operación de los Servicios y para 1998 deriva la aprobación y promulgación de las leyes, decretos y Reglamentos que conformarán el nuevo marco jurídico y legal del sector a partir del/98.

Amparados en las reformas de la Ley Orgánica del INAA publicadas en la Gaceta Diario Oficial del 28 Enero de 1998, Leyes Nos: 275 Y 276, se prosiguió el proceso de reestructuración del sector de agua potable y alcantarillado sanitario, a fin de dar cumplimiento a estas leyes, procediendo a establecer la separación de las actividades operativas, normativas y empresariales, constituyéndose dos órganos con subordinación directa de la Presidencia de la República, el INAA Ente Regulador y ENACAL Empresa Operadora de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario, ésta última se reestructura organizacionalmente para convertirse en una Empresa Operadora de los Servicios de Giro Comercial.

Filosofía de la empresa.

Misión:

ENACAL es la empresa nacional de utilidad pública que brinda los servicios de agua potable y alcantarillados sanitario a la población urbana y rural (concentrada) en Nicaragua, con espíritu de servicio, a favor de la población más pobre del país, con metas crecientes de eficiencia y eficacia en la provisión de estos servicios con tarifas justas, equitativas y diferenciadas, en armonía con el ambiente.

Visión:

Al finalizar el 2012, se concibe que ENACAL: Satisface las necesidades de agua potable (85% cobertura nacional) y alcantarillado sanitario (53% cobertura nacional)

de las poblaciones urbanas, tanto como su capacidad de recolección, tratamiento y disposición final de las aguas residuales en el 50% de las ciudades más importantes del país. Estará trabajando también en las poblaciones rurales en calidad del agua, mantenimiento y sostenibilidad de los sistemas. Mejora la eficiencia de la empresa implementando tres estrategias: el autofinanciamiento para cubrir los costos de operación y la mejora gradual de los servicios para los usuarios; la obtención de recursos complementarios para las inversiones, y la administración del subsidio del Estado para el sostenimiento de la tarifa social del agua otorgada a los sectores pobres.

Fomenta la corresponsabilidad social en la protección y preservación de las fuentes de agua, y el desarrollo de una cultura de pago, cuidado y preservación de la infraestructura de agua potable y alcantarillado.

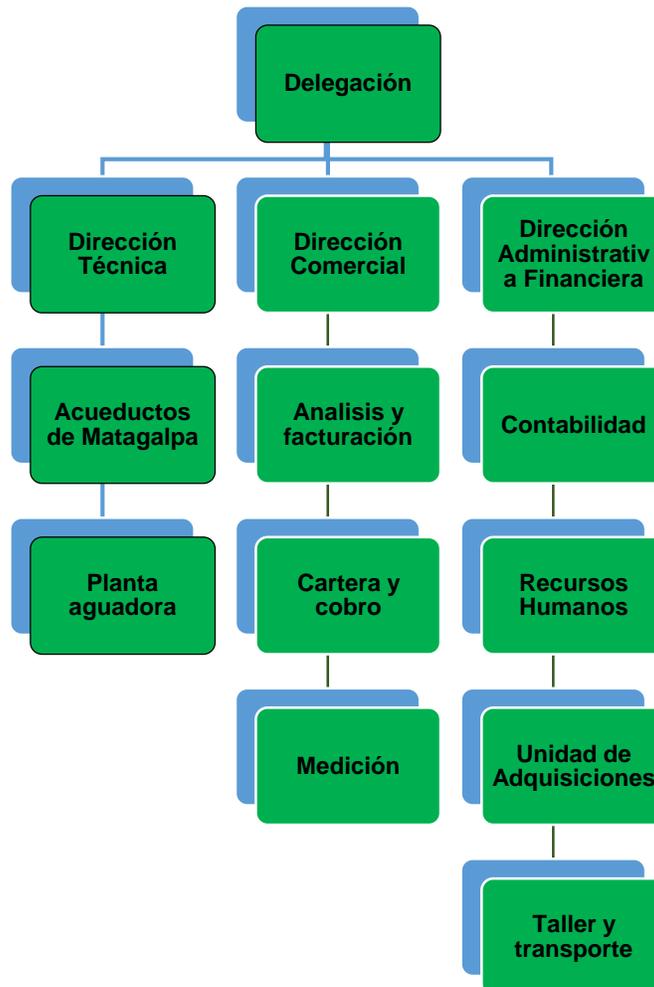
Brinda a su personal la capacitación requerida para la consolidación de la empresa y la atención con calidad a los usuarios, contribuyendo a la vez al desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

Valores

- Construir una entidad ejemplar de la administración pública, marcar la pauta en la protección y preservación de los recursos hídricos.
- Espíritu de servicio al pueblo, respetando sus derechos y motivando el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Liderazgo participativo, creativo y crítico en todos los ámbitos de actuación institucional y en su relación con las organizaciones ciudadanas.
- Gerencia basada en criterios de equidad social, eficiencia administrativa, eficacia técnica y enfoque de género.
- Negocia en el ámbito intersectorial e interinstitucional la actuación conjunta y la movilización de recursos. Equipos de trabajos eficientes y eficaces en la puesta en práctica de soluciones tradicionales y alternativas.

- Ejecuta inversiones en agua, alcantarillado sanitario y saneamiento a partir de diseños eficaces, económicos, ambientalmente sostenibles y socialmente aceptables.
- Evalúa el desempeño institucional y los puestos y procesos de trabajo críticos.
- Comparte experiencias e intercambia con empresas similares en América Latina.
- Promueve el intercambio de experiencias con organizaciones sociales nacionales y extranjeras que defienden el derecho humano al agua y saneamiento.
- Coordina su gestión con otros actores gubernamentales y sociales del sector agua.

Estructura Organizacional.



Fuente: Autoría propia de Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL).

4.2. Compensación.

4.2.1. Concepto.

El termino compensación se refiere a: 1) todos los pagos monetarios y 2) todos los bienes o satisfactores que se usan en lugar del dinero para compensar a los empleados. (Daft & Marcic, 2006)

Esta definición recalca que a pesar de que el principal motivador para los trabajadores es el dinero, también se encuentran otros factores que son complemento del dinero que ayudan al trabajador a sentirse bien en su puesto para cumplir las expectativas que se tiene de este, al igual que sentirse satisfecho.

4.2.2 Objetivos

Los objetivos de la administración de la compensación son:

- Adquisición del personal calificado.
- Retener a los empleados actuales.
- Alentar al desempeño adecuado.
- Controlar los costos.
- Cumplir con las disposiciones legales.
- Mejorar la eficiencia administrativa. (Werther & Davis, 2008)

Estos objetivos forman parte de los objetivos de la Administración de los Recursos Humanos de las empresas y se logran cuando la administración de la compensación es adecuada, es decir que es equitativa para ambas partes la empresa y los trabajadores.

4.2.3. Importancia de la compensación para el trabajador:

Para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en el nivel de vida, en el estatus dentro de su comunidad y, por supuesto dentro de su grupo de trabajo. Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones.

de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. (Varela, 2006)

El pago es el principal motor que satisface las necesidades de las personas es por eso que genera aparte de satisfacción, estatus, compromiso, entre otras distintas formas en que lo perciban los trabajadores, entre la cual se destaca que el trabajador considere su pago equitativo al del resto de trabajadores ya que de suceder lo contrario, este se volverá un personal insatisfecho, inconforme, desmotivado, y no comprometido con la organización creando esta situación un ambiente hostil entre sus compañeros.

Un ejemplo muy claro de este tipo de práctica se puede observar en la mayoría de empresas ya sean públicas o privadas al contratar a personal con parentescos como familia, amigos, esto conocido como nepotismo, incluyendo que el recibir salarios llamativos que muchas veces no retribuyen el trabajo desempeñado en el puesto, causando que el resto del personal se muestre indiferente con el nuevo trabajador obteniendo como resultado un clima laboral desfavorable para el trabajo en grupo.

4.2.3. Tipos de compensación.

4.2.4.1. Financiera Directa.

La remuneración económica directa es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios, y comisiones. El salario representa el elemento más importante. (Chiavenato, 2007)

Remuneración económica es lo que se recibe de forma monetaria de parte del empleador a cambio del trabajo desempeñado por parte del empleado de la organización. Este puede ser de manera directa como de manera indirecta.

A. Salario.

El termino salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa. (Chiavenato, 2007)

El salario para las personas representa una de las transacciones más complicadas, ya que cuando una persona acepta un puesto se está comprometiendo a una rutina diaria y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización. (Chiavenato, 2007)

Para las personas el dinero representa el medio para satisfacer muchas necesidades por lo que el salario es de mucha importancia para los trabajadores y es uno de los principales motivadores pero no el único o más importante.

Clasificación de los salarios

Existe una diversidad de tipos de salarios y entre los más importantes puede destacarse los siguientes:

- Salario nominal: cantidad de dinero que recibe el trabajador...es la expresión monetaria del precio del trabajo. (Méndez, 2009)
Representa la cantidad d dinero pagado a los individuos por el trabajo que realizan para la empresa.
- Salario real: cantidad de mercancías y servicios que realmente se pueden obtener con la cantidad de dinero que se recibe. Relación que existe entre el salario nominal, precios y mercancías que el trabajador consume. (Méndez, 2009)
Este representa el valor real que tiene la cantidad de dinero obtenido por el trabajador relacionándolo con lo que este puede adquirir para su consumo.
- Salario base: cantidad de dinero que recibe el trabajador por su trabajo y que se encuentra especificada en un tabulador. No incluye sobre sueldos, prestaciones, horas extras, ni otras remuneraciones. (Méndez, 2009)
Este es el salario que está estipulado para el trabajador sin sumarle otros ingresos indirectos que reciben como parte de sus compensaciones.
- Salario mínimo: es salario de menor cantidad que la ley permite pagar a un trabajador, representa el costo de la producción de fuerza de trabajo simple, y se integra por los gastos de existencias y de producción del obrero y su familia. (Méndez, 2009)

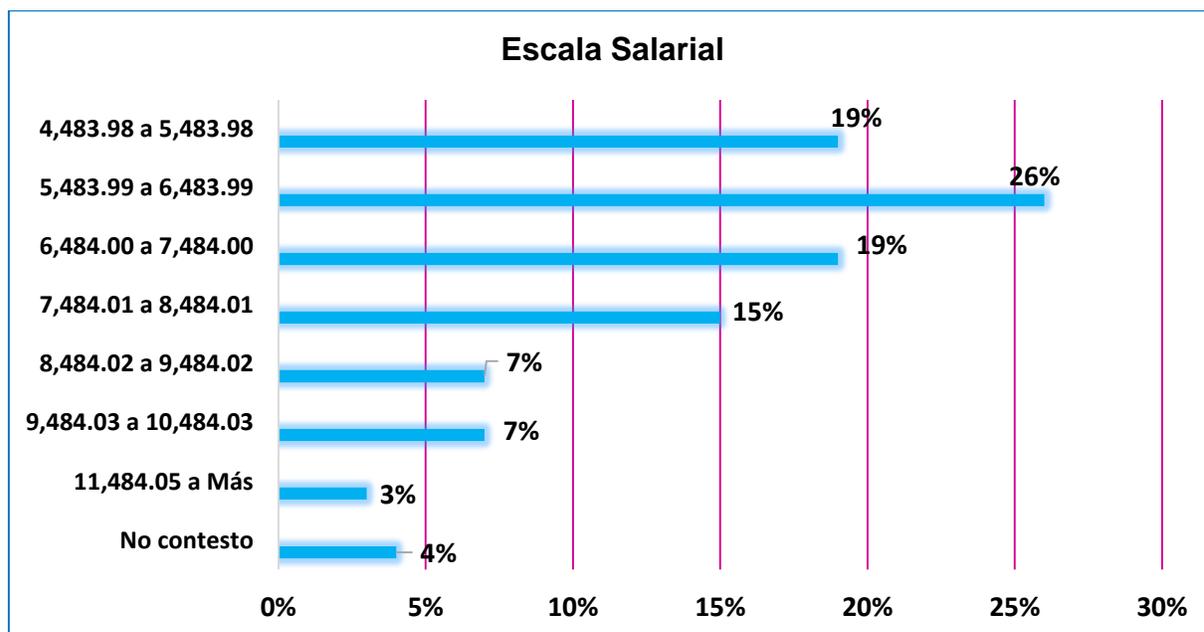
- Las leyes como una forma de protección a los trabajadores establecen cierta cantidad de dinero mínima que estos deben de recibir por parte del empleador con el fin de garantizar una calidad de vida mejor para las personas. (Ver anexo No.9)

Artículo 1.- (Ley129 salario Mínimo de Nic, 1991) La presente Ley regula la fijación del salario mínimo, a cambio de una prestación laboral, garantizando al trabajador y su familia la satisfacción de las necesidades básicas y vitales, con un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme al ordinal 1, del artículo 82 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Escala Salarial.

Las escalas salariales pueden ser concebidas como indicadores de la relación pre determinada entre el salario y la categoría o jerarquía de puestos agrupados por su similar complejidad, responsabilidad e impacto organizacional. «Por lo general hoy en día las escalas salariales se refieren a bandas, rangos o “espacios” salariales que se asignan a cada categoría o jerarquía de puestos». (Chávez, 2011)

Gráfica No.1



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No.1 se puede apreciar que los salarios cumplen con lo estipulado en la tabla del salario mínimo del corriente año, destacándose con un 26% los salario de C\$5,483.99 a C\$ 6,483.99 resultando que esta última escala encierra los salarios que principalmente reciben la mayoría de trabajadores. El 19% de los trabajadores goza un salario entre 4,483.98 a 5,483.98. Al igual un 19% con un salario entre 6,484.00 a 7,484.00.

El máximo salario que se encuentra en la escala es de C\$ 11,484.05 a más, el cual cuenta con un porcentaje de 3%, este es brindado al personal con los puestos más altos como los Jefes de Departamentos y Administración. El salario que le brinda la Empresa ENACAL Matagalpa a su personal por su trabajo cumple correctamente con el salario mínimo de acuerdo al sector Electricidad, Gas y Agua con la cantidad de C\$ 4,483.98 especificado de esta manera en la tabla salarial del año 2013(Ver anexo No.9), la empresa se encarga de cumplir con lo estipulado por la ley y a la vez de reconocer el trabajo de su personal otorgando un poco más de lo que exige el salario mínimo, siendo esta también estrategia una forma de motivación al personal.

Los salarios de la empresa ENACAL Matagalpa deben estar de acuerdo a la jerarquía o categoría del puesto según como refiere el concepto de escala salarial, sin embargo no existe la definición de una escala justa o equitativa, ya que los puestos referentes a la mano de obra calificada gozan de un menor salario en comparación con la mano de obra no calificada. Lo cual no es percibido de buena forma por los trabajadores puestos que de acuerdo con la teoría de la equidad de Stacy Adams el personal realiza juicios en cuanto al esfuerzo realizado y las recompensa recibidas tanto del mismo como de sus compañeros de trabajo.

B. Bonos

Los bonos de productividad son incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de productividad. Por lo general se pone en práctica junto con un ingreso básico fijo. (Werther & Davis, 2008)

Los bonos son recibidos como incentivos por el empleado cuando este ha logrado

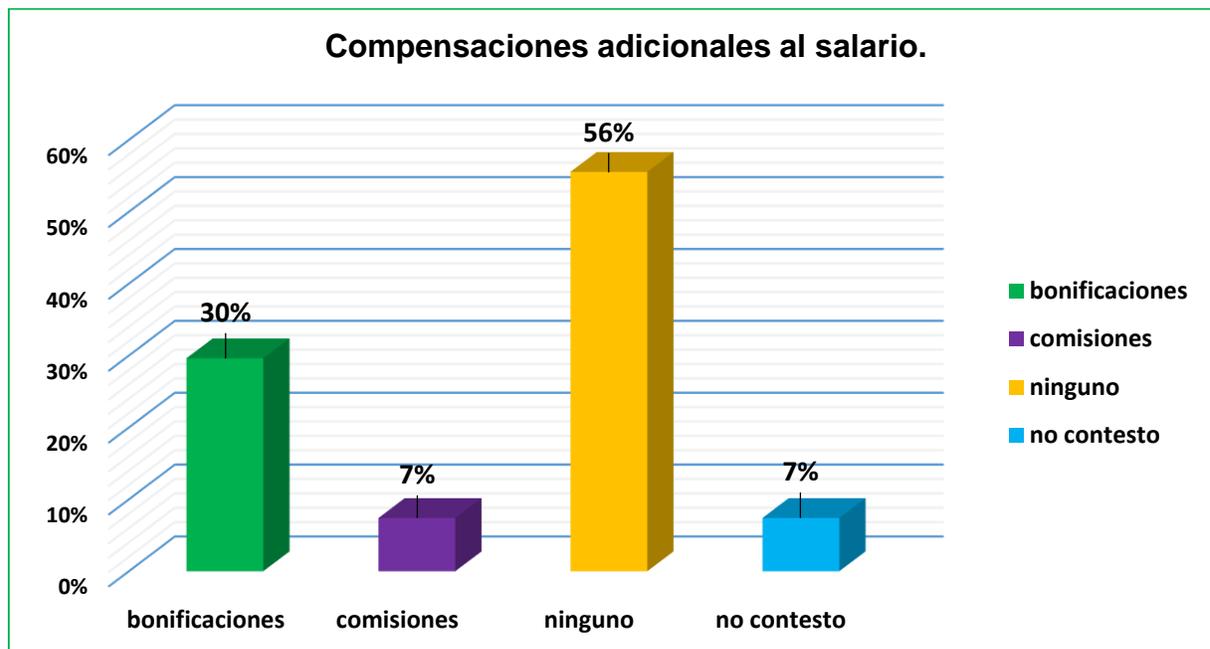
una meta de productividad estipulada por la organización mejorando su salario directo recibido.

C. Comisiones

En los puestos de ventas, el vendedor puede percibir un porcentaje del precio de venta fijado a cada uno de los artículos que logre colocar. (Werther & Davis, 2008).

Las comisiones no son más que el porcentaje que recibe el vendedor del total de una venta realizada logrando un incremento o disminución en sus en el total de sus ingresos.

Gráfica No.2



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No.2 adicional al salario recibido la empresa otorga otros tipos de compensaciones monetarias tales como las bonificaciones y comisiones. La encuesta realizada dio como resultado que un porcentaje importante del 56% no ha recibido ninguno de estos tipos de compensaciones antes mencionadas. Un 30% de los trabajadores y comisiones a un bajo porcentaje de 7%.

Haciendo referencia a la entrevista realizada a la Administradora de la empresa ENACAL todos los trabajadores reciben un bono de C\$ 400.00 una vez al año (Ver anexo No.6), mientras que la información obtenida mediante la encuesta aplicada a los trabajadores demuestra que solamente el 24% del personal ha recibido bonos y más del 50% del personal no ha recibido ningún tipo de compensaciones adicionales al salario. Estos resultados son consecuencia de la inexistencia de un plan de compensaciones equilibrado y que satisfaga las diferentes necesidades del personal, ya que estas varían de acuerdo al tipo de persona. Sin olvidar que la remuneración económica directa de los trabajadores de la empresa ENACAL Matagalpa incrementaría.

Según la gráfica No.2 un 7% de los trabajadores asegura recibir comisiones por parte de la empresa, sin embargo las funciones realizadas por el personal de la empresa no permiten establecer políticas sobre comisiones, ya que de acuerdo con la definición de comisión el trabajador puede recibir un porcentaje del valor de venta de artículos colocados o en otros casos de contratos realizados entre otros. Por lo referido anteriormente este tipo de funciones no están definidas en la empresa. Este 7% del personal que refiere a comisiones puede deberse a una mala interpretación del concepto de comisiones.

4.2.4.2. Financiera Indirecta.

La compensación Financiera indirecta también conocida como prestaciones, incluye todas las compensaciones financieras que no están comprendidas en la compensación directa, e incluyen una gran diversidad de retribuciones que el empleado normalmente recibe de manera indirecta. (Wayne & Roberth, 1997)

A. Planes de seguro.

Las prestaciones comprendidas en la obtención de pólizas de seguros amplían su cobertura a los miembros de la familia del empleado y por esa razón permiten alcanzar entre otros objetivos, los de carácter eminentemente social, por lo general cuando una persona del grupo asegurado requiere determinado servicio cobijado por

la póliza, este es suministrado de inmediato porque el interés primario del asegurador consiste en retener al grupo de los asegurados, demostrando la prontitud y calidad de sus servicios.(Werther & Davis, 2008)

Lamentablemente en Nicaragua al menos en la Ciudad de Matagalpa la obligación de atender de inmediato al asegurado demostrándole prontitud y calidad en el servicio es algo que no se cumple, muchas personas aseguradas deben recurrir a otras clínicas y pagar para ser atendidos como se debe por causa de negligencia en la calidad del servicio, a que atienden a la persona que quieren y cuando quieren, cuando el trabajador asiste a uno de estos centros y se dan cuenta de que es asegurado resulta siendo el ultimo atendido.

En las Empresas Nicaragüenses sus trabajadores se encuentran asegurados porque así lo dicta la ley, pero no porque lo deseen debido a que en muchas ocasiones terminan pagando un servicio del que no hacen uso, ya que se presentan a estos lugares pero no son atendidos como es debido causando desanimo en el trabajador de poder gozar de sus beneficios, por tal razón antes de tomar esta decisión tan importante la empresa debe tener en cuenta un lugar con buenas referencias por parte de los mismos trabajadores para que puedan sentirse cómodos al momento de asistir.

Según la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa ENACAL-Matagalpa el 100% de los trabajadores se encuentra integrado al seguro social del INSS.

Regímenes de afiliación al seguro social

Integral

En este régimen el INSS otorga prestaciones integrales de corto, mediano y largo plazo, se incluyen prestaciones por asistencia médica, así como subsidios otorgados a asegurados por diferentes causas. Porcentaje patronal: 16.00 .Porcentaje laboral: 6.25.

(INSS, 2009))

IVM-RP (Invalidez, Vejez y Muerte- Riesgos Profesionales)

En este régimen las prestaciones son de carácter parcial, incluyendo únicamente prestaciones de mediano y largo plazo exceptuando accidentes laborales, cuya prestación se otorga al momento en que se presenta el accidente. Porcentaje patronal: 10.00. Porcentaje laboral: 4.25.

(INSS, 2009)

Facultativo IVM

En este régimen las prestaciones son de carácter parcial, incluyendo únicamente prestaciones de mediano y largo plazo, exceptuando las originadas por causas laborales, las cuales no califican para el régimen facultativo. Porcentaje patronal: 10.00. Porcentaje laboral: 0.00.

(INSS, 2009)

Seguro de Riesgos Profesionales (RP)

Seguro que garantiza las prestaciones en salud y económicas, por enfermedad o accidente laboral. Acontecido en el lugar de trabajo o en el trayecto hacia o desde el lugar de trabajo.

(INSS, 2009)

El régimen al que se encuentran afiliados los trabajadores corresponde a régimen integral el cual les cubre enfermedad, reposo, Maternidad.

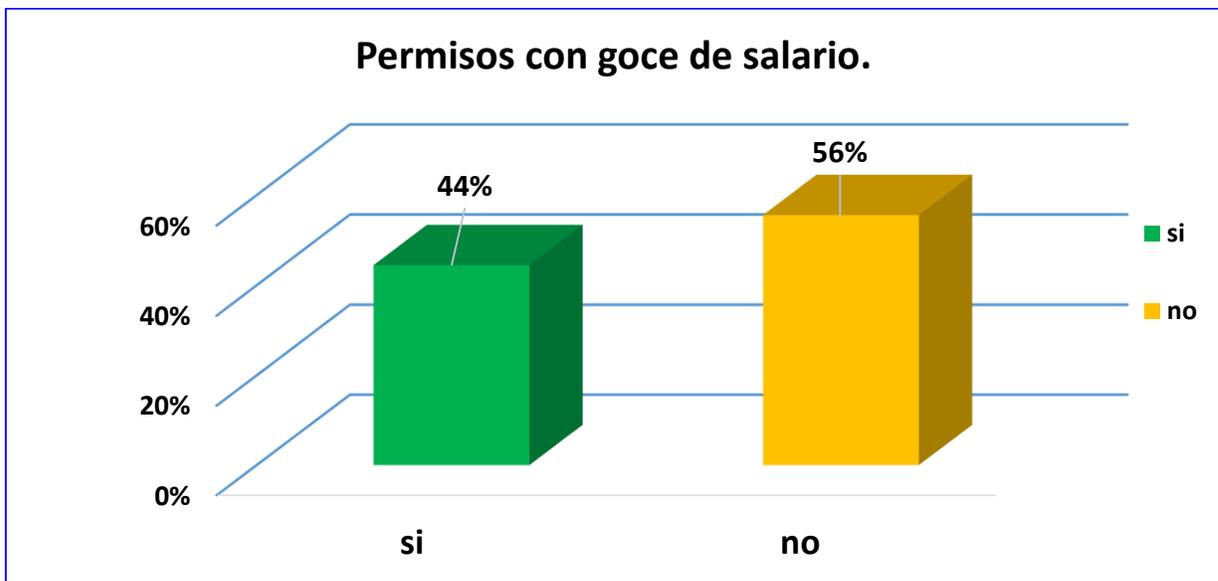
B. Permisos con sueldo.

Inevitablemente, el personal enfrenta circunstancias que requieren ausentarse de la labor durante uno o más días por ello gran número de organizaciones incluye entre sus políticas conceder varios días de descanso con goce de sueldo a quienes contraen matrimonio, sufren la muerte de un familiar, se gradúan, o ven llegar a un nuevo hijo a su familia, entre otras circunstancias. Pero por cuidadosa que sea la planificación de las políticas de la empresa, se presentaran siempre casos no

contemplados en los que solo una actitud flexible y humana, comprensiva pero justa, podrá dictar la norma a seguir. (Werther & Davis, 2008)

Estos permisos suelen solicitarse en su mayoría de forma inesperada, eventual o con previo aviso por parte de los trabajadores hacia sus jefes, por lo que estos deben revisar y aplicar las políticas de acuerdo a la ocasión, pero también existen excepciones en las que se puede actuar de manera flexible como jefe, estas actuaciones demuestran a los trabajadores la importante que son para la empresa.

Gráfica No. 3



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

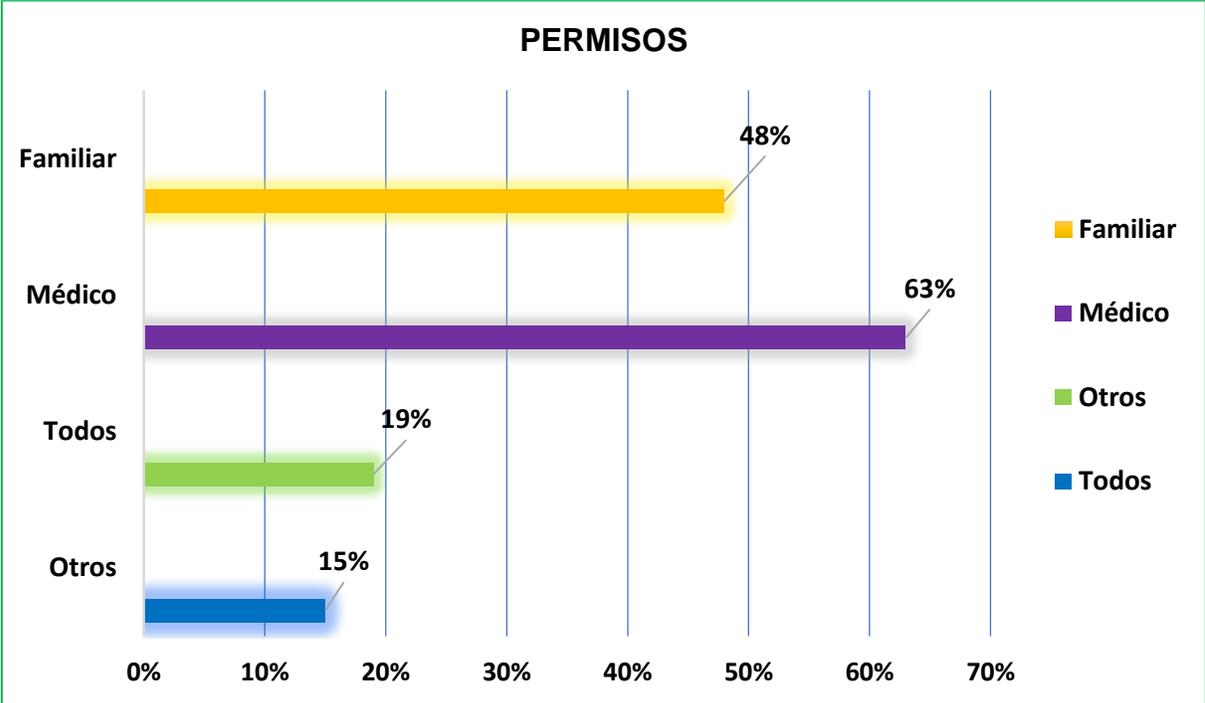
Según la gráfica No.3 en cuanto a permisos con goce de salario el 56% de los trabajadores afirma recibir estos permisos sin goce de salario y un 44% que estos permisos son con goce de salario tomando en consideración que muchos de estos son a cuenta de vacaciones. Existen ocasiones para las cuales los trabajadores tienen derecho a recibir permisos durante su jornada laboral esto bajo goce de salario, para atender ciertas necesidades como visitas médicas, enfermedad o muerte de algún miembro de su familia por lo cual es indispensable su presencia, entre otras que la empresa estipula convenientes en sus políticas sobre los permisos

así como también aquellos permisos para los cuales consideran no deben de ser bajo goce de salario o que deben de ser a cuenta de vacaciones.

De acuerdo con los porcentajes encontrados se puede deducir que el personal no tiene claramente definido que ocasiones de permisos durante la jornada laboral a meritan ser bajo goce de salario. Esto a causa de que la empresa no dado a conocer a los trabajadores las políticas establecidas para conceder los permisos.

El reglamento de la empresa es un medio eficaz para dar a conocer estas políticas a los trabajadores. Ya que todo trabajador debe de conocer el reglamento de la empresa y es de cada uno respetarlo.

Gráfica No 4.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No.4 el 63% de los permisos concedidos a los trabajadores son por motivos médicos seguido por un 48% de motivos familiares. Un 19% que representa todas las opciones esta incluyen estudios y motivos legales. Finalmente el 15% de los permisos son por motivos diferentes los mencionados en la encuesta.

Haciendo mención a la entrevista realizada a la Administración estos permisos son otorgados de acuerdo a las necesidades y emergencias del personal (Generalmente permisos con un máximo de dos horas), puesto que cada una de estas es diferentes para cada trabajador, es por ello que en todas las ocasiones especificadas en la gráfica se encuentran distintos porcentajes (Ver anexo No.6). La empresa ENACAL brinda permisos a todo su personal para los diferentes motivos que se les presenten, ya sean estos de último momento o con previo aviso, haciendo sentir a los trabajadores escuchados y comprendidos por sus jefes inmediatos, y ayudando esto a una mejor relación jefe-trabajador como se constató mediante las encuestas.

Como se puede observar en la gráfica No.4 las opciones mencionadas son las que generalmente están contempladas en las políticas de permisos con goce de salario y que están a la vez apoyadas por el código del trabajo de Nicaragua. Es necesario que en la empresa ENACAL exista mayor flexibilidad en las políticas de permisos a sus trabajadores, debido a que el tiempo para los permisos puede representar un lapso muy corto para algunas circunstancias que requieren mayor atención y por tanto más tiempo a dedicar. |

4.2.4.3. No financieras.

4.2.4.3.1 El puesto.

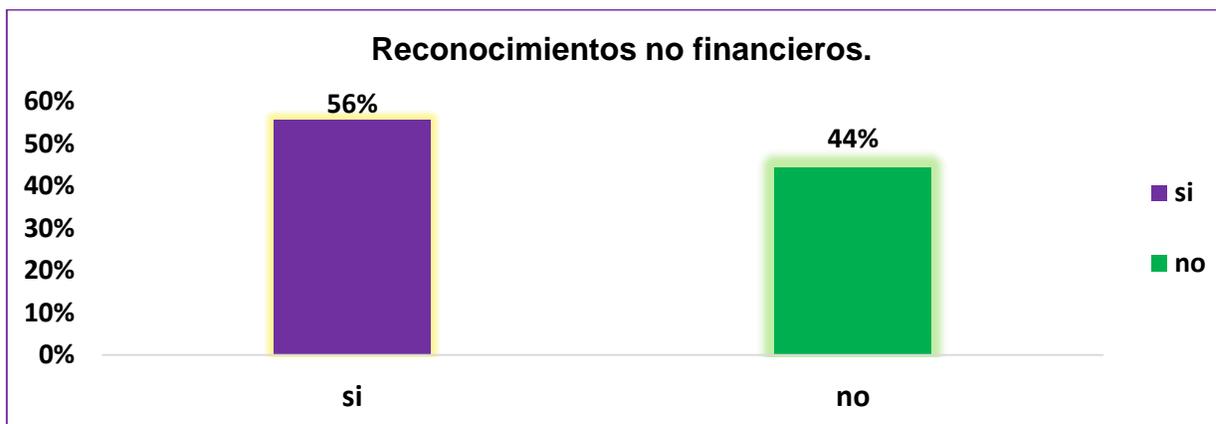
A. Compensación por reconocimiento.

La compensación por reconocimiento constituye un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que ha llevado a cabo al adquirir destrezas o conocimientos relacionadas con el puesto que desempeña, ayudando así a reducir la necesidad de contratar más personal.(Werther & Davis, 2008)

Esta compensación motiva al trabajador de acuerdo en la manera en que esta se otorgue ya que muchos son compensados con títulos, aparecer en mural de reconocimientos en los cuales son muy atractivos para el trabajador ya que es un documento más para su currículum teniendo gran peso en este sentido, también para

su autoestima o ego al sentirse reconocido y valorado frente a sus compañeros. Sin embargo esta forma de compensación no es muy atractiva para muchos ya que no todos los trabajadores tienen las mismas necesidades o deseos.

Gráfica No 5.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Según la gráfica No.5 en los resultados obtenidos en la encuesta los tipos de reconocimientos no financieros que la empresa brinda a sus trabajadores mayormente son los Diplomas de reconocimiento, Mural de reconocimiento. Un 56% ha recibido algún tipo de reconocimiento el cual es un motivador para el trabajador. El 44% no ha recibido ningún tipo de reconocimiento.

Esto se debe a que la empresa no cuenta con un plan en el que se contemple una forma de reconocer a sus trabajadores, ya sea por su buen desempeño en su puesto, por fidelidad a su empresa, por cumplimiento de las metas, entre otros en el cual la mayor parte de ellos puedan gozar de este beneficio y los mantenga motivados.

Observando la gráfica No.5 que refleja el porcentaje de trabajadores que no han recibido reconocimientos no financieros un 44% es muy significativo ya que representa casi la mitad de los trabajadores y tomando en consideración que la mayoría de estos tienen una trayectoria muy larga en la empresa, se puede deducir que esta compensación no se aplica de forma justa.

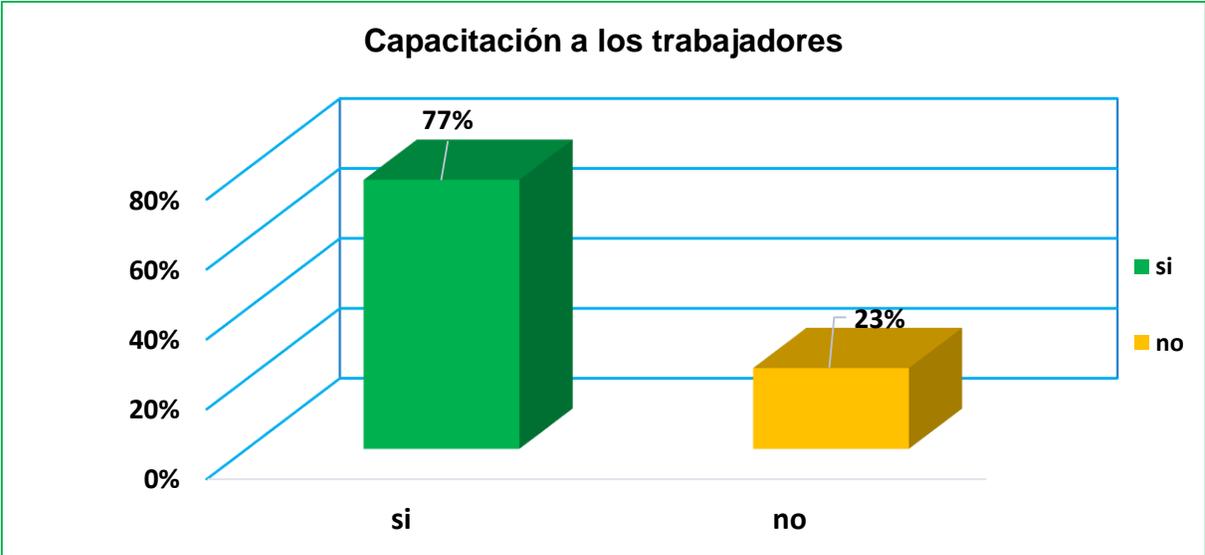
Debido a que los reconocimientos no financieros pueden darse a trabajadores con un buen desempeño en su puesto o por fidelidad a la empresa y la colaboración al logro de los objetivos y metas. Suponiendo así que la empresa ENACAL no cuenta con un plan establecido de reconocimientos para sus trabajadores. Por tanto la empresa debe de formular un plan de reconocimientos ya sea a corto plazo tratando de hacerlo lo más equilibrado posible para lograr incrementar el número de trabajadores con reconocimientos.

B. Capacitación

Capacitación institucional y otros le llaman Cross Training, que implica capacitar a la personal sobre todas las operaciones de la empresa (o funciones de cada departamento), lo cual permitirá al empleado conocer los flujos de actividades necesarios. (Quijano, 2008)

La capacitación a los trabajadores de la empresa es de vital importancia ya que no solo sirve para motivar sino que también para incrementar la productividad de la empresa y es muy necesaria cuando la empresa necesita adaptarse a cambios del entorno.

Gráfica No 6.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo con la gráfica No.6 el 77% de los trabajadores que han sido beneficiados con capacitaciones corresponde principalmente a las áreas administrativas y de Dirección comercial de la empresa y cargos de más alto nivel. Por otra parte el 23% de los trabajadores que no han sido beneficiados con algún tipo de capacitación se debe a los cargos que desempeñan.

La mayoría de los trabajadores capacitados tiene un cargo alto en la empresa. En la empresa ENACAL-Matagalpa es importante mantener a su personal capacitado ya que existen distintas necesidades en las áreas de trabajo para cumplir con sus objetivos.

Las capacitaciones son una herramienta que sirven para mantener al personal actualizado en distintos aspectos a los que está relacionado su trabajo. El personal de recursos humanos necesita conocer nuevas formas de controlar al personal así como también actualizarse en los aspectos legales como las leyes laborales o de sindicatos entre otros.

El personal operativo que labora en la planta aguadora necesita capacitarse ya sea para el majeo de nuevas máquinas, como para la aplicación de nuevas normas. De igual manera cada área presenta distintas necesidades de capacitación y a partir de estas se crean los planes.

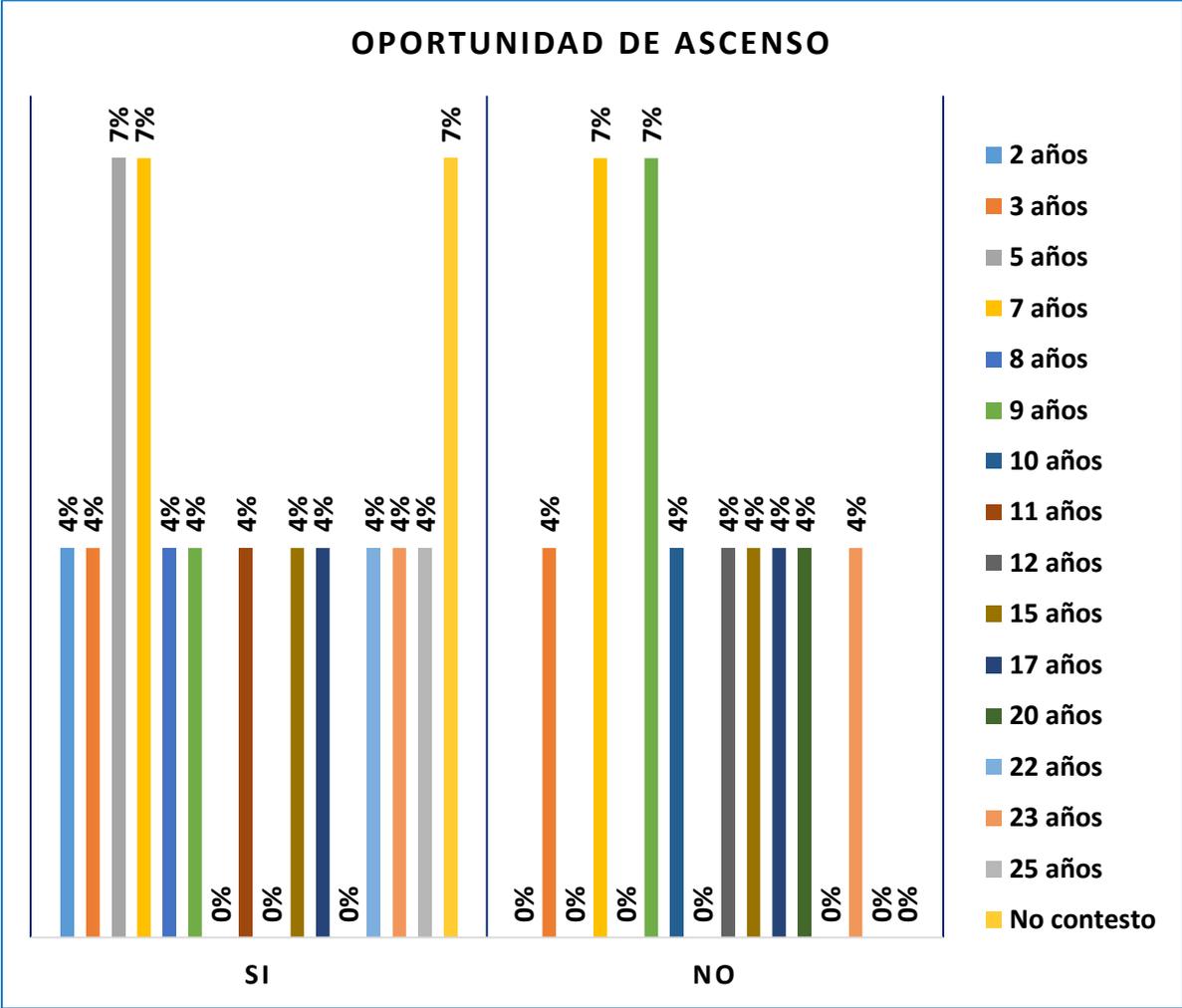
C. Oportunidad de ascenso.

Ley 185 Código del trabajo. Capítulo III. De la capacitación, los traslados y promociones.

Artículo 30. (Ley 185 Código del trabajo de Nic, 1996) Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro.

Un ascenso significa subir un peldaño en la estructura de la empresa. (Billikopf, 2006) Se trata de un premio para los empleados de la organización que tuvieron un buen desempeño y permite la recuperación de los costos invertidos en la capacitación.

Gráfica No 7.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No. 7 se observan porcentajes muy significativos de trabajadores que pasan de cinco años de trabajar para la empresa y nunca han recibido una oportunidad de ascenso con un total de 44% de este un 7% tienen laborando veinte años en esta empresa, sin embargo un mismo 7% que lleva

laborando la misma cantidad de años en la empresa si ha recibido oportunidades de ascenso.

Para la empresa ENACAL Matagalpa al ofrecer oportunidades de ascenso la antigüedad no es un factor o elemento determinante, puesto que la información representada en la gráfica así lo demuestra. Por otra parte existen diversas razones que si tienen gran influencia como la preparación académica, la capacitación, las habilidades, destrezas y desempeño del trabajador. Esto de acuerdo a la información brindada por la Administradora de la empresa ENACAL Matagalpa.

El hecho de que la antigüedad no sea un factor determinante para aspirar a un ascenso dentro de la empresa, permite que cada trabajador tenga la misma posibilidad de ser ascendido ya sea que tenga poco o mucho tiempo de estar en la empresa. Esto es importante ya que significa que la empresa toma en consideración sus capacidades para cubrir un puesto vacante.

Brindar oportunidades de ascenso es de mucha importancia porque esto impulsa o motiva al trabajador a desempeñarse de una mejor manera para en un futuro ser tomados en consideración para ocupar un mejor puesto.

4.2.4.3.2. El entorno del puesto.

Condiciones cómodas de trabajo

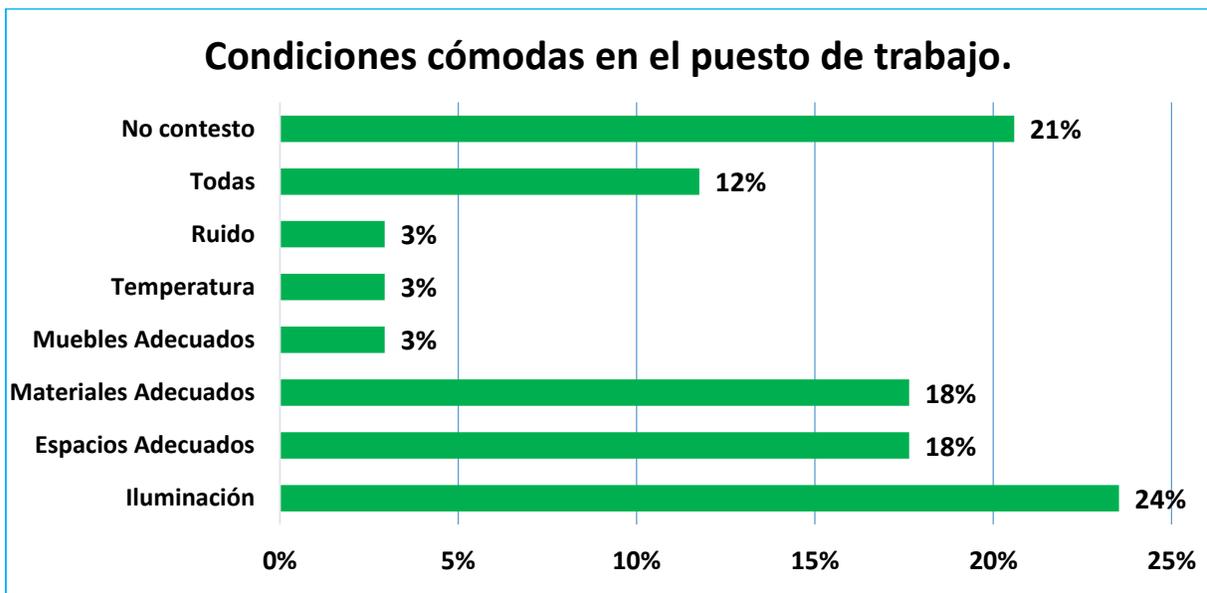
El medio ambiente laboral, es decir el entorno que nos rodea y que conforma las condiciones en que nos movemos, respiramos y trabajamos, puede ser en ocasiones una fuente de riesgos que debemos conocer para poder protegernos de las agresiones que afectan nuestra salud (Rodríguez M, 2005)

En el entorno que rodea se refiere al ruido, olores, luz, temperatura, entre otros factores que pueden afectar a los trabajadores a la hora de realizar su trabajo, también aquí se incluyen los materiales, muebles con los que se cuenta para realizar el trabajo asignado, como escritorios, sillas, que se encuentren ya sea deterioradas,

con algún defecto que comprometa la seguridad o no se encuentren a la medida o tamaño en el que se necesita.

Para trabajar en un escritorio muy bajo con una silla muy alta en la que se tenga que estar encorvados, causando estrés en nuestros hombros, incomodidad, y hasta problemas en la columna, llegando a convertirse en un grave problema de salud en el cual la empresa tendría que hacerse responsable.

Gráfica No 8.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No. 8, el 24% de los trabajadores encuestados consideran que la principal condición de seguridad que tiene en el puesto de trabajo es la iluminación. Este resultado en la encuesta se puede confirmar con la observación realizada en cada área de trabajo donde se pudo observar que existe en la mayoría de las áreas una iluminación adecuada. Un alto porcentaje del 21% decidió no contestar a la pregunta realizada. Un 18% dice contar con los espacios adecuados de trabajo y por igual otro 18% opta por los materiales adecuados. El 12% considera que todas estas condiciones reflejadas en la encuesta, las brinda la empresa. Las demás condiciones en relación al puesto como Muebles Adecuados, Temperatura y Ruido tienen un 3% respectivamente.

Para la empresa ENACAL- Matagalpa brindar condiciones cómodas de trabajo es de vital importancia porque esto ayuda a mejorar su desempeño en el puesto de trabajo a la vez aporta a minimizar el desgaste físico y mental de los trabajadores. Aporta también a la reducción de gastos a largo plazo como indemnizaciones, por enfermedades o discapacidades ocasionadas por las condiciones brindadas.

Brindar condiciones cómodas de trabajo al personal, es una forma de compensarlo ya que muchas veces va más allá de la obligación de la empresa, es decir que como estrategia para retener al trabajador la empresa invierte más en las condiciones que quiere ofrecer al personal.

4.2.5 Aspectos legales.

El mercado de trabajo es la piedra de toque de moralidad de un sistema económico, ya que en él está en juego el bienestar material de la nación y la dignidad de sus ciudadanos como personas. (Varela, 2006)

En el mercado de trabajo se definen ciertas restricciones que las empresas tienen que cumplir para obtener y retener la mejor fuerza de trabajo. Es por esto que existen leyes que rigen a las empresas y protegen a los trabajadores para su bienestar.

Descansos y Vacaciones.

Artículo 64. (Ley 185 Código del trabajo de Nic, 1996) Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando sin faltar al trabajo, cumpliera los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Según la encuesta aplicada a los trabajadores los días de descanso son otorgados

de acuerdo a lo que establece la ley. Los trabajadores reciben un día de descanso por cada seis días trabajados.

Ley 185 Código del Trabajo de Nicaragua. Capítulo III. De las vacaciones.

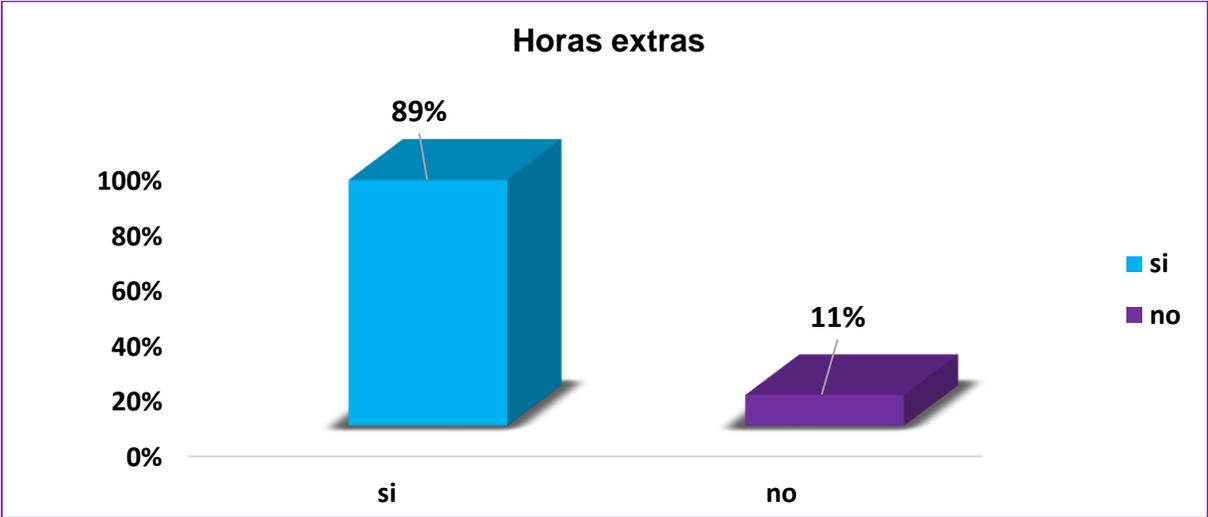
Artículo 76. (Ley 185 Código del trabajo de Nic, 1996) Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

El 100% de los trabajadores goza de vacaciones descansadas según lo estipulado por la ley y según las políticas de la empresa no es opcional para el trabajador recibirlas pagadas o descansadas.

Horas extras.

Artículo 57.- (Ley 185 Código del trabajo de Nic, 1996) El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Gráfica No 9.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

La gráfica No.9 refleja que para el cumplimiento de sus funciones el 89% de los trabajadores realizan horas extras de ser necesario. Lo que adiciona un porcentaje a ingresos, solo un 11% no realiza horas extras.

Según los resultados de la encuesta todos los trabajadores que realizan horas extras están totalmente de acuerdo en desempeñarlas. Esto se debe a que existe compromiso por parte de los trabajadores con la empresa. Compromiso tanto en cumplir con sus tareas asignadas al puesto como también disposición a responder cuando se les necesite. Otra de las razones por el cual los trabajadores están dispuestos a la realización de horas extras es la obtención de mayores recursos económicos adicionales al salario para satisfacer necesidades.

4.3. Satisfacción.

Las personas desean el dinero porque este les permite no solo la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la satisfacción de sus necesidades sociales, estima y auto realización. El dinero es un medio y no un fin. Pero puede comprar muchas cosas que satisfacen múltiples necesidades personales. (Chiavenato, 2007)

En la búsqueda de aceptación de las personas en la sociedad o en distintos grupos sociales hace que estos se esfuerzan más para alcanzar ciertos estilos de vida que les permita satisfacer esta necesidad social y para ello el dinero juega un papel importante ya que es el medio para conseguir su satisfacción.

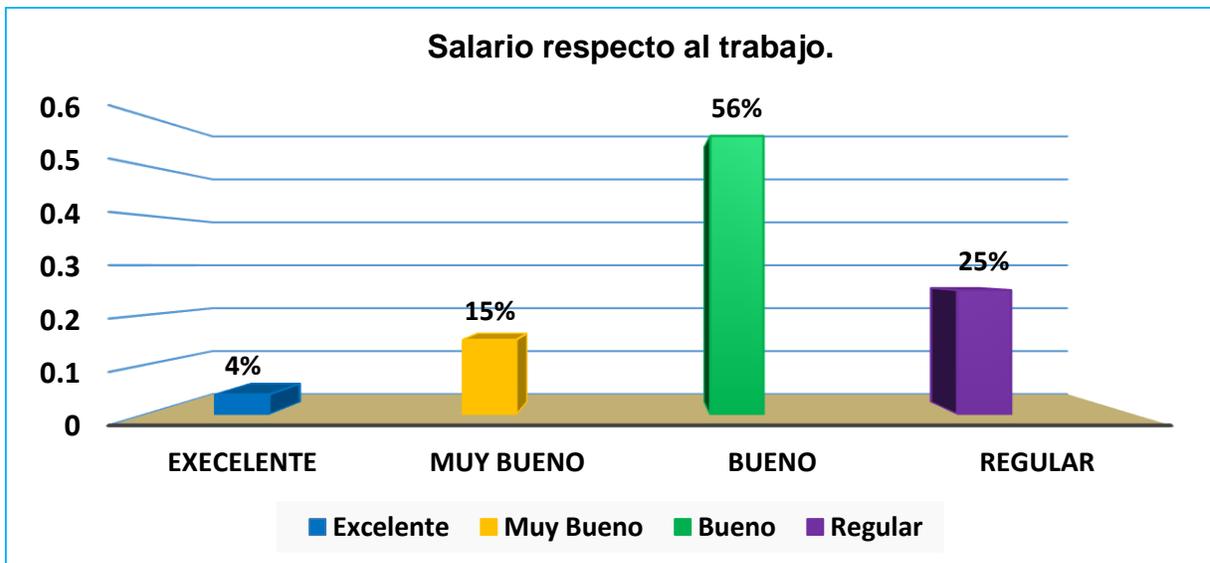
4.3.1 Concepto de Satisfacción en el trabajo.

La satisfacción de ciertas necesidades motiva a las personas a hacer un mayor esfuerzo en el desempeño de sus labores por tanto colabora de mejor manera al logro de los objetivos organizacionales.

Según explica Mercado (2008), una aspiración fundamental del trabajador es la satisfacción en el trabajo que realiza, la cual obtiene si encuentra en la empresa las condiciones ambientales adecuadas, tanto en el aspecto material como moral.

Las aspiraciones de los trabajadores son los aspectos en los que debemos centrarnos para poder llegar o captar la atención de ellos, lo que desean poder lograr al pertenecer a la empresa es un elemento muy importante que no se debe dejar pasar por alto ya que esta es una oportunidad en la que se podrán complementar los objetivos de la empresa con los del trabajador.

Gráfica No 10.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Según la gráfica No.10. la encuesta aplicada mostró que a los trabajadores el mayor porcentaje de estos 56% considera como “Bueno” su salario respecto a su trabajo y un porcentaje 25% menor pero significativo lo califica como “regular”. El 15% valora su salario como muy bueno y un pequeño 4% como excelente.

Es muy importante la percepción que los trabajadores de la empresa tienen de su salario respecto a su trabajo que desempeñan ya que este puede significar un motivo de satisfacción o insatisfacción e influir en su desempeño en el puesto. Lo que significa que el salario representa para el trabajador una forma de reconocimiento del trabajo desempeñado en su puesto de trabajo. Existe una relación entre el salario que reciben los trabajadores con la percepción que tienen respecto a este (Ver anexo No.8). Esto se debe a que los trabajadores comparan su trabajo realizado con las recompensas recibidas en este caso con el salario recibido. La percepción del salario

que existe por parte de los trabajadores no se considera aceptable ya que relacionando la gráfica No.1 se considera que no existe una equitativa distribución de los salarios (Escala salarial)

Los trabajadores tienden a ver en el ambiente laboral aquellas formas de confort correspondientes al progreso moderno y que no siempre se consigue realizar en el campo de la propia economía individual. (Mercado, 2008)

Los trabajadores tienden a sentir mayor satisfacción en las empresas que les proporcionen comodidades físicas (el buen estado de las instalaciones, oficinas y todo aquello que les de seguridad) o materiales (las maquinarias o equipos utilizados en la empresa, los insumos entre otros) que les permita y les motive a trabajar de mejor manera.

Considerando el ambiente en su aspecto moral, su primera inspiración en la satisfacción, intrínseca, es decir que en el trabajo que realice le guste por su capacidad y preparación, además desea el reconocimiento externo por parte de sus superiores (Mercado, 2008)

4.3.2 Motivación.

La motivación en un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

Implementada al trabajador la motivación es un factor muy importante dentro de la organización ya que un personal motivado es el motor de la empresa es decir cumple con todas las expectativas puestas en él.

La motivación se refiere al impulso o esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o meta. (Koontz, 1999)

Efectivamente las personas se ven motivadas a llegar a una meta o un fin cuyo resultado le dará cierto nivel de satisfacción o insatisfacción. Por tanto la motivación y la satisfacción van relacionados pero son distintos uno del otro.

Según Koontz (2008) decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar de manera deseada.

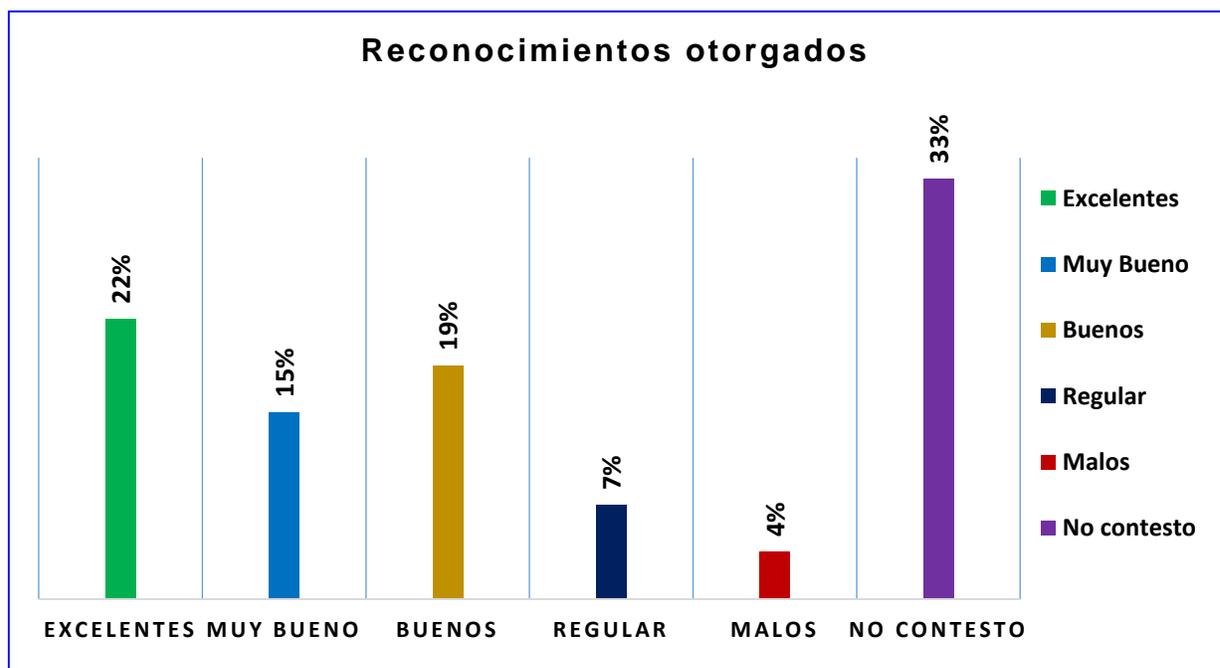
La motivación se basa en un intercambio dar para recibir, la empresa satisface algo deseado por el trabajador y esto es devuelto cumpliendo con lo demandado por la empresa.

La motivación es personal, es decir que para saber lo que se necesita para motivar a un hombre, debemos conocerlo, comprenderlo como persona. (Mercado, 2008)

El departamento encargado del personal debe ser capaz de percibir las distintas necesidades expresadas por los trabajadores para poder cumplirlas como es debido.

Los que proponen las teorías de la motivación ambiental opinan que es el medio el que conforma y dirige el comportamiento humano. Los factores ambientales se delinear como determinantes de las actividades humanas y no como impedimentos de estas. (Maristany, 2000)

Gráfica No.11



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Según la gráfica No.11 el mayor porcentaje de los trabajadores el 33% decidieron no contestar por que le es indiferente este tipo de estímulo, el 22% de ellos consideran excelentes los reconocimientos otorgados por la empresa y un 19% como buenos, seguido por los que opinan como muy buenos un 15% por último 7% regular y un 4% considera que estos son malos.

El porcentaje más significativo de trabajadores que decidió no contestar se puede asociar con lo apreciado en la gráfica No.5 donde se refleja que un gran porcentaje de los trabajadores (44%) no ha recibido ningún tipo de reconocimiento. La relación entre estas variables se comprueba según la técnica estadística de análisis Chi-cuadrado de Pearson (Ver anexo No.8)

Este tipo de compensación resulta ser muy útil con aquellos trabajadores que no ven solamente el dinero como un factor motivante, para los cuales los reconocimientos antes mencionados si son de gran importancia porque saben que su valor es representativo en el currículum y también aumenta su ego y estima. En muchas ocasiones reconocimientos que se refieren a Diplomas, aparición en el mural de reconocimiento, entre otros no siempre resultan atractivos para los trabajadores razón por la cual es posible que el mayor porcentaje decide no contestar.

Estas teorías colocan a los factores ambientales como los responsables, los criterios y los encargados del comportamiento humano y no como impedimentos, el ambiente está conformado por los compañeros de trabajo, las comodidades en las que se trabaja, el clima ya de confianza, respeto, motivación o envidia, negatividad, falta de compañerismo, entre otros, es por ello que al medio bajo el que se trabaja se le atribuye esta responsabilidad. Una persona rodeada de un ambiente de trabajo alegre, motivador, respetuoso, cálido, acogedor tiene la motivación suficiente como para que su actitud, comportamiento sean positivos hacia su trabajo.

Básicamente el dinero sirve como unidad de medida económica. Por lo general es algo que se desea que pueda proporcionar poder de compra y facilidad material al que lo posee. Por consiguiente, el dinero ayuda a satisfacer las necesidades fisiológicas primarias y las de seguridad. Como unidad económica parece que el

dinero es el que motiva más a aquellas personas que lo poseen en cantidades pequeñas. (Maristany, 2000)

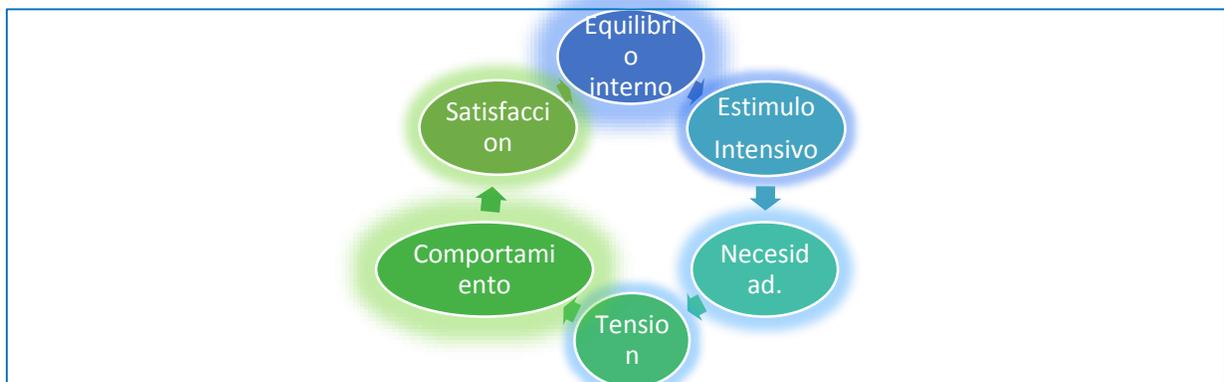
Muy cierto es que el dinero es el principal motivador de la larga lista de las formas en que la compensación se puede dar, porque las personas pueden comprar lo que necesiten y lo que deseen, y mucho más cuando es un trabajador que en puestos anteriores ha ganado muy poco, y su poder adquisitivo es muy bajo ya sea por las obligaciones que debe cumplir u otras razones. Pero algo si es muy cierto mientras más gane una persona más querrá, ya sea que esta posea todo lo necesario y básico en su vida siempre querrá poseer y ganar más.

Ciclo Motivacional.

Chiavenato (2001), plantea “El comportamiento Humano puede explicarse mediante el ciclo de la motivación, es decir el proceso mediante el cual las necesidades condicionan el comportamiento humano, llevándolo a algún estado deseado de resolución.

Este ciclo muestra la forma de comportamiento de las personas ante una necesidad, debiendo ser está satisfecha, para poder controlar y conocer el comportamiento de los trabajadores. (Ver figura No.1)

Figura No.1
Ciclo Motivacional



Fuente: Etapas del ciclo de la motivación para la satisfacción de una necesidad. (Chiavenato 2001)

El ciclo motivacional permite conocer por qué ciertas compensaciones o factores representan un motivador para unos trabajadores y para otros no, esto nos quiere decir que cuando ciertas necesidades ya están satisfechas el trabajador experimenta un sentimiento de equilibrio que pronto cambia cuando surge una nueva necesidad y por tanto un nuevo motivador.

Para los trabajadores que se sienten más que satisfechos con ciertas compensaciones sus expectativas son recibir mejores compensaciones o ser merecedores de estas, por que tienden a realizar un mejor esfuerzo en su puesto de trabajo.

4.3.3 Diferencia entre Motivación y Satisfacción.

La motivación se refiere al impuso o esfuerzo por satisfacer una meta. La satisfacción se refiere en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo. (Koontz & Wehrich, 1998)

Figura No.2

Diferencia entre motivación y satisfacción.



Fuente: Diferencia entre motivación y satisfacción (Koontz & Wehrich, 1998).

Es importante reconocer en que difiere la motivación con la satisfacción y la relación que existe entre estas dos para poder comprender cuales son las necesidades de los

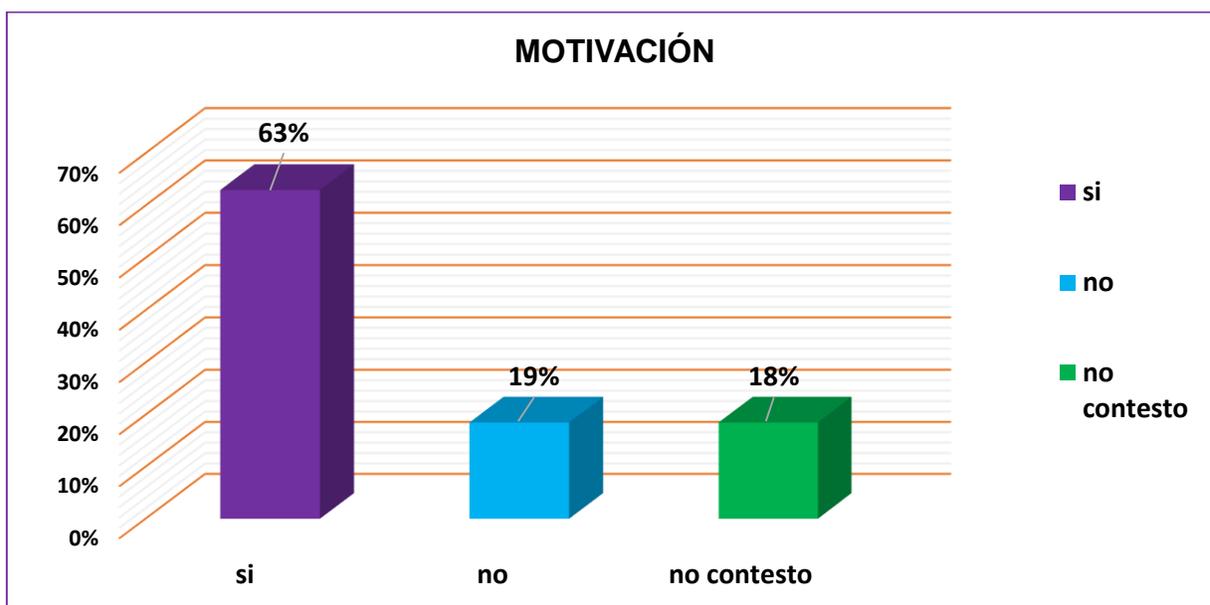
trabajadores y así los administradores o responsables de personas puedan aplicar los motivadores indicados para cada individuo de la empresa.

Cada individuo en la organización tiene una necesidad distinta a la de otros así como también lo que lo motiva a desempeñarse de cierta forma para satisfacer esa necesidad difiere de lo que motiva a otros individuos.

El grado de motivación o satisfacción que tenga el trabajador puede inducirlo a tener un mayor o menor rendimiento o el abandono de trabajo en este sentido es importante valorar si un trabajador se siente motivado y satisfecho y viceversa.

Las compensaciones son motivadores que impulsan a los trabajadores a desempeñarse de cierta forma para lograr sus metas y poder ser recompensados (desempeño es el resultados de la motivación). El logro de estas metas o recompensas produce un nivel de satisfacción o insatisfacción en el trabajador.

Gráfica No.12



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Un 63% de los trabajadores contestó que si se sienten motivados por parte de su jefe inmediato, un 19% decidió no contestar y el 18% restante de los trabajadores contestó no ser motivados. Más de la mitad de los trabajadores si sienten ser motivados por su jefe inmediato esto gracias a la buena comunicación jefe-

trabajador, respeto por ambas partes, comprensión, delegación de responsabilidad y autoridad, otro elemento de que se suma a este gran porcentaje de trabajadores que se sienten motivados son los permisos en horarios de trabajo ya que de acuerdo a la necesidad o urgencia de la situación el permiso es otorgado.

La buena comunicación jefe-trabajador es una de las formas que la empresa siempre utiliza para ayudar al personal, escuchar sus demandas, problemas y por los datos señalados en la gráfica se han obtenido resultados positivos.

4.3.4 Necesidades.

En nuestra terminología podemos entender por necesidad, un estado interno que nos induce a sentir que ciertos resultados son atractivos. Una necesidad insatisfecha crea un estado de tensión que estimula impulsos dentro de un individuo. (Robbins & Coulter, 2000)

Las necesidades insatisfechas crean un ambiente des-motivante para el trabajador desconcentrándolo de sus actividades primordiales dentro de la empresa.

Según Robbins & Coulter (2000), cuanto mayor sea la tensión, más alto será el nivel de ese esfuerzo. Cuando su esfuerzo conduce a la satisfacción de la necesidad, la tensión se reduce.

Las necesidades de personal deben ser satisfechas en conjunto tanto por la empresa y por el mismo trabajador, ya que una vez satisfechas se podrá concentrar en su labor resultando beneficioso para ambas partes.

Podemos distinguir las necesidades de dos diferentes maneras:

a) Necesidades innatas.

Son las que se presentan aun sin la voluntad del individuo. Ejemplo clásico de este grupo es la satisfacción de alimentación, sed, sexo, abrigo, etc. (Mercado, 2008)

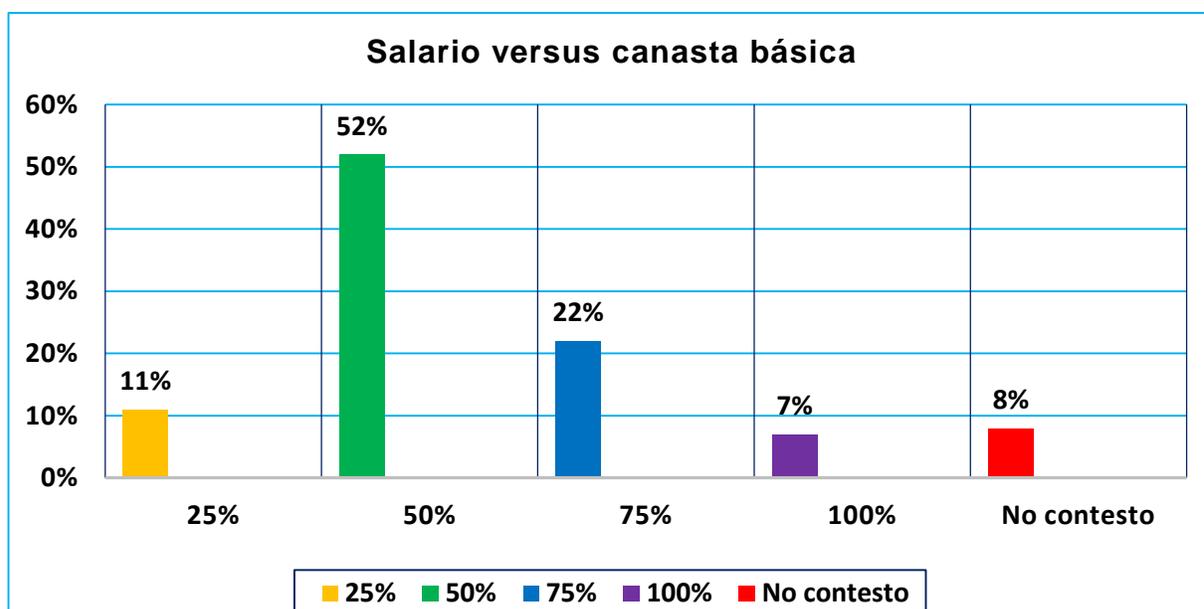
Algunos autores pueden definir estas necesidades como necesidades básicas es

decir aquellas de las cuales el hombre no puede dejar de prescindir porque su calidad de vida depende de gran manera en la satisfacción de estas.

Es importante destacar que la alimentación y abrigo son unas de las principales necesidades que los trabajadores buscan satisfacer a través de la adquisición de los productos que componen de la canasta básica. Cabe destacar que con los salarios que recibidos por la mayoría de los trabajadores de las empresas de Nicaragua no se puede garantizar cubrir el costo total de la canasta básica.

El cálculo del valor de la canasta básica es realizado por el Banco Central de Nicaragua en función de los precios que se cotizan en el mercado. Los costos de la canasta básica son publicados mensualmente por el BCN y otras instituciones del estado como el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) y el Ministerio de trabajo (MITRAB).

Gráfica No 13.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Según la gráfica No 13. El mayor porcentaje de los trabajadores comprendido por un 52% solo logra cubrir el 50% de la canasta básica. Un 22% logra cubrir un 75% la

canasta básica. Solo un 7% afirma que su salario le permite cubrir en un 100% la canasta básica.

Una de las principales necesidades que los seres humanos desean satisfacer es la alimentación como una necesidad fisiológica. Por tanto más de la mitad de los trabajadores no logra cubrir en un 100% el costo de la canasta básica, aun cuando se trabaja con salarios que están por encima del mínimo, y como una alternativa para dar solución a esta necesidad tan vital e insatisfecha es recibir el pago de las vacaciones, pero estas son obligatoriamente descansadas, por lo que deben realizar horas extras, pero aun así no se logra cubrirla en un su totalidad.

Los datos reflejados en esta gráfica no se consideran completamente verdaderos ya que el precio de la canasta básica según el INIDE se valora por C\$10,864.27 para enero del 2013, finalizando el año con un incremento del 1.5% es decir C\$ 11,028.13 (Ver anexo No.10). Sumando los datos de quienes aseguran cubrir más del 50% del costo de la canasta básica, resulta un 81% de los trabajadores, haciendo relación con la gráfica No.1 de la escala salarial y sumando los datos de quienes podrían con su salario cubrir el 50% del costo de la canasta básica suma apenas un 77%.

a) Necesidades adquiridas.

Son aquellas que se presentan dependiendo de la voluntad del individuo. (Mercado, 2008)

El ambiente que rodea a los trabajadores, sus deseos de lograr o llegar a ser algo entre otros motivadores crean en ellos otras necesidades las que varían de cada individuo.

Según Mercado (2008), ninguna de las necesidades de los dos grupos se logran satisfacer de forma permanente; esto es, solo se satisfacen temporalmente posteriormente vuelven a surgir formando un círculo vicioso.

4.3.5 Teoría de las necesidades. (Motivacionales)

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

De acuerdo a Koontz, Weihrich & Cannice (2008), una de las teorías de la motivación más referidas es la teoría de la jerarquía de las necesidades propuestas por el psicólogo Abraham Maslow.

Maslow veía las necesidades humanas en forma de una jerarquía ascendiendo en forma de una jerarquía desde las más bajas hasta las más altas y concluyo que cuando una serie de necesidades es satisfecha, cesa de ser motivador. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

En esta teoría se clasifica las necesidades según el orden de importancia para los seres humanos estando en primer lugar sus necesidades innatas seguidas por las necesidades adquiridas. (Ver Figura. No.3)

Figura No.3

Jerarquía de las necesidades de Maslow



Fuente: Jerarquía de las necesidades de Maslow. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

1. Necesidades fisiológicas. Se trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana misma, como alimento, agua, calor, sueño. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008)

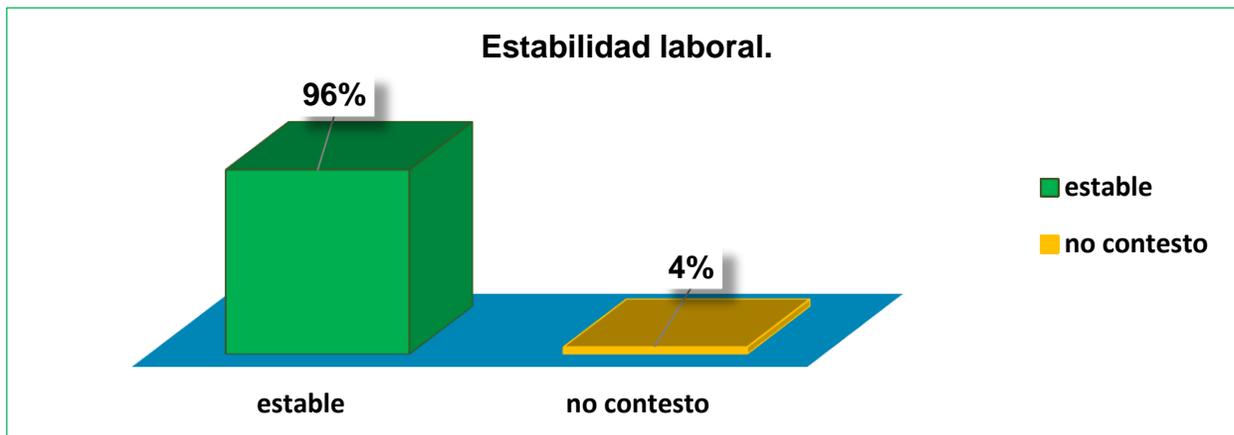
Cuando estas necesidades básicas de los trabajadores están satisfechas motiva

para dar un mejor esfuerzo en sus actividades diarias logrando un mejor desempeño y dar lugar a querer satisfacer otras necesidades superiores.

2. Necesidad de seguridad. Las personas quieren estar libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo, propiedades, alimentos o abrigo. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

Las empresas tiene la responsabilidad de brindar condiciones cómodas y seguras de trabajo para que generen un ambiente armonioso en el cual permita a los trabajadores desempeñarse de mejor manera, por ello los administradores de los recursos humanos buscan estrategias para garantizar la estabilidad en el trabajo y la seguridad de sus trabajadores y muchas veces la seguridad de la familia de sus trabajadores.

Gráfica No 14.



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Según la gráfica No.14 el 96% de los trabajadores se sienten estables en su puesto de trabajo y solo un 4% de estos deciden no contestar.

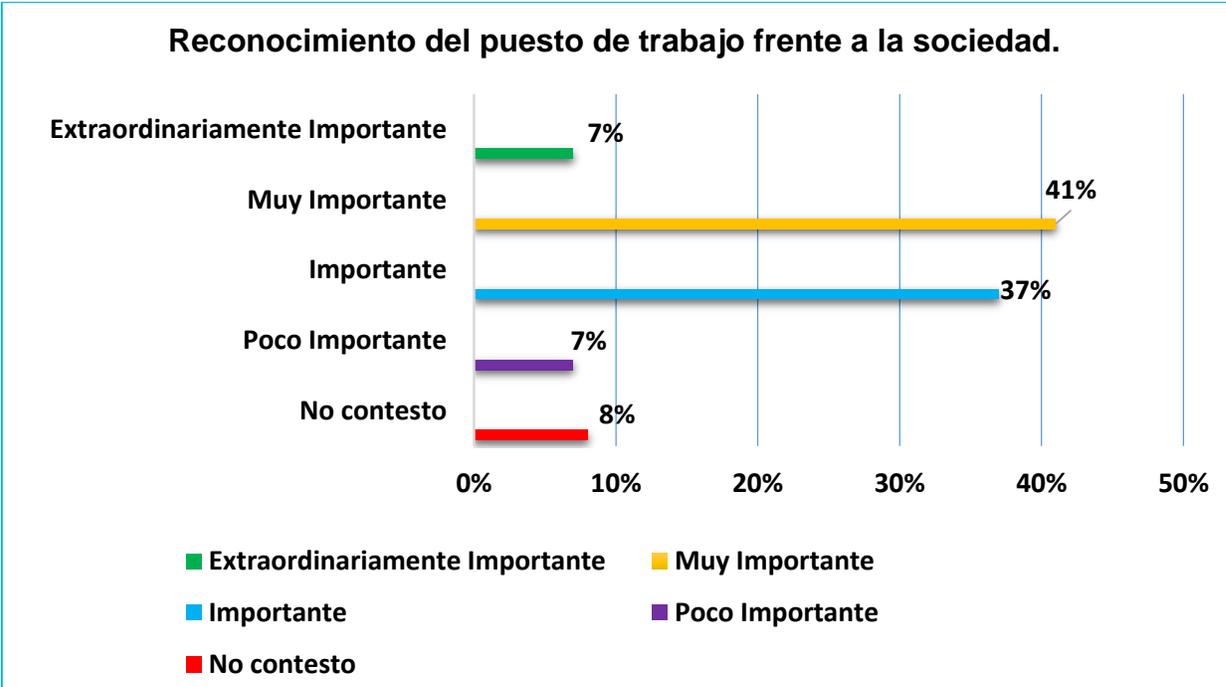
Este significativo porcentaje de trabajadores que sienten estabilidad en su puesto de trabajo se debe a que muchos tienen una larga trayectoria en la empresa. Y quienes no optan por la estabilidad o inestabilidad es decir prefieren no constar puede corresponder a los trabajadores que no tienen mucho tiempo de trabajar para la empresa y por tanto no pueden realizar un juicio sobre su estabilidad laboral.

Se especula también que estos datos pueden deberse a que los trabajadores están más protegidos por el sindicato de trabajadores o el convenio colectivo de la empresa. La estabilidad en el puesto de trabajo es una de las compensaciones más importantes para el trabajador ya que esto representa seguridad. Y es la seguridad una necesidad innata del ser humano.

3. Necesidad de afiliación o de asociación. Ya que las personas son entes sociales necesitan, pertenecer, ser aceptadas por otros. (Koontz, Wehrich & Cannice, 2008)

Las personas por su naturaleza se relacionan y les importa ser aceptados por otras personas por esto las buenas o malas relaciones que existen en la empresas forman parte del ambiente organizacional. Los nuevos recursos que adquiere a la organización sienten necesidad de ser aceptados por los otros miembros que ya forman parte de esa organización.

Gráfica No.15



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Observando la gráfica No.15 se puede notar como un 41% de los trabajadores considera Muy importante su puesto de trabajo frente a la sociedad, seguido de un 37% de trabajadores que optó por la opción Importante, destacando que la opción Extraordinariamente importante apenas obtuvo un 7%.

Como es visto el puesto de trabajo frente a la sociedad es un factor que influye directamente en el estatus del trabajador, su autoestima, ego, motivación, ya que abarca una de las necesidades de la Teoría de Maslow como es la de estima la cual se interesa en lo que los demás piensan de él, ser aceptado positivamente por la sociedad, y viendo los resultados se puede afirmar la importancia de esta para los trabajadores.

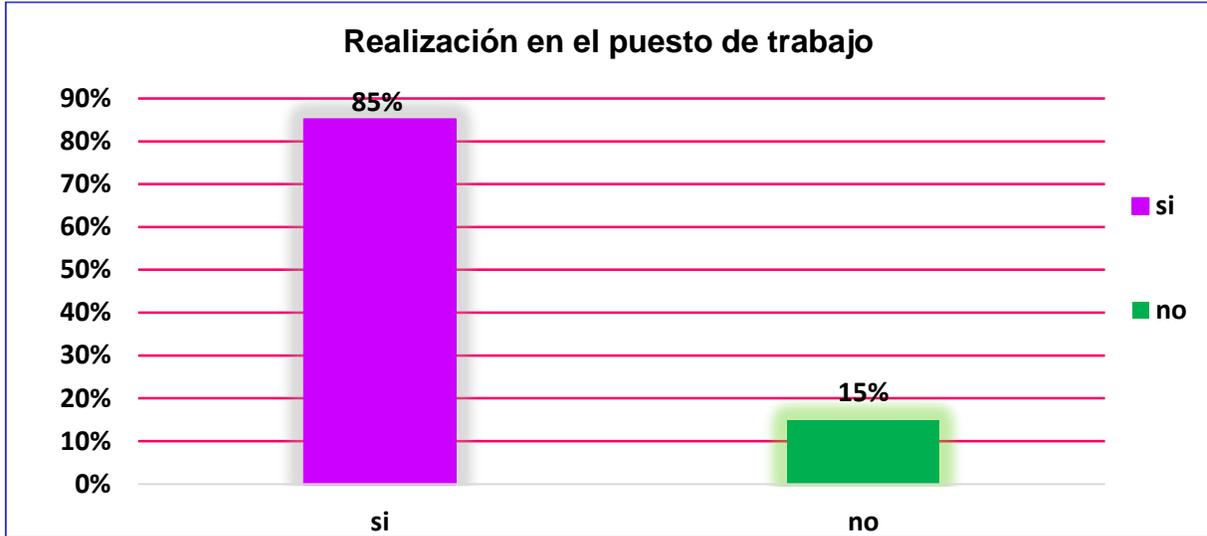
4. Necesidad de estima. Según Maslow una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenecer, tienden a querer ser tenidas en alta estima, tanto por si mismas como por otros. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus, y confianza en sí mismos. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

Una manera de satisfacer esta necesidad las personas dentro de la empresa es creando planes que contemplen el reconocimiento, entre otros en los que la empresa pueda expresar el valor que le da al esfuerzo de sus trabajadores.

5. Necesidad de auto- realización. Maslow considera esta como la necesidad más alta en su jerarquía. El deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar nuestro potencial y lograr algo. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

La auto-realización siempre va a depender de cada individuo, es decir de lo que la persona ha tenido como propósito en su vida, ya sea profesionalmente o no. Una vez que la persona logra su auto-realización puede aspirar a nuevas metas. En el puesto de trabajo puede ser cuando se es ascendido aspirar después a un puesto más alto e importante.

Gráfica No.16



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

La gráfica No.16 demuestra que un 85% del personal se siente realizado en su puesto de trabajo y 15% contestó que no se siente realizado en su puesto de trabajo.

La realización en el puesto de trabajo es importante ya que esta representa el logro de los objetivos de cada persona, su desarrollo profesional también puede deberse a diversos factores como: el estatus que le brinda el puesto, capacitaciones recibidas, estar en un plan de carrera, el salario recibido, y sobre todo el ejercer su carrera o estar en un puesto a fin. Un trabajador que no se encuentra realizado en su puesto de trabajo no está satisfecho y esto puede provocar desmotivación en la realización de sus funciones, afectar su desempeño e influir negativamente en el cumplimiento de los objetivos.

Teoría de dos factores de Herzberg

Esta teoría en a diferencia de la teoría de Maslow asocia las necesidades en dos grupos de motivación.

En un grupo de necesidades están la política y administración, supervisión condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salarios, seguridad en el empleo,

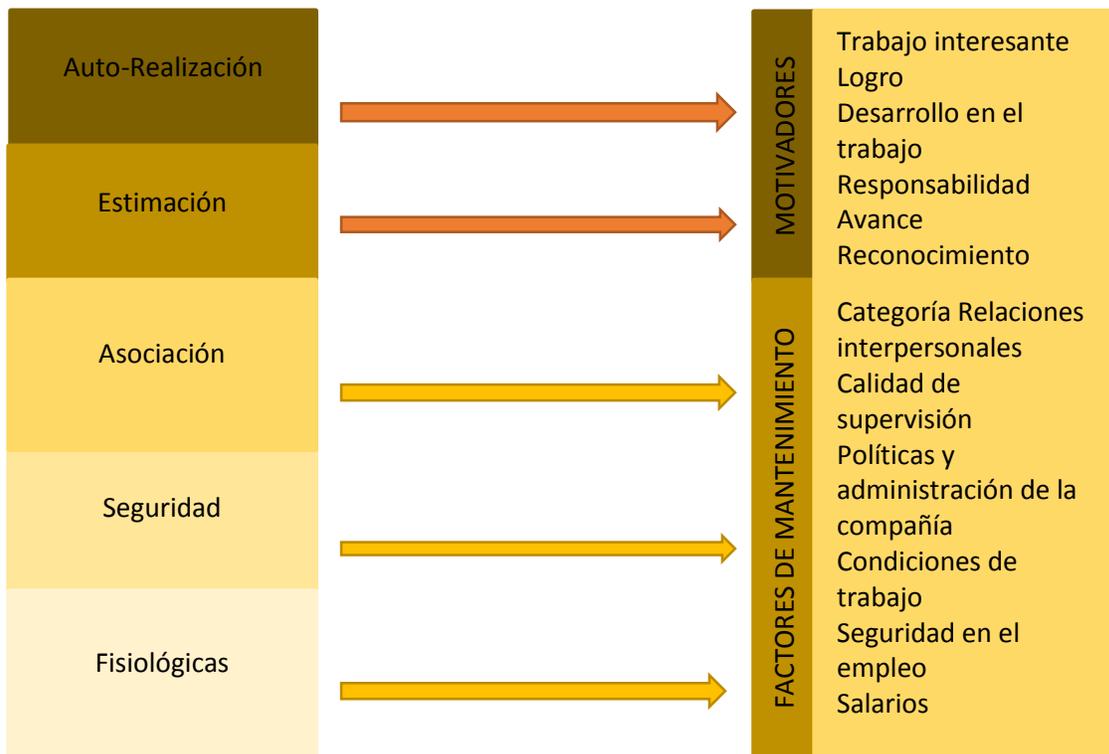
y la vida de la compañía. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2008)

Figura No.4

Comparación de las teorías de motivación de Maslow y Herzberg

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Teoría de dos factores de Herzberg



Fuente: Comparación de las teorías de Motivación de Maslow y Herzberg (Koontz, Weihrich & 1998)

De acuerdo Koontz, Weihrich & Cannice, (2008) su existencia no motiva en el sentido de rendir satisfacción, su falta de existencia, sin embargo, resultará en insatisfacción. Herzberg los llama factores de mantenimiento higiene o contexto del trabajo. En el segundo grupo Herzberg lista ciertos satisfactores y por tanto motivadores todos relacionados con el contenido del trabajo.

De acuerdo con la teoría de Herzberg (Ver Figura No.5), los intrínsecos son los que determinan el grado de satisfacción que el trabajo brinda al desempeñarte, mientras que los factores extrínsecos determinan el grado de insatisfacción experimentado en

un trabajo. (Cummings & Schwab, 1991)

Esta teoría de los dos factores, tanto los intrínsecos como los extrínsecos son importantes para la satisfacción como para la insatisfacción en el trabajo, es decir el salario (extrínseco) como el reconocimiento (intrínseco), dependiendo de cómo se apliquen pueden resultar satisfactorio como insatisfactorio para el trabajador.

Generalmente en las empresas los factores más utilizados por estas, basándonos en la teoría de los dos factores de Herzberg son los extrínsecos puesto que dentro de este se encuentra el salario que es un motivador muy efectivo, el estatus que es cuando las personas quieren sentir que ocupan un puesto que es muy bien visto por la sociedad y por ellos mismos, la seguridad en el trabajo que les brinda estabilidad, saber que podrán cumplir con sus obligaciones familiares, personales, sociales, entre otros que ayudan a retener al personal pero satisfecho.

Específicamente los factores intrínsecos son en gran parte auto-compensaciones mientras que las compensaciones deben ser otorgadas por la organización. (Cummings & Schwab, 1991)

Con esto se refiere a que los factores intrínsecos deben ser ganados por el esfuerzo propio es decir una persona hace su trabajo con el mayor esfuerzo para cumplir como es debido por tanto la posibilidad de crecimiento u reconocimiento es ganado por mérito propio, ya sea por querer hacer bien su trabajo, sentirse bien consigo mismo, querer lo que hace.

Es por ello que se dice que es auto-compensación porque con el hecho de sentirte satisfecho con tu trabajo ya estas recibiendo la compensación por ti mismo. Las que deben ser otorgadas por la organización son el estatus, seguridad en el trabajo, salario, condiciones de trabajo, entre otras ya que son estas compensaciones las que motivan directamente al trabajador a permanecer en la empresa y rendir o cumplir las expectativas de sus superiores para el desarrollo de la empresa.

Figura No.5
Factores extrínsecos e intrínsecos

Extrínsecos	Intrínsecos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Salario 2. Relaciones interpersonales con los superiores. 3. Relaciones interpersonales con los iguales. 4. Relaciones interpersonales con los subordinados. 5. Supervisión técnica 6. Política de la compañía y administración. 7. Condiciones de trabajo 8. Estatus 9. Factores de la vida personal 10. Seguridad en el trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento 2. Realización 3. Posibilidad de crecimiento 4. Progreso 5. El trabajo por sí mismo

Fuente: Resultados que refuerzan la conducta del empleado. (Cummings & Schwab, 1991)

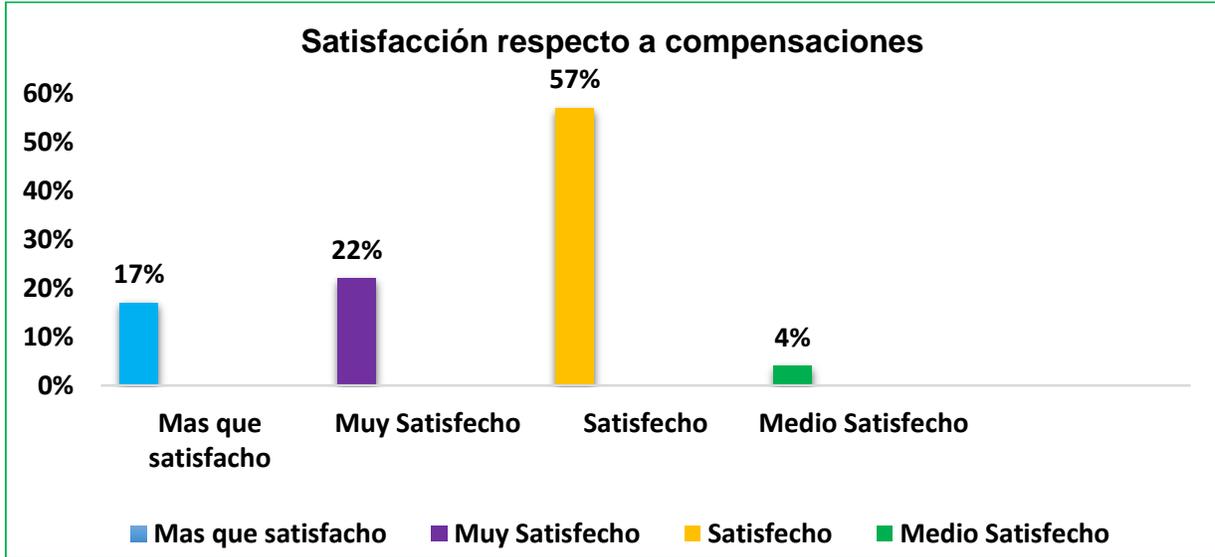
Teoría de la equidad:

Equidad se define como una proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes. (Wayne & Roberth, 1997)

Esta teoría nos explica claramente cómo debe aplicarse la equidad en las empresas, haciendo referencia de la palabra recompensa a todo lo brindado al trabajador desde el salario, prestaciones, seguridad en el trabajo, ambiente laboral, permisos, entre otros que tienen la finalidad de mejorar la calidad de vida del personal y crear un compromiso institucional del trabajador hacia la empresa.

Para los empleados la equidad de pago se logra cuando la compensación recibida es igual al valor del trabajo que se realiza, las investigaciones demuestran con claridad que las percepciones de los empleados acerca de la equidad o la inequidad de pago pueden tener fuertes efectos en su motivación para el comportamiento y la producción en el trabajo. (Bohlander & Snell, 2008)

Gráfica No.17



Fuente: Autoría propia a partir de encuesta aplicada a los trabajadores de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

De acuerdo a la gráfica No.17 el nivel de satisfacción que tiene los trabajadores de la empresa ENACAL-Matagalpa respecto a las compensaciones que reciben está en el tercer lugar de la escala siendo el 57% Satisfechos. Un 22% Muy Satisfechos siendo un porcentaje significativo, un 17% más que satisfecho que corresponde al primer lugar de la escala. Solo un 4% esta medio insatisfecho.

El mayor porcentaje de los trabajadores se encuentra muy satisfecho con las compensaciones recibidas ya que en su mayoría son bien percibidas por ello a pesar de su salario no es considerado por la mayoría como excelente o muy bueno sin embargo esto es porque el salario no es su principal motivador y existen otras compensaciones como la estabilidad, capacitación, oportunidades de ascenso y horas extras que remedian lo que el salario no satisface.

Es importante para la empresa tomar en consideración el nivel de satisfacción que los trabajadores tienen respecto a las compensaciones que reciben, ya que a partir de esto se puede realizar mejoras en los planes establecidos y crear un plan de compensaciones que sea equilibrado para lograr incrementar el nivel de satisfacción y mejorar el ambiente de trabajo y la productividad.

Un trabajador satisfecho es un trabajador productivo y por tanto es necesario también realizar revisiones periódicas de las compensaciones brindadas ya que las necesidades de los trabajadores no son constantes y el nivel de satisfacción puede incrementar o disminuir.

4.5 Correlación

Concepto de correlación

Determinar el grado de asociación entre varias variables empresariales. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. Con el diseño correlacional no se puede analizar la relación causa-efecto, pero sí sospecharlas. Si en la teoría dos variables tienen relación causa-efecto, entonces, se puede sospechar que tienen relación causal en los datos. Nunca se podrá estar seguro. (Horna, 2012)

Instrumentos: Cuestionarios, encuestas, entrevistas estructuradas, guía de revisión de datos. Técnicas de análisis: Correlación r de Pearson, Spearman, Chi-cuadrado, Análisis de Regresión. (Horna, 2012)

Con la aplicación de la prueba de análisis Chi-cuadrado se pudo comprobar la relación existente entre la variable de satisfacción con las compensaciones recibidas.

En la entrevista realizada a la MSc. Martha García explica que por la naturaleza de las

variables de estudios, (variables cualitativas) la técnica adecuada para conocer el grado de asociación entre las variables es la utilización de Chi-cuadrado de Pearson.

La prueba de Chi-Cuadrado de Pearson indica que existe relación entre las variables cuando el resultado de la asociación es igual o menor de 0.05 reflejadas en la tabla de contingencias. Para conocer la relación de los planes de compensaciones con la satisfacción de los trabajadores aplicado en la empresa ENACAL se realizó la prueba asociando las siguientes variables: El nivel de satisfacción de los trabajadores con el salario recibido, las compensaciones adicionales al salario, las condiciones cómodas de trabajo. En segundo lugar el salario recibido con la percepción que tienen los

trabajadores de su salario y el grado en que les permite cubrir los costos de la canasta básica. Todo esto reflejado en las tablas de contingencias obtenidas al realizar la prueba, adquiriendo en todas los mismos resultados de 0.00 menores de 0.05 (Ver anexo No.8) es decir que se comprueba la relación entre las variables según el criterio de Pearson.

La satisfacción de los trabajadores de la empresa ENACAL está muy asociada con los salarios recibidos, la capacitación brindada, oportunidades de ascenso, condiciones cómodas de trabajo, permisos y reconocimientos recibidos, es decir con todas las compensaciones que la empresa brinda a sus trabajadores en general. Por tanto la satisfacción de los trabajadores de la empresa ENACAL está directamente relacionada con el plan de compensaciones.

V. CONCLUSIONES.

Existe una relación directa entre las compensaciones de la empresa ENACAL y el nivel de satisfacción de sus trabajadores. De acuerdo a las pruebas realizadas para determinar la relación de las variables, todas las compensaciones otorgadas tienen relación con la satisfacción de los trabajadores.

Las compensaciones que ofrece la empresa ENACAL a sus trabajadores son tanto Financieras Directas e Indirectas, como también las compensaciones no financieras que son las referentes al puesto y al entorno del puesto.

De acuerdo a los tipos de compensaciones aplicados en la empresa ENACAL-Matagalpa, los trabajadores reciben compensaciones financieras directas como el salario, bonos y comisiones, financieras indirectas tales como planes de seguro y permisos con sueldo, horas extras, también cuentan con las compensaciones no financieras relacionadas al puesto como oportunidad de ascenso, capacitación, compensación por reconocimiento y de acuerdo al entorno del puesto cuentan con condiciones cómodas de trabajo.

El nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa ENACAL-Matagalpa de acuerdo a los tipos de compensaciones que reciben se considera aceptable, ya que el mayor porcentaje se encuentra satisfecho, a pesar de que la empresa no cuenta con un plan de compensación muy atractivo, pero considerando el nivel de desempleo del país y la del departamento, el estar empleado ya es un logro y con las compensaciones que brinda a logrado uno de los objetivos principales: atraer y mantener al personal en la empresa

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alers, K., Irizarry, C., & Rivera, F. (2005). Administración de salarios, pagos, beneficios y compensaciones. Mayaguez, Puerto Rico.
- Asamblea Nacional.(1991). Ley 129 Salario Mínimo de Nicaragua.
- Asamblea Nacional.(1996). Ley 185 Código del trabajo de Nicaragua.
- Billikof Encina, G. (2006). Oportunidades de ascensos. Obtenido el 05/12/13 desde: <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). Administración de recursos humanos. (14ta ed.). México: Cengage Learning, Inc.
- Celedón Montenegro, A. V., & Picado Centeno, R. A. (2005). Las compensaciones de la administración de recursos humanos en las empresas de Matagalpa durante el primer semestre del año 2005. Matagalpa: FAREM Matagalpa.
- Chávez, E. (1 de septiembre de 2011).Informe de capital humano, recuperado el 04/12/13 desde: <http://www.infocapitalhumano.pe/informe-especial>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.). Colombia: Mc Graw_Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo. Teoría proceso y práctica (3ra ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano en las organizaciones (octava ed.).
- Cummings, L. L., & Schwab, D. P. (1991). Recursos humanos, desempeño y evaluación. México, Trillas..
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2006). Introducción a la Administración (4ta ed.). Cengage Learning Editores S.A de C.V.

- Horna, A. V. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Obtenido de <http://www.aristidesvara.net>
- Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) .(2013).Obtenido el 10/01/14, desde <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/canastabásica>
- Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). (8 de Mayo de 2009). Recuperado el 29/11/13 desde: <http://www.inss.gob.ni/>
- Koontz, H. (1999). Administración una perspectiva global. México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). Administración una perspectiva global (8va ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial (13ra ed.). México: McGraw Hill.
- Méndez Morales, J. S. (2009). Fundamentos de economía para la sociedad del conocimiento (5ta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Mercado H, S. (2008). Administración aplicada teoría y práctica. Segunda parte (2da ed.). México: LIMUSA.
- Mercado H., S. (2008). Administración aplicada teoría y práctica. Primera parte (2da ed.). México: LIMUSA.
- MITRAB. (2013). <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/salariominimo>
- Quijano Portilla, V. M. (2008). Calidad en el servicio cuando la actitud no es suficiente. (2da ed.). México: SISTEMAS DE INFORMACION CONTABLE Y ADMINISTRATIVA COMPUTARIZADOS S.A DE C.V.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). Administración (6ta ed.). México: Pearson Educación.

- Silver, L. (2012). Derechos de compensación al trabajador. California. Recuperado el 05/09/13, desde [http:// www.gsscomplaw.com/es/employment-discrimination](http://www.gsscomplaw.com/es/employment-discrimination)
- Varela Juarez, R. A. (2006). Administración de la compensación sueldos, salarios y prestaciones (1ra ed.). Pearson, educacion.
- Wayne, R., & Roberth, M. N. (1997). Administración de recursos humanos, (primera ed.), México, Prentice-Hall.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (sexta ed.). México: Mc. Graw-Hill .

ANEXOS

Anexo No.1

Operacionalización de Variables

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensaciones	Financiera	Directa	Salario	¿El salario de los trabajadores corresponde a lo estipulado en la ley del salario mínimo?	Administradora	Entrevista
				¿En qué escala se ubica su salario actual? 1) 4,483.98 a 5,483.98____ 2) 5,483.99 a 6,483.99____ 3) 6,484.00 a 7,484.00____ 4) 7,484.01 a 8,484.01____ 5) 8,484.02 a 9,484.02____ 6) 9,484.03 a 10,484.03____ 7) 10,484.04 a 11,484.04____ 8) 11,484.05 a Más____	Trabajadores	Encuesta
			Bonos	Brinda a sus trabajadores algunos de los siguientes incentivos salariales: Bonificaciones____ Comisiones____ Premios____ Ninguno____	Administradora	Entrevista
			Comisiones Premios	Si usted escogió algunas de las opciones antes mencionadas, ¿cuál es el promedio en efectivo que se les brinda a los trabajadores?		
				¿Ha recibido usted adicional a su salario algunas de las siguientes compensaciones? Bonificaciones____ Comisiones____ Premios(dinero)____ Ninguno____	Trabajadores	Encuesta

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensación	Financiera	Indirecta	Vacaciones	<p>¿Con que frecuencia brindan las vacaciones a los trabajadores?</p> <p>¿De qué manera hacen efectiva las vacaciones a los trabajadores? Descansadas___ Pagadas___</p> <p>¿Es opcional para el trabajador?</p>	Administradora	Entrevista
				<p>¿Con que frecuencia recibe usted vacaciones? Cada 6 meses___ Una vez al año___</p> <p>¿De qué forma usted recibe sus vacaciones Descansadas o pagadas? Explique porque</p>	Trabajadores	Encuesta
			Horas extras	<p>¿Cuántas horas extras promedio realizan los trabajadores mensualmente?</p>	Administradora	Entrevista
				<p>¿Realiza usted horas extras? Sí___ No___</p> <p>¿Cuánto es el promedio de ingresos por horas extras mensualmente?</p> <p>¿Está de acuerdo en realizar horas extras? Sí___ No___</p>	Trabajadores	Encuesta

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensación	Financiera	Indirecta	Uniforme	¿En qué porcentaje asume la empresa el costo de los uniformes? 100%___ 75%___ 50%___ 25%___	Administradora	Entrevista
				¿En qué porcentaje asume usted el costo de su uniforme? 100%___ 75%___ 50%___ 0%___	Trabajadores	Encuesta
			Planes de seguro	¿Se encuentra integrado al seguro social? Sí ___ No___	Trabajadores	Encuesta
				¿Si su respuesta es sí, cuáles de estos cubre su seguro? Enfermedad___ Maternidad___ Accidente___ Muerte___ Reposo___ Invalidez___ Todas las anteriores___		
¿Goza usted de sus días de descanso de acuerdo a la ley? Sí___ No___	Trabajadores	Encuesta				
				19- ¿De qué manera se aplican estos?		

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensación	Financiera	Indirecta	Permisos con sueldo	<p>¿Recibe usted permisos en horarios de trabajo? Sí ___ No___</p> <p>¿Estos permisos se realizan bajo goce de salario? Sí___ No___</p> <p>Especifique las ocasiones en las que pueden ser otorgados estos permisos. Familiar___ Médico___ Legal___ Estudios___ Otros___ Todos los anteriores___</p>	Trabajador	Encuesta
				<p>¿Otorga permisos a sus trabajadores?</p> <p>¿Estos permisos son bajo goce de salario?</p> <p>¿Para qué ocasiones los otorgan?</p>	Administradora	Entrevista

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensación	No Financiera	El puesto	Oportunidad de ascenso.	¿Durante el tiempo que lleva laborando ha recibido alguna oportunidad de ascenso? Sí ___ No___	Trabajadores	Encuesta
				En las políticas de reclutamiento se considera el reclutamiento interno ¿Qué elementos se toman en cuenta para este reclutamiento?	Administradora	Entrevista
			Oportunidad de reconocimiento	¿Qué tipo de estímulos se otorgan a los trabajadores? ¿Entre sus políticas se encuentra la realización de planes de carrera?	Administradora	Entrevista
				¿Ha recibido algún reconocimiento (no financiero) por parte de la Empresa? Sí___ No___ ¿Cómo percibe usted estos reconocimientos? Excelentes___ Muy buenos___ Buenos___ Regular___ Malos___	Trabajador	Encuesta

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensación	No Financiera	Entorno al puesto	Condiciones cómodas de trabajo	¿Cuál de estas condiciones considera que recibe por parte de la empresa? Estatus____ Cafetería____ Condiciones cómodas de trabajo____ Horarios flexibles____ Seguridad en el puesto de trabajo____ Área de descanso____ Otros (mencione)____	Trabajadores	Encuesta
				¿De qué manera la empresa se compromete a mejorar las condiciones de trabajo del personal?	Administradora	Entrevista
				Distribución del espacio Adecuado____ Inadecuado____ Condiciones de la infraestructura Excelente____ Muy buenas____ Buenas____ Regular____ Malas____	Áreas de trabajo	Observación

Variable	Sub variable	Sub-sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Compensaciones	No financieras	Entorno al puesto	Condiciones Cómicas de trabajo.	Limpieza del lugar Adecuada___ Inadecuada___ Iluminación Adecuada___ Inadecuada___ Ventilación del lugar Adecuada___ Inadecuada___ Existencia de Humedad Sí___ No___ Temperatura Adecuada__ Inadecuadas___	Áreas de trabajo	Observación

Variable	Sub variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Satisfacción	Necesidades	Necesidades innatas	¿En qué porcentaje el salario que recibe le permite cubrir la canasta básica? 25%___ 50%___ 75%___ 100%___	Trabajador	Encuesta
		Necesidades adquiridas	¿Tiene vehículo propio? Sí___ No___ ¿Qué tipo de vehículo es? Camioneta___ Microbús___ Carro___ Moto___ Si su respuesta es no, ¿Qué medios de transporte utilizan? Taxi___ Transporte colectivo___ Transporte de la empresa___ Todos los anteriores___ Ninguno___	Trabajador	Encuesta

Variable	Sub-variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Satisfacción	Necesidades	Básicas	<p>La casa donde habita es: Propia__ Alquilada__ Prestada__ La comparte con su familia__</p> <p>Si es propia, ¿De qué material está construida?</p> <p>¿Ha realizado mejoras en los últimos tres años? Sí__ No__</p> <p>Si su respuesta es sí, ¿Qué tipo de mejoras ha realizado?</p> <p>¿Cuenta con estos servicios básicos? Agua__ Luz__ Teléfono__ Internet__ Cable__ Todas__</p>	Trabajador	Encuesta
		Seguridad	<p>¿Cómo considera su estabilidad en el puesto de trabajo? Estable__ Inestable__</p> <p>¿El tipo de contratación que goza usted es por tiempo determinado u indeterminado?</p>	Trabajador	Encuesta

Variable	Sub-variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Satisfacción	Necesidad	Asociación	<p>¿Cómo es visto su puesto de trabajo frente a la sociedad? Muy importante___ Importante__ Poco-importante__ Nada importante__</p> <p>¿En qué barrio vive? ¿Se ha especializado en alguna carrera? Si su respuesta es sí, ¿En cuál? ¿Estudia actualmente? Sí___ No___ Si su respuesta es sí, ¿Qué estudia?</p>	Trabajador	Encuesta
		Estimación	<p>¿Si se le presentara la oportunidad de ser reconocido de qué manera preferiría que se le otorgara? Diploma de reconocimiento___ Estímulo monetario___ Mural de reconocimiento___ Otros(mencione)___ Todas las anteriores___</p> <p>¿De qué formas ha sido reconocido por parte de la empresa? Especifique</p>	Trabajador	Encuesta
			<p>¿Se toman en cuenta las sugerencias brindadas por los trabajadores?</p> <p>¿De qué manera les hacen saber a los trabajadores que sus aportaciones son de importancia para la empresa?</p>	Administradora	Entrevista

Variable	Sub-variable	Indicador	Pregunta	Dirigida	Técnica
Satisfacción	Necesidad	Auto-Realización	<p>¿Se siente realizado en su puesto de trabajo? Sí___ No___</p> <p>¿En el tiempo que tiene de laborar para esta empresa se le ha presentado la oportunidad de que lo promocionen? Sí___ No___</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas? Más que satisfecho___ Muy satisfecho___ Satisfecho___ Medio satisfecho___ Insatisfecho___</p>	Trabajador	Encuesta
			<p>¿Qué elementos se toman en cuenta para promocionar a un trabajador en general?</p>	Administradora	Entrevista
	Motivación		<p>¿Cree usted ser motivado por parte de su jefe inmediato? 66-Si su respuesta a la pregunta anterior fue sí o no, ¿Por qué?</p> <p>¿En el tiempo que tiene de laborar para esta empresa ha recibido algún tipo de capacitación? Sí___ No___</p> <p>¿Ha sido beneficiado con un plan de carrera por parte de la empresa? Sí___ No___</p> <p>¿Cómo considera su salario respecto a su trabajo? Excelente___ Muy bueno___ Bueno___ Regular___ Malo___</p>	Trabajador	Encuesta

Anexo No.2



Encuesta

Somos estudiantes de V año de la carrera de Administración de Empresas del turno matutino de la UNAN-FAREM Matagalpa. Estamos realizando una investigación acerca de “La relación de los planes de Compensaciones de la empresa ENACAL del Municipio de Matagalpa con el nivel de satisfacción de los trabajadores durante el año 2013”.

Agradecemos de antemano su colaboración, ya que será de mucha importancia para nuestra investigación.

Marque con una “X” según su opinión y desarrolle aquellas en las que se le pide.

Edad_____

Estado civil_____

Nivel de formación académico_____

Cargo que desempeña en la empresa_____

Tiempo de laborar para la empresa_____

1. ¿En qué escala se ubica su salario actual?

- 1) 4,483.98 a 5,483.98_____
- 2) 5,483.99 a 6,483.99_____
- 3) 6,484.00 a 7,484.00_____
- 4) 7,484.01 a 8,484.01_____
- 5) 8,484.02 a 9,484.02_____
- 6) 9,484.03 a 10,484.03_____
- 7) 10,484.04 a 11,484.04_____
- 8) 11,484.05 a Más_____

2. De acuerdo a la siguiente escala, ¿Cómo considera su salario respecto a su trabajo?

Excelente___ Muy bueno___ Bueno___ Regular___ Malo___

3. ¿Ha recibido usted adicional a su salario alguna de las siguientes compensaciones?

Bonificaciones___ Comisiones___ Premios (dinero) ___ Ninguno___

4. ¿Con que frecuencia recibe usted vacaciones?

Cada 6 meses___ Una vez al año___

5. ¿De qué forma usted recibe sus vacaciones Descansadas o pagadas?

6. ¿Realiza usted horas extras?

Sí___ No___

7. ¿Cuánto es el promedio de ingresos por horas extras mensualmente?

8. ¿Está de acuerdo en realizar horas extras?

Sí___ No___

9. ¿En qué porcentaje asume usted el costo de su uniforme?

100%___

75%___

50%___

0%___

10. ¿Se encuentra integrado al seguro social?

Si___ No___

11. Si su respuesta es sí, ¿cuáles de estos cubre su seguro?

Enfermedad___

Maternidad___

Accidente___

Muerte___

Reposo___

Invalidez___

Todas las anteriores___

12. ¿Goza usted de sus días de descanso de acuerdo a la ley?

Sí___ No___

13. ¿De qué manera se aplican estos?

14. ¿Recibe usted permisos en horarios de trabajo?

Sí___ No___

15. ¿Estos permisos se realizan bajo goce de salario?

Sí___ No___

16. Especifique las ocasiones en las que pueden ser otorgados estos permisos:

Familiar___

Médico___

Legal___

Estudios___

Otros___

Todos los anteriores_____

17. ¿Durante el tiempo que lleva laborando ha recibido alguna oportunidad de ascenso?

Sí___ No___

18. ¿Ha recibido algún reconocimiento (no financiero) por parte de la Empresa?

Sí___ No___

19. ¿Cómo percibe usted estos reconocimientos?

Excelentes___

Muy buenos___

Buenos___

Regular___

Malos___

20. ¿Cuál de estas condiciones supone usted que recibe por parte de la empresa?

Estatus___

Cafetería___

Condiciones cómodas de trabajo___

Horarios flexibles___

Seguridad en el puesto de trabajo___

Área de descanso___

Otros (mencione) ___

21. ¿En qué porcentaje el salario que recibe le permite cubrir la canasta básica?

25%___ 50%___ 75%___ 100%___

22. ¿Cuenta con estos servicios básicos?

Agua___ Luz___ Teléfono___ Internet___ Cable_____

Todas___

23. ¿En qué escala ubica las condiciones seguras en el puesto de trabajo brindadas por la empresa?

Excelente___ Muy bueno___ Bueno___ Regular___ Malo___

24. ¿Cómo considera su estabilidad en el puesto de trabajo?

Estable___ Inestable___

25. ¿El tipo de contratación que goza usted es por tiempo determinado u indeterminado?

26. La casa donde habita es:

Propia__

Alquilada__

Prestada__

La comparte con su familia__

27. Ha realizado mejoras en los últimos tres años?

Sí___ No___

28. Si su respuesta es sí, ¿Qué tipo de mejoras ha realizado?

29. ¿Tiene vehículo propio?

Sí___ No___

30. ¿Qué tipo de vehículo es?

Camioneta___ Microbús___ Carro___ Moto___

31. Si su respuesta es no ¿Qué medios de transporte utiliza?

Taxi___ Transporte colectivo___ Transporte de la empresa___

Ninguno___

32. En qué barrio vive?

33. ¿Se ha especializado en alguna carrera?

Sí___ No___

34. Si su respuesta es sí, ¿En cuál?

35. ¿Estudia actualmente?

Sí___ No___

36. Si su respuesta es sí, ¿Qué estudia?

37. ¿En el tiempo que tiene de laborar para esta empresa ha recibido algún tipo de capacitación?

38. ¿Ha sido beneficiado con un plan de carrera por parte de la empresa?

39. ¿Cómo es reconocido su puesto de trabajo frente a la sociedad?

Extraordinariamente importante___

Muy importante___

Importante___

Poco importante___

Nada importante___

40. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que siente respecto a las compensaciones recibidas?

Más que satisfecho___ Muy satisfecho___ Satisfecho___

Medio satisfecho ___ Insatisfecho___

41. ¿Se siente realizado en su puesto de trabajo?

Sí___ No___

42. ¿En el tiempo que tiene de laborar para esta empresa se le ha presentado la oportunidad de que lo promocionen?

Sí___ No___

43. ¿Si se le presentara la oportunidad de ser reconocido de qué manera preferiría que se le otorgara?

Diploma de reconocimiento___

Estimulo Monetaria___

Mural de reconocimiento___

Otros (mencione) ___

44. ¿De qué formas ha sido reconocido por parte de la empresa?

45. ¿Cree usted ser motivado por parte de su jefe inmediato?

Sí___ No___

46. Si su respuesta a la pregunta anterior fue sí o no, ¿por qué?

Anexo No.3



Entrevista

Somos estudiantes de V año de la carrera de Administración de Empresas del turno matutino de la UNAN-FAREM Matagalpa. Estamos realizando una investigación acerca de “La relación de los planes de Compensaciones de la empresa ENACAL del Municipio de Matagalpa con el nivel de satisfacción de los trabajadores durante el año 2013”.

Agradecemos de antemano su colaboración, ya que será de mucha importancia para nuestra investigación.

- 1) ¿El salario de los trabajadores corresponde a lo estipulado en la ley del salario mínimo?

- 2) Brinda usted a sus trabajadores algunos de los siguientes incentivos salariales:
Bonificaciones_
Comisiones_
Premios_

- 3) ¿Si usted marco algunas de las opciones antes mencionadas cual es el promedio en efectivo que se le brinda a los trabajadores?

- 4) ¿Con que frecuencia brindan las vacaciones a los trabajadores?

5) ¿De qué manera hacen efectiva las vacaciones?

Descansadas__

Pagadas__

6) ¿Es opcional para el trabajador?

7) ¿Cuántas horas extras promedio realizan los trabajadores mensualmente?

8) ¿El costo de los uniformes lo cubre en su totalidad la empresa?

100%__

75%__

50%__

25%__

9) ¿Otorga permisos a sus trabajadores?

10) ¿Estos permisos son bajo goce de salario?

11) ¿Para qué ocasiones los otorgan?

12) ¿En las políticas de reclutamiento se considera el reclutamiento interno?

13) ¿Qué tipos de estímulos se otorgan a los trabajadores?

14) Qué elementos se toman en cuenta para promocionar a un trabajador en general?

15) ¿Entre sus políticas se encuentra la realización de planes de carrera?

16) ¿De qué manera la empresa se compromete a mejorar las condiciones de trabajo del personal?

17) ¿Se toman en cuenta las sugerencias brindadas por los trabajadores?

18) ¿De qué manera les hacen ver que sus aportaciones son de importancia para la empresa?

19) ¿De qué manera brindan seguridad laboral a los trabajadores?

Anexo No.4



GUIA DE OBSERVACIÓN

Objetivo: Determinar las principales características relativas a las condiciones de trabajo del personal de la Empresa ENACAL Matagalpa.

Área a observar: _____

Número de trabajadores: _____

Fecha: _____

1. Limpieza del lugar

a) Adecuada

b) Inadecuada

2. Iluminación

a) Adecuada

b) Inadecuada

3. Ventilación del lugar

a) Adecuada

b) Inadecuada

4. Existe humedad

a) Si

b) No

5. Distribución del espacio

a) Adecuado

b) Inadecuado

6. Condiciones de la infraestructura

- a) Excelente
- b) Muy Bueno
- c) Bueno
- d) Regular
- e) Malo

7. Temperatura

- a) Adecuada
- b) Inadecuada

Anexo No.5



Entrevista

Somos estudiantes de V año de la carrera de Administración de Empresas del turno matutino de la UNAN-FAREM Matagalpa. Estamos realizando una investigación acerca de “La relación de los planes de Compensaciones de la empresa ENACAL del Municipio de Matagalpa con el nivel de satisfacción de los trabajadores durante el año 2013”.

Agradecemos de antemano su colaboración, ya que será de mucha importancia para nuestra investigación.

Dirigida a: MSc. Martha García Reyes.

1. ¿Cuál es la técnica apropiada para determinar la relación entre las variables “Compensaciones y Satisfacción de los trabajadores?”
2. ¿Puede establecerse relación entre dos variables cualitativas?
3. ¿Qué factor determina la existencia de asociación entre las variables?
4. ¿el número de la muestra influye en los resultados de la asociación de variables?

Anexo No.6. Cuadro de entrevista realizada a la Administradora de ENACAL-Matagalpa. Lic. Alcira Rodríguez

Pregunta	Respuesta
¿El salario de los trabajadores corresponde a lo estipulado en la ley del salario mínimo?	Si
¿Brinda usted a sus trabajadores algunos de los siguientes incentivos salariales? Bonificaciones, comisiones, premios, todos los anteriores	Si, bonificaciones
¿Si usted marcó alguna de las opciones antes mencionadas, cuál es el premio en efectivo que se les brinda a los trabajadores?	Un promedio de C\$ 400 una vez al año
¿Con qué frecuencia brindan las vacaciones a los trabajadores?	Cada mes, cada tres meses y las vacaciones de diciembre, hasta descansar su totalidad.
¿De qué manera hacen efectiva las vacaciones? Descansadas, pagadas	Descansadas
¿Es opcional para el trabajador?	Si, por que descansa las vacaciones que tiene por ley y derecho.
¿En qué porcentaje asume la empresa el costo de los uniformes? 100%, 75%, 50%, 25%	En un 100%
¿Otorga permiso a sus trabajadores?	Si
¿Estos permisos son bajo goce de salario?	Si
¿Para qué ocasiones los otorgan?	Para emergencia y necesidad de cada trabajador, de máximo dos horas con permiso autorizado.
¿En las políticas de reclutamiento se considera el reclutamiento interno?	Si

Pregunta	Respuesta
¿Qué elementos se toman en cuenta para este reclutamiento?	Curriculum vitae que contenga copias, soportes de certificados, títulos, diplomas, constancias de trabajo anterior, cedula de identidad y experiencia laboral.
¿Qué tipo de estímulos se otorgan a los trabajadores?	Estímulos o incentivos por años de servicio y antigüedad laboral.
¿Qué elementos se toman en cuenta para promocionar a un trabajador en general?	Capacidad y experiencia laboral que motivan el desarrollo personal e impulsa el interés de ascender.
¿Entre sus políticas se encuentra la realización de planes de carrera?	No.
¿Se toman en cuenta las sugerencias brindadas por los trabajadores?	Si.
¿De qué manera les hacen ver que sus aportaciones son de importancia para la empresa?	Es importante dar un excelente trabajo y rendimiento en beneficio de la empresa y en un futuro cercano tener rentabilidad, brindar un buen servicio a la población y mantener precios bajos del consumo de agua.

Fuente: Autoría propia a partir de entrevista aplicada a la Administradora de ENACAL. (Soza A & González E, 2013)

Anexo. No.7 Calculo de la muestra de trabajadores a encuestar.

$$n = \frac{N (p) (q)}{(N-1) (D) + (p) (q)}$$

$$n = \frac{151 (0.50) (0.50)}{(151-1) (0.000625) + (0.50) (0.50)}$$

$$n = 109$$

Anexo. 8 Tablas de contingencias.

Tabla de contingencia ¿Ha recibido usted adicional a su salario alguna de las siguientes compensaciones? *

¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?

			¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?				Total
			Mas que	Medio sa	Muy sati	Satisfec	
¿Ha recibido usted adicional a su salario alguna de las siguientes compensaciones?	Bonifica	Recuento	19	0	13	0	32
		% del total	17.4%	.0%	11.9%	.0%	29.4%
	Comision	Recuento	0	0	9	0	9
		% del total	.0%	.0%	8.3%	.0%	8.3%
	Ninguno	Recuento	0	0	2	59	61
		% del total	.0%	.0%	1.8%	54.1%	56.0%
	No Conte	Recuento	0	4	0	3	7
		% del total	.0%	3.7%	.0%	2.8%	6.4%
Total		Recuento	19	4	24	62	109
		% del total	17.4%	3.7%	22.0%	56.9%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	185.748 ^a	9	.000
Razón de verosimilitudes	165.029	9	.000
N de casos válidos	109		

a. 9 casillas (56.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .26.

Tabla de contingencia ¿Ha recibido algún reconocimiento (no financiero) por parte de la Empresa? * ¿Cómo percibe usted estos reconocimientos?

			¿Cómo percibe usted estos reconocimientos?					Total	
			Buenos	Execelen	Malos	Muy Buen	No conte		Regular
¿Ha recibido algún reconocimiento (no financiero) por parte de la Empresa?	No	Recuento	1	0	4	0	35	8	48
		% del total	.9%	.0%	3.7%	.0%	32.1%	7.3%	44.0%
	Si	Recuento	20	24	0	16	1	0	61
		% del total	18.3%	22.0%	.0%	14.7%	.9%	.0%	56.0%
Total		Recuento	21	24	4	16	36	8	109
		% del total	19.3%	22.0%	3.7%	14.7%	33.0%	7.3%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101.191 ^a	5	.000
Razón de verosimilitudes	132.372	5	.000
N de casos válidos	109		

a. 4 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.76.

Tabla de contingencia ¿De acuerdo a su puesto de trabajo que tipo de condiciones Cómodas le brinda la empresa? * ¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?

			¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?				Total
			Mas que	Medio sa	Muy sati	Satisfec	
¿De acuerdo a su puesto de trabajo que tipo de condiciones Cómodas le brinda la empresa?	Espacios	Recuento	0	0	0	19	19
		% del total	.0%	.0%	.0%	17.4%	17.4%
	Iluminac	Recuento	0	4	0	22	26
		% del total	.0%	3.7%	.0%	20.2%	23.9%
	Material	Recuento	0	0	0	19	19
		% del total	.0%	.0%	.0%	17.4%	17.4%
	Muebles	Recuento	0	0	1	2	3
		% del total	.0%	.0%	.9%	1.8%	2.8%
	No conte	Recuento	19	0	4	0	23
		% del total	17.4%	.0%	3.7%	.0%	21.1%
	Ruido	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	.0%	.0%	2.8%	.0%	2.8%
	Temperat	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	.0%	.0%	2.8%	.0%	2.8%
	Todas	Recuento	0	0	13	0	13
		% del total	.0%	.0%	11.9%	.0%	11.9%
Total	Recuento	19	4	24	62	109	
	% del total	17.4%	3.7%	22.0%	56.9%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	190.655 ^a	21	.000
Razón de verosimilitudes	188.026	21	.000
N de casos válidos	109		

a. 25 casillas (78.1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .11.

Tabla de contingencia ¿Cómo considera su estabilidad en el puesto de trabajo? * ¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?

			¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto a las compensaciones recibidas?				Total
			Mas que	Medio sa	Muy sati	Satisfec	
¿Cómo considera su estabilidad en el puesto de trabajo?	Estable	Recuento	19	0	24	62	105
		% del total	17.4%	.0%	22.0%	56.9%	96.3%
	No contesto	Recuento	0	4	0	0	4
		% del total	.0%	3.7%	.0%	.0%	3.7%
Total		Recuento	19	4	24	62	109
		% del total	17.4%	3.7%	22.0%	56.9%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109.000 ^a	3	.000
Razón de verosimilitudes	34.292	3	.000
N de casos válidos	109		

a. 5 casillas (62.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .15.

Tabla de contingencia ¿En qué escala se ubica su salario actual? * ¿Cómo considera su salario respecto a su trabajo?

			¿Cómo considera su salario respecto a su trabajo?					Total
			Bueno	Execelen	Muy Buen	No Conte	Regular	
¿En qué escala se ubica su salario actual?	11,484.0	Recuento	0	0	0	0	4	4
		% del total	.0%	.0%	.0%	.0%	3.7%	3.7%
4,483.98	Recuento	1	4	15	0	0	20	
	% del total	.9%	3.7%	13.8%	.0%	.0%	18.3%	
5,483.99	Recuento	28	0	0	0	0	28	
	% del total	25.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	25.7%	
6,484.00	Recuento	21	0	0	0	0	21	
	% del total	19.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	19.3%	
7,484.01	Recuento	10	0	0	1	5	16	
	% del total	9.2%	.0%	.0%	.9%	4.6%	14.7%	
8,484.02	Recuento	0	0	0	0	8	8	
	% del total	.0%	.0%	.0%	.0%	7.3%	7.3%	
9,484.03	Recuento	0	0	0	0	8	8	
	% del total	.0%	.0%	.0%	.0%	7.3%	7.3%	
No conte	Recuento	0	0	1	0	3	4	
	% del total	.0%	.0%	.9%	.0%	2.8%	3.7%	
Total	Recuento	60	4	16	1	28	109	
	% del total	55.0%	3.7%	14.7%	.9%	25.7%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	191.117 ^a	28	.000
Razón de verosimilitudes	186.403	28	.000
N de casos válidos	109		

a. 33 casillas (82.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Tabla de contingencia ¿En qué escala se ubica su salario actual? * ¿En qué porcentaje el salario que recibe le permite cubrir la canasta básica?

		¿En qué porcentaje el salario que recibe le permite cubrir la canasta básica?					Total
		100%	25%	50%	75%	No conte	
¿En qué escala se ubica su salario actual?	11,484.0 Recuento	0	0	0	0	4	4
	% del total	.0%	.0%	.0%	.0%	3.7%	3.7%
4,483.98 Recuento	4,483.98 Recuento	0	12	8	0	0	20
	% del total	.0%	11.0%	7.3%	.0%	.0%	18.3%
5,483.99 Recuento	5,483.99 Recuento	0	0	28	0	0	28
	% del total	.0%	.0%	25.7%	.0%	.0%	25.7%
6,484.00 Recuento	6,484.00 Recuento	0	0	20	1	0	21
	% del total	.0%	.0%	18.3%	.9%	.0%	19.3%
7,484.01 Recuento	7,484.01 Recuento	0	0	0	16	0	16
	% del total	.0%	.0%	.0%	14.7%	.0%	14.7%
8,484.02 Recuento	8,484.02 Recuento	1	0	0	7	0	8
	% del total	.9%	.0%	.0%	6.4%	.0%	7.3%
9,484.03 Recuento	9,484.03 Recuento	7	0	0	0	1	8
	% del total	6.4%	.0%	.0%	.0%	.9%	7.3%
No conte Recuento	No conte Recuento	0	0	1	0	3	4
	% del total	.0%	.0%	.9%	.0%	2.8%	3.7%
Total	Recuento	8	12	57	24	8	109
	% del total	7.3%	11.0%	52.3%	22.0%	7.3%	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	325.682 ^a	28	.000
Razón de verosimilitudes	231.563	28	.000
N de casos válidos	109		

a. 35 casillas (87.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

Anexo No.9 Tabla del salario mínimo.

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
El Pueblo, Procede!
COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO
ACTA NO. 1
CNSM-07 /03/13

En la ciudad de Managua, a las doce meridiano del día siete de marzo del año dos mil trece, reunida la Comisión Nacional de Salario Mínimo, presidida por la Ministra del Trabajo, doctora Alba Luz Torres Briones, y después de comprobarse el quórum de la misma, el plenario ha acordado lo siguiente:

Uno.- De conformidad a lo establecido en la Ley de Salario Mínimo, la Comisión Nacional de Salario Mínimo fue convocada para acordar los nuevos salarios mínimos.

Dos.- En cumplimiento de lo anterior, los nuevos salarios mínimos entran en vigencia a partir del uno de marzo del año dos mil trece hasta el veintiocho de febrero del año dos mil catorce, los cuales se detallan de la siguiente manera:

Sector de Actividad	Vigente a partir 1º de marzo de 2013		Vigentes a partir 1º de septiembre de 2013	
	Mínimos Aprobados	Incremento Relativo (%)	Mínimos Aprobados	Incremento Relativo (%)
Agropecuario ^{1/}	2,421.60	6.5	2,566.89	6
Pesca	3,717.18	6	3,940.21	6
Minas y Canteras	4,390.49	6	4,653.92	6
Industria Manufacturera	3,287.10	6	3,484.33	6
Industrias sujeta Régimen Especial ^{2/}	3,708.00	10	3,708.00	0
Electricidad, gas y agua; Comercio, Restaurantes- Hoteles; Transporte, almacenamiento y Comunicaciones.	4,483.98	6	4,753.02	6
Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros	5,470.89	6	5,799.15	6
Servicios Comunales Sociales, y Personales.	3,427.14	6	3,632.77	6
Gobierno Central y Municipal	3,048.61	6	3,231.53	6

1/ Más alimentación
2/ Vigente a del partir del 1º.enero de 2013



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!
BUEN GOBIERNO!
MINISTERIO DEL TRABAJO

Dirección: del Estadio Nacional 400 metros al norte, Managua / Tels: 2222-2115 / Página

Anexo.10. Tablas del costo de la canasta básica. Enero 2013 y Diciembre 2013.

No.		Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	ene-13	
					Precios	Córdobas
 INIDE Instituto Nacional de Información de Desarrollo						
CANASTA BÁSICA						
(Córdobas)						
ALIMENTOS BÁSICOS						
1		Arroz	Libra	38.00	10.45	397.10
2		Frijol	Libra	34.00	10.22	347.48
3		Azúcar	Libra	30.00	8.49	254.70
4		Aceite	Litro	7.00	34.71	242.97
CARNES						
5		Posta de res	Libra	8.00	54.85	438.80
6		Posta de cerdo	Libra	5.00	53.75	268.75
7		Carne de aves	Libra	8.00	29.98	239.84
8		Chuleta de pescado	Libra	9.00	55.41	498.69
LÁCTEOS Y HUEVOS						
9		Leche	Litro	30.00	21.55	646.50
10		Huevos	Docena	7.00	42.94	300.58
11		Queso seco	Libra	9.00	52.94	476.46
CEREALES						
12		Tortilla	Libra	57.00	13.86	790.02
13		Pinolillo	Libra	10.00	20.79	207.90
14		Pastas alimenticias	Libra	5.00	19.92	99.60
15		Pan	Libra	27.00	19.13	516.51
PERECEDEROS						
16		Tomate de cocinar	Libra	14.00	15.12	211.68
17		Cebolla blanca	Libra	8.00	18.56	148.48
18		Papas	Libra	15.00	17.07	256.05
19		Ayote	Libra	32.00	7.50	240.00
20		Chiltoma	Libra	3.00	46.14	138.42
21		Plátano verde	Libra	16.00	6.20	99.20
22		Naranja	Libra	46.00	3.64	167.44
23		Repollo	Libra	2.00	4.20	8.40
TOTAL ALIMENTOS						6,995.57
GASTOS DEL HOGAR						
24		Jabón de lavar ropa	Unidad	12.55	12.70	159.39
25		Detergente en polvo	Bolsita de 40 gramos	27.97	2.12	59.30
26		Pastas dental	Unidad de 115 grs	2.13	28.17	60.00
27		Fósforos	Cajita de 40 cerrillos	10.87	0.99	10.76
28		Escoba	Unidad	1.22	37.65	45.93
29		Papel higiénico	Rollos	10.71	10.53	112.78
30		Jabón de baño	Unidad	4.67	5.70	26.62
31		Toallas sanitarias	Bolsa de 10 unid	2.21	13.87	30.65
32		Desodorante nacional	Unidad	1.90	20.70	39.33
33		Cepillo dental	Unidad	2.49	9.89	24.63

34	Alquiler	Valor (C\$) mensual	1.00	900.00	900.00
35	Gas butano	25 libras	1.00	254.31	254.31
36	Luz eléctrica	KWH	100.00	2.44	244.05
37	Agua	Galones	5,292.00	0.02	82.50
38	Transporte	Pasaje	240.00	2.50	600.00
TOTAL USOS DEL HOGAR					2,650.25
VESTUARIO HOMBRES Y NIÑOS MAYORES DE 10 AÑOS					
39	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.62	307.67	191.15
40	Camisa manga corta	Unidad	0.66	98.13	64.77
41	Calzoncillos	Unidad	1.57	30.17	47.22
42	Calcetines	Par	1.32	22.80	30.09
43	Zapato de cuero natural (mocasin, acordonado, cerrado, etc.)	Par	0.43	326.67	141.19
VESTUARIO MUJERES Y NIÑAS MAYORES DE 10 AÑOS					
44	Blusa manga corta	Unidad	0.66	83.53	55.13
45	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.51	286.06	145.89
46	Vestido entero	Unidad	0.50	219.99	110.00
47	Calzones/ Bikinis	Unidad	1.23	27.44	33.75
48	Brassiers/ sostén	Unidad	0.97	30.77	29.85
49	Sandalias de cuero sintético	Par	0.44	196.06	86.27
VESTUARIO DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 10 AÑOS					
50	Traje completo	Unidad	0.50	228.02	114.46
51	Calzones	Unidad	1.43	19.41	27.81
52	Calcetines	Par	1.39	19.22	26.68
53	Zapato de cuero sintético	Par	0.45	255.41	114.20
TOTAL VESTUARIO					1,218.45
TOTAL CANASTA BÁSICA					10,864.27

Fuente: IPC-BCN

Nota: El costo de alquiler, valor consensuado en el seno de la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CNSM)

(MITRAB 2013)



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Preaidente!

INIDE

Instituto Nacional de
Información de Desarrollo

CANASTA BÁSICA
(Córdobas)

No.	Descripción de productos	Unidad de medida	Cantidad mensual de consenso	dic-13	
				Precios	Córdobas
ALIMENTOS BÁSICOS					
1	Arroz	Libra	38.00	11.14	423.32
2	Frijol	Libra	34.00	10.77	366.18
3	Azúcar	Libra	30.00	9.01	270.30
4	Aceite	Litro	7.00	33.38	233.66
CARNES					
5	Posta de res	Libra	8.00	60.03	480.24
6	Posta de cerdo	Libra	5.00	53.41	267.05
7	Carne de aves	Libra	8.00	30.90	247.20
8	Chuleta de pescado	Libra	9.00	59.19	532.71
LÁCTEOS Y HUEVOS					
9	Leche	Litro	30.00	24.07	722.10
10	Huevos	Docena	7.00	43.29	303.03
11	Queso seco	Libra	9.00	51.19	460.71
CEREALES					
12	Tortilla	Libra	57.00	13.03	742.71
13	Pinolillo	Libra	10.00	21.28	212.80
14	Pastas alimenticias	Libra	5.00	21.16	105.80
15	Pan	Libra	27.00	19.35	522.45
PERECEDEROS					
16	Tomate de cocinar	Libra	14.00	15.50	217.00
17	Cebolla blanca	Libra	8.00	20.75	166.00
18	Papas	Libra	15.00	10.54	158.10
19	Ayote	Libra	32.00	4.46	142.72
20	Chiltoma	Libra	3.00	41.53	124.59
21	Plátano verde	Libra	16.00	7.42	118.72
22	Naranja	Libra	46.00	4.17	191.82
23	Repollo	Libra	2.00	8.95	17.90
TOTAL ALIMENTOS					7,027.11
GASTOS DEL HOGAR					
24	Jabón de lavar ropa	Unidad	12.55	13.02	163.40
25	Detergente en polvo	Bolsita de 40 gramos	27.97	2.28	63.77
26	Pastas dental	Unidad de 115 grs	2.13	28.89	61.54
27	Fósforos	Cajita de 40 cerrillos	10.87	1.00	10.87
28	Escoba	Unidad	1.22	37.99	46.35
29	Papel higiénico	Rollos	10.71	10.86	116.31
30	Jabón de baño	Unidad	4.67	5.76	26.90
31	Toallas sanitarias	Bolsa de 10 unid	2.21	14.71	32.51
32	Desodorante nacional	Unidad	1.90	21.58	41.00
33	Cepillo dental	Unidad	2.49	10.08	25.10

34	Alquiler	Valor (C\$) mensual	1.00	900.00	900.00
35	Gas butano	25 libras	1.00	290.50	290.50
36	Luz eléctrica	KWH	100.00	2.55	255.19
37	Agua	Galones	5,292.00	0.02	82.50
38	Transporte	Pasaje	240.00	2.50	600.00
TOTAL USOS DEL HOGAR					2,715.94
VESTUARIO HOMBRES Y NIÑOS MAYORES DE 10 AÑOS					
39	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.62	328.58	204.14
40	Camisa manga corta	Unidad	0.66	104.14	68.73
41	Calzoncillos	Unidad	1.57	32.96	51.58
42	Calcetines	Par	1.32	24.33	32.11
43	Zapato de cuero natural (mocasin, acordonado, cerrado, etc.)	Par	0.43	337.04	145.67
VESTUARIO MUJERES Y NIÑAS MAYORES DE 10 AÑOS					
44	Blusa manga corta	Unidad	0.66	86.73	57.24
45	Pantalón largo de tela de jeans	Unidad	0.51	303.60	154.84
46	Vestido entero	Unidad	0.50	231.55	115.78
47	Calzones/ Bikinis	Unidad	1.23	31.20	38.38
48	Brassiers/ sostén	Unidad	0.97	33.26	32.26
49	Sandalias de cuero sintético	Par	0.44	205.70	90.51
VESTUARIO DE NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 10 AÑOS					
50	Traje completo	Unidad	0.50	230.77	115.84
51	Calzones	Unidad	1.43	21.21	30.39
52	Calcetines	Par	1.39	20.56	28.54
53	Zapato de cuero sintético	Par	0.45	266.29	119.07
TOTAL VESTUARIO					1,285.08
TOTAL CANASTA BÁSICA					11,028.13

Fuente: IPC-BCN

Nota: El costo de alquiler, valor consensuado en el seno de la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CNSM)

(MITRAB, 2013)