



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Administración de Empresas

Tema:

Talento humano.

Subtema:

Sistemas de compensaciones y prestaciones laborales.

Seminario de graduación para optar al título de Licenciadas en Administración de
Empresas

Autores

Br(a). Kenia Sugey Fonseca Machado.

Br(a). Elba Esther Cruz Cuadra.

Tutor

Lic. Estela Quintero

Managua, Noviembre 2018

Indicé

Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Valoración del docente	v
Resumen	vi
Introducción	1
Justificación	2
Objetivos	3
Capítulo Uno. Recursos humanos; generalidades del talento humano	4
1.1. Contexto de la gestión del talento humano	5
1.2 Concepto de gestión de talento humano	7
1.2.1. Aspectos principales del capital humano	8
1.3 Aspectos fundamentales de la gestión del talento humano	9
1.3.1 Personas como recursos	10
1.3.2 Personas como socias	10
1.4 Objetivo de la gestión del talento humano	11
1.5 Importancia de la gestión del talento humano	13
1.6 Procesos de la gestión del talento humano	14
Capítulo Dos: Recursos humanos: sistema de compensaciones	16
2.1 Aspectos fundamentales del sistema de compensaciones	17
2.1.1 Teorías de la compensación	18

2.2	Importancia del sistema compensaciones.....	19
2.3	Objetivos de las compensaciones	20
2.4	Estructuras de las compensaciones	21
2.5	Políticas de las compensaciones.....	22
2.6	Pasos de un proceso eficaz de administración de la compensación	24
2.6.1	Valuación de los puestos	24
2.6.2	Análisis de la equidad interna	25
2.6.3	Análisis de la competitividad externa	25
2.6.4	Diseño e instrumentación de la política de compensación.....	25
2.6.5	Evaluación del desempeño	26
2.6.6	Los planes de incentivos	26
2.6.7	Las prestaciones	27
2.7	Salario.....	27
2.7.1	Clases de salarios	28
2.7.2	Factores determinantes del salario	29
2.7.3	Política salarial.	30
2.7.3.1	Reajustes colectivos (o por costo de vida)	31
2.7.3.2	Reajustes individuales:	31
2.8	Planes de incentivos.....	32
2.8.1	Tipos de planes de incentivos	33
2.8.2	El dinero como incentivo	33
2.9	Otros enfoques de compensaciones.....	35
	Capítulo Tres. Recursos humanos: prestaciones laborales	36

3.1 Definición de prestaciones laborales	36
3.2 Origen de las prestaciones laborales.....	37
3.3 Importancia de las prestaciones laborales.....	37
3.4 Objetivos de las prestaciones laborales.....	38
3.5 Clasificación de las prestaciones	41
3.5.1 Pensiones y seguros	42
3.5.2 Legales.....	43
3.5.3 Seguridad social.....	43
3.5.4 Otras prestaciones o beneficios marginales.....	44
3.6 Diseño de un plan de prestaciones.....	46
3.6.1 Criterios del diseño de prestaciones	46
3.6.2 Aspectos relevantes para el diseño del plan de prestaciones	47
3.6.3 Etapas del diseño del plan de prestaciones	48
3.7 Planes de beneficios en efectivo	49
Capitulo cuatro: Código del trabajo de la Republica de Nicaragua; compensaciones y prestaciones laborales.....	52
4.1 Código del trabajo.....	52
4.2 Compensaciones: salarios, medidas de protección del salario.....	53
4.2.1 Salarios	53
4.2.2 Pago de salario.	54
4.2.3 Medidas de protección del salario	55
4.3 Prestaciones laborales:.....	55

4.3.1 Vacaciones	55
4.3.2 Del décimo tercer mes.....	57
4.3.3 De protección de maternidad de la mujer trabajadora.....	58
4.3.4 De los descansos y permisos.....	59
Conclusión.....	60
Bibliografía	61

Dedicatoria

En primer lugar, a nuestro gran supremo nuestro señor Jesús que me brindo la fuerzas y sabiduría para llegar a esta etapa de mi vida.

A mis dos más grandes tesoros mis padres Ivania y Gregorio mis inspiraciones de este sueño que ahora se ha hecho realidad.

A mis cuatros hermanos en especial a ti hermana que siempre creíste en mí y que ahora me vez desde el cielo.

A mi esposo por darme ánimos cada día y por su ayuda incondicional.

A todos los profesores que fueron participes para alcanzar y llegar al final de esta hermosa experiencia de profesionalización.

Elba Esther Cruz Cuadra.

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas, por regalarme las fuerzas, sabiduría e inteligencia en toda esta etapa de profesionalización, ya que sin la bendición no hubiera logrado mi sueño.

A mi amado esposo Frander Méndez por ser mi pilar, mi confidente por apoyarme incondicionalmente en cada etapa y ser mi cómplice, por creer en mi capacidad, aunque hemos pasados momentos difíciles siempre ha estado brindándome su amor.

A mi hermana Darling Fonseca que siempre han estado conmigo brindándome su apoyo, amor y comprensión en todo momento.

De igual manera a los docentes de la universidad Unan Managua, pero en especial a los docentes del Recinto Carlos Fonseca Amador que gracias a sus conocimientos y ayuda pude concluir con éxito.

Kenia Suguey Fonseca Machado.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a nuestro señor Jesús por la oportunidad de llegar al final de esta meta, por la salud y sabiduría que me ha brindado hasta la fecha, por las fuerzas de estudiar y trabajar a la vez y bendecirme a diario con todo lo que necesito.

. A mis padres Ivania y Gregorio por apoyarme, comprenderme e instarme a ser mejor cada día, por estar pendiente de mí cuando más lo necesito, por ser mis pilares y enseñarme que el querer es poder.

A mis cuatro hermanos por confiar en mí en especial a ti hermana Luisa Amanda (qepd) por tus palabras de admiración que siempre estuvieron para mí y que desde el cielo te alegras por mi sueño ya hecho realidad.

A mi amado esposo Alonzo Carrión por saber comprenderme y animarme cada día.

A todos los docentes por aportar de sus conocimientos por su paciencia en especial a la profesora y tutora Estela Quintero por estar en este último trabajo de nuestra carrera; a mi compañera Kenia Fonseca por el apoyo durante la realización de nuestro seminario.

Infinitamente gracias a todos por ser parte y disfrutar este nuevo éxito alcanzado.

Elba Esther Cruz Cuadra

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por ayudarme darme la sabiduría e inteligencia y la fuerza en este largo camino de mi carrera.

A mi esposo Frander Méndez por su apoyo incondicional, su paciencia y dedicación.

A todos los profesores por su apoyo y conocimientos en todo este trascurso de esta etapa de profesionalización.

A nuestra tutora y profesora Estela por su apoyo incondicional, sus correcciones durante esta etapa nos ayudaron a terminar con este sueño que fue hecho realidad.

A mi compañera de seminario Elba Cruz por sus ánimos para terminar nuestro último trabajo de la carrera y cada una de las personas, que con su ayuda de alguna manera contribuyeron al fortalecimiento de nuestro trabajo final, gracias padre celestial por estar en todo momento conmigo.

Kenia Sughey Fonseca Machado

Valoración del docente



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Administración de Empresas

VALORACION DOCENTE

En cumplimiento del Artículo ocho de la Normativa para las Modalidades de Graduación como Formas de Culminación de los Estudios, plan 1999, aprobado por el Consejo Universitario el 15 de agosto del 2003 y que literalmente dice:

“El docente realizará evaluaciones sistemáticas tomando en cuenta participación, los informes escritos y los aportes de los estudiantes. Esta evaluación tendrá un valor del 50% de la nota final.”

La suscrita Docente de Seminario de Graduación sobre el **Tema General: TALENTO HUMANO**, hace constar que las Bachilleras: **Kenia Sugely Fonseca Machado**, carnet #12-20156-4 y **Elba Esther Cruz Cuadra**; 13-20049-7, han culminado satisfactoriamente su trabajo sobre el sub-tema titulado: **“SISTEMAS DE COMPENSACIONES Y PRESTACIONES LABORALES”**, obteniendo ambas bachilleras la calificación de **50 puntos**.

Sin más a que hacer referencia, firmo la presente a los 25 días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

Atentamente,

Lic. Estela del Carmen Quintero
Tutora
Seminario de Graduación

Resumen

El talento humano es un elemento fundamental dentro de toda organización, sea esta pública o privada; consistiendo en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, como el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

Un aspecto importante de la compensación, es que es un elemento fundamental de la dirección para orientar a las personas hacia los fines que persigue la empresa. Por ello, entender en qué consiste el negocio de la empresa y cómo se genera, es básico para definir la forma en que se administra la compensación del personal, se definen las generalidades de las compensaciones, marcando la teoría desde el origen de las compensaciones hasta el punto de cómo influye en la calidad del desempeño laboral.

Se señala que las prestaciones deben funcionar como un elemento que permite atraer y retener al personal. Por tanto, las prestaciones pretenden, reducir la fatiga física y psicológica de las personas, apoyar el reclutamiento de personal y atraer a candidatos, reducir la rotación de personal y conservar a las personas en la empresa, reducir el ausentismo, mejorar la calidad de vida de las personas, minimizar el costo de las horas trabajadas

Con esta investigación se pretende dar a conocer al estudiante, una visión general de las condiciones actuales del talento humano: sistema de compensaciones y prestaciones laborales; utilizando así libros como gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, administración de la compensación sueldos, salarios y prestaciones de Ricardo A. Varela y el código del trabajo y procesal laboral.

Introducción

Esta investigación documental se realiza con el fin de analizar las compensaciones y prestaciones laborales, como factores determinantes que inciden en la estabilidad laboral.

Ya que existe la necesidad de explorar el comportamiento de las organizaciones al momento de otorgar un salario, representando un costo y al mismo tiempo una inversión, en cambio para las personas significa una forma de alcanzar sus objetivos y de satisfacer sus necesidades de igual manera adquirir conocimientos y desarrollarlos dentro de la organización.

Con el presente trabajo se pretende adquirir conocimientos basados tanto en las leyes del código laboral como en documentos ya escritos, destacando los aspectos más importantes en el desarrollo del contenido teniendo una mejor apreciación del documento.

Este trabajo documental se realiza bajo la recopilación de información teórica de libros tales como: administración de recursos humanos y gestión de talento humano del autor Idalberto Chiavenato, Ricardo Varela Administración de la compensación sueldos salarios y prestaciones, Othón Juárez que hacen énfasis al estudio de las compensaciones y las prestaciones laborales, estipuladas de igual manera en el Código laboral de la República de Nicaragua.

Justificación

El presente trabajo consiste esencialmente en hacer un análisis del sistema de compensaciones y las prestaciones laborales que existen, tomando en cuenta los aspectos importantes escritos en la ley 815 del código laboral,

Para estudiar el subtema de compensaciones, es importante tener información sobre los elementos que conforman las compensaciones laborales, esto con el fin de beneficiar tanto al trabajador como a la organización, la cual les brindara las prestaciones justas que satisfagan sus necesidades dentro de una organización.

La investigación documental contiene información recopilada de libros de administración de recursos humanos, salarios, sueldos, prestaciones y de leyes laborales de Nicaragua que estipulan todo lo relacionado a las compensaciones y las prestaciones laborales que ayudara a obtener conocimientos sobre conceptos, políticas salariales, clasificación de los salarios, y desarrollarlos con las herramientas brindadas para poder formular un buen plan de remuneración laboral logrando los objetivos planteados.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la importancia del sistema de compensaciones y prestaciones laborales como factores determinantes en la estabilidad laboral, tomando en cuenta los aspectos legales y escritos en la ley 815 perteneciente al código laboral de la Republica de Nicaragua.

Objetivos específicos

1. Compartir las generalidades del talento humano y cada una de sus teorías.
2. Indicar la importancia del sistema de compensaciones, salarios y su efectividad para retener un colaborador.
3. Describir el origen y los diferentes tipos de prestaciones laborales.
4. Comprender la ley 815 haciendo énfasis en compensaciones y prestaciones laborales del código del trabajo.

Capítulo Uno. Recursos humanos; generalidades del talento humano

(Cruz Chirino Ruth y Almendarez Hector, 2015) La gestión del talento humano también es conocida como gestión del capital humano en la administración de recursos humanos, entre otros términos, que, si bien surgieron a partir de diferentes enfoques, siempre dirigidos a un mismo objetivo, lograr la eficiencia y la efectividad de las organizaciones a través, de su personal.

El manejo adecuado de recurso humano busca no solo emplear al personal más calificado y valioso, si no enfatizar su compromiso, motivación y retención. El costo del reclutamiento y la selección del personal inducen y obligan a una administración efectiva de este proceso y colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas, los aspectos principales de la gestión del talento humano dentro de una organización deben siempre incluir, la gestión del desempeño, el desarrollo del liderazgo, la planificación de los recursos humanos y la identificación de las brechas de talento y el reclutamiento.

El término de la gestión del talento se asocia generalmente a las prácticas de recursos humanos basadas en la gestión por competencias. Las decisiones de la gestión del talento se basan a menudo en un sistema de competencia organizacionales claves y en competencias inherentes al cargo, el sistema de competencias puede incluir conocimiento, habilidades, experiencia y rangos personales demostrados por comportamientos definidos.

Los modelos antiguos de competencia también incluían cualidades que raramente predicen el éxito, la educación, la antigüedad y factores de diversidad que hoy son considerados discriminatorios o poco ético dentro de organizaciones, finalmente, la gestión del talento humano se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente; busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo, hoy en día el retener o incluso atraer a aquellas personas con talento resulta ser una prioridad de las organizaciones.

1.1. Contexto de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2002) El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Por una parte, el trabajo consume tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de él para subsistir y alcanzar el éxito personal, separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas, en consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.

Creer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones depende directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. Las dos partes mantienen una relación de mutua dependencia que les permite obtener beneficios recíproco.

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Estas operan a través de las personas que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital intelectual. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones.

(Chiavenato, 2002) Muchas organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obrerros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas y en las fábricas respectivamente.

Las organizaciones presentan variedad increíble. Pueden ser industrias, comercio, bancos. Entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicios, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño; pueden ser públicas o privadas en cuanto a su propiedad. Casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, pues nacemos en ella y pasamos la mayor parte de nuestras vidas en ellas, hasta hace poco tiempo la relación entre personas y organizaciones se consideran antagónicas y conflictivas, pues se creía que los objetivos de las organizaciones eran incompatibles con los objetivos de las personas.

En una solución de recursos limitados y escasos, si una parte gana más se acosta de la otra, lo cual es sin duda una solución limitada, estrecha y de poca visión. Se comprobó que, si la organización quiere alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales y de ese modo se beneficien ambas partes. En la actualidad en el juego intereses, se prefiere la solución del tipo ganar-ganar, la cual requiere negociación, participación y sinergia de esfuerzos.

En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión de talento humano está representado por las organizaciones y las personas. Las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas las organizaciones constituyen el medio de alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto. Muchos de los objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas. Sin organizaciones ni personas no habría gestión de talento humano.

1.2 Concepto de gestión de talento humano

(Chiavenato, 2009) La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Es la función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas por que están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas selección y entrenamiento.

Ya sea director, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo los cuatros funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito (pág.9).

1.2.1. Aspectos principales del capital humano

(Chiavenato, 2009)

1. Talento: Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante, sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse.
2. Contexto: Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren. El contexto es determinado por aspectos como.
3. Arquitectura organizacional: Con un diseño flexible, integrador, y una división del trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos de las actividades de manera integral. La organización del trabajo debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas.
4. Cultura organizacional: Democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción, espíritu de equipo. Una cultura basada en la solidaridad y la camaradería entre las personas.
5. Estilo de administración: Sustentado en el liderazgo renovador y en el coaching, con descentralización del poder, delegación y atribución de facultades.

No basta con tener talentos para poseer capital humano. Es necesario tener talentos integrados a un contexto acogedor. Si el contexto es favorable y propicio, los talentos se desarrollan y crecen., si el contexto no es adecuado, los talentos evitan las ataduras y propician el aislamiento. La suma de ambos (talento y contexto) proporcionan el concepto de capital humano. (Pág.52-55)

(Chiavenato, 2009) Esto tiene un significado importante para la administración de recursos humanos ya no es cuestión de lidiar con las personas y transformarlas en talentos, si no también es cuestión del contexto donde trabajan. Entonces, su nuevo papel es; lidiar con las personas, con su organización de trabajo, con la cultura organizacional que las envuelve y con el estilo de administración que utilizan los gerentes como administradores de personas y, principalmente, el hecho de que el concepto de capital humano intelectual. Así, el capital humano es la parte más importante del capital intelectual. (pág.55)

1.3 Aspectos fundamentales de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2002) La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Son seres humanos: están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no como meros recursos de la organización.

Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuentes de impulsos propios que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.

Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito como socias, las personas invierten en la organización esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos. Con la esperanza de recibir retornos.

1.3.1 Personas como recursos

(Chiavenato, 2002)

1. Empleados aislados en los cargos.
2. Horarios establecidos con rigidez
3. Preocupación por las normas y reglas
4. Subordinación al jefe
5. Fidelidad a la organización
6. Dependencia de la jefatura
7. Alineación en relación con la organización
8. Énfasis en la especialización
9. Ejecutoras de tareas
10. Énfasis en las destrezas manuales
11. Mano de obra.

1.3.2 Personas como socias

1. Colaboradores agrupados en equipos
2. Metas negociadas y compartidas
3. Preocupación por los resultados
4. Atención y satisfacción del cliente
5. Vinculación a la misión y a la visión
6. Interdependencia entre colegas y equipos
7. Participación y compromiso
8. Énfasis en la ética y la responsabilidad
9. Proveedores de actividades
10. Énfasis en el conocimiento
11. Inteligencia y talento

1.4 Objetivo de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2002) Las personas constituyen el principal activo de las organizaciones; de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y este más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios en especial de los empleados. Cuando una organización está orientada hacia las personas su filosofía general y su cultura organizacional se refleja en ese enfoque.

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada), para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate. Para que los objetivos de la gestión del talento humano puedan alcanzarse, es necesario que los gerentes traten a las personas como elemento básico de la eficacia organizacional. Los objetivos de la gestión de personas son diversos.

La administración de recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de recursos humanos es el componente fundamental de la organización actual. Antes se hacía énfasis en la realización correcta de las tareas aplicando los métodos y reglas impuestos a los empleados y, en consecuencia, se obtenía eficacia. El salto a la eficacia llegó a la preocupación de alcanzar objetivos y resultados.

Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. La función de la administración de recursos humanos es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados. (pág.10)

(Chiavenato, 2002) Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la administración de recursos humanos es construir y proteger el más valioso patrimonio de las empresas se refiere a este objetivo de la administración de recurso humano dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: antes se hacía énfasis en las necesidades de la organización; ahora a pesar de los computadores y los balances contables, los empleados precisan ser felices. Para ser productivo, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal.

Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas.

Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: toda actividad de administración de recursos humanos debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos.

Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la administración de recursos humanos. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones si no también, y en especial para las personas que ahí trabajan. (pág.11)

1.5 Importancia de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2009) La administración de recursos humanos trata de optimizar la relación persona-organización buscando compatibilizar lo más posible la satisfacción de las personas (el cumplimiento de sus objetivos) con los logros de la organización.

Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, tener personas no significa necesariamente tener talento.

Un talento es siempre un tipo especial de persona, y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento humano incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual.

Conocimiento: constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.

Habilidad: se trata de saber hacer, significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar, en otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

Juicio: se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

Actitud: se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (pág.50)

(Chiavenato, 2009) Talento era el nombre que se le daba a una moneda valiosa de la antigüedad. Hoy en día es necesario saber integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar ese activo precioso para las organizaciones. Este desafío para toda y no tan solo para el área de administración de recursos humanos, se trata de un activo demasiado importante para quedar restringido, de manera única y exclusiva, a un área de la organización.

En la medida que las organizaciones se muevan en un entorno competitivo y se dediquen a generar productos o servicios más complejos y de mayor valor añadido, la gestión de recursos humanos se hace más importante, pues será la máxima responsable de elementos significativos como son: el éxito en la organización, su capacidad de transformarse, de adecuarse a las características del entorno y de vincular a las personas que son depositarias del conocimiento clave para el desarrollo de las misma.

Las personas y sus conocimientos, habilidades y competencias se convierten en la base principal de la nueva organización. La antigua administración de recursos humanos sede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos humanos organizacionales y son considerados seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencia, aspiraciones y percepciones singulares. Son nuevos asociados de la organización. (pág.39).

1.6 Procesos de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2002) Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personas.

Aplicación de personas: procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa y orientar y acompañar su desempeño y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

Compensación de las personas: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios y servicios sociales.

Desarrollo de personas: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación.

Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad, y calidad de vida y mantenimiento de relaciones gerenciales.

Evaluación de personas: procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar los resultados. Incluyen bases de datos y sistema de información gerenciales.

Todos estos procesos están muy bien relacionados entre sí de manera que se entrecruzan y se influyen recíprocamente. Cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás, dependiendo de si se utilizan bien o mal.

Si el proceso de admisión de personas no se realiza bien, requiere un proceso de desarrollo de personas más intenso para compensar las fallas. Si el proceso de recompensas de personas no es completo, exige un proceso de mantenimiento de personas más intenso. Además, estos procesos se diseñan según las exigencias de las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí.

Capítulo Dos: Recursos humanos: sistema de compensaciones

(Juarez J. O., 2014) Es común utilizar el término compensación para designar todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa. De eso que reciben una parte muy importante está constituida por el sueldo o salario, según el caso, los incentivos, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie.

La otra parte de la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que este se lleva a cabo.

Dentro de la administración de recursos humanos, las compensaciones es un subsistema de mantenimiento puesto que, a través de él, se puede retener y mantener a los empleados que, al estar bien remunerados, con prestaciones adecuadas y condiciones de trabajo agradables, estarán motivados de permanecer en una organización.

En cualquier tipo de organización, sea privada, pública, industrial, comercial, de servicios, organizaciones no gubernamental (ONG), etc.; debe contar con una estructura que se complemente entre sí a través de las interrelaciones entre todos los subsistemas.

La organización podrá tener la última tecnología, estructura bien diseñadas y un plan estratégico visionarios, pero a menos que se recompense al personal en todos los niveles, todas estas cosas serán huecas y no se implementaran para mejorar el desempeño.

Dentro de las funciones de recursos humanos, la administración de las compensaciones es la función económica del área que tiene el propósito de distribuir la masa salarial, estableciendo una estructura que está basada en los principios de equidad interna y competitividad externa.

Una masa salarial está definida dentro de la estructura presupuestaria de una organización y se constituye en uno de los costos principales que en promedio puede llegar a un 60% de las ventas brutas lo que significa que es un elemento de importancia fundamental para la dirección general de una empresa y que es administrada por el área del talento humano, por tal razón la administración de las compensaciones tiene un valor estratégico importante en el gerenciamiento de una organización. (pág.9)

2.1 Aspectos fundamentales del sistema de compensaciones

(Juarez Varela, 2013) Desde la perspectiva tradicional, la compensación consistía en un salario monetario básico que la persona recibía por efectuar tareas esperadas. El aumento de sueldo era producto de ascenso o producción.

Este enfoque, en su época, posiblemente resulto funcional, ya que las empresas contaban con esas estructuras jerárquicas e hacían factibles los ascensos de sus empleados y, a su vez permitían a la organización responder adecuadamente a las demandas ambientales mucho más estables.

Desde una visión más actual, considerando que las empresas cuentan con estructuras mucho más planas y flexibles para enfrentar y adaptarse a los constantes cambios ambientales, se habla de un tipo de compensación total.

Esta se refiere a un sistema dinámico y ajustado a los cambios de la organización, donde se conjugan tres elementos principales: remuneración base (renta fija), incentivos (renta variable) y beneficios (componentes no monetarias). Además, las empresas deben ofrecer oportunidades de desarrollo personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral positivo, conformado así el paquete total de recompensas. Ello incorpora a los valores de la organización, vinculando la compensación con el desempeño, productividad y calidad, en un contexto de administración más participativo.

La compensación (dar y recibir) es un hecho natural que siempre ha estado ligado a la existencia del ser humano, ante un acto personal, espiritual, económico o empresarial surgirá una compensación: salvación, felicidad, satisfacción y utilidad. Como algo natural ligado a la historia de la humanidad y de la sociedad, el dar y el recibir son fundamentos el equilibrio, la justicia, la equidad y la reciprocidad.

Bajo este ambiente las compensaciones se manifiestan en hechos de la naturaleza espiritual, satisfacciones personales reconocimientos o en retribuciones ya sea en dinero o en especie.

2.1.1 Teorías de la compensación

(Juarez Varela, 2013) Existen cuatro tipos de teorías de la compensación las cuales se mencionan:

1. Teoría del intercambio: intercambio se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzos y habilidades. La buena voluntad del empleado de hacer estas contribuciones depende de la forma favorable en que perciba su contribución en relación con la recompensa que recibe.
2. Teoría de la equidad: se define como una proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo y las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes.
3. Teoría de la expectativa: concepto de la expectativa parte de los trabajos de Lewin y Tolman. Expectativa es la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular. Vroom propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y las expectativas de que sus metas se cumplan.

La importancia de esta teoría radica en la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

4. Teoría de la expectativa de x valor: esta teoría desarrollada por Víctor Vroom, parte del concepto de expectativa, que es el sinónimo de la expectativa de resultado, que se define como la creencia de que una conducta particular producirá un resultado particular.

Un valor es la satisfacción anticipada que uno tiene hacia un estímulo particular del entorno. Se dice que un estímulo tiene un valor positivo si la persona prefiere conseguirlo a no conseguirlo. Aunque el concepto de valor parece relativamente simple, sus determinantes son muchos. Un objeto puede tener un valor:

Intrínseco: cuando tiene su origen en el efecto positivo que se deriva del simple hecho de realizar la actividad para obtenerlo, como sucede con los pasatiempos y la actividad sexual.

De dificultad: si la actividad para conseguirlo es difícil, el tener éxito en ella es algo que tiene valor en sí mismo.

Instrumental: cuando es un paso para obtener un objetivo a largo plazo.

Extrínseco: cuando se basa en el placer de recibir consecuencias tangibles, como el dinero. (Pág.22-31)

2.2 Importancia del sistema compensaciones.

(Juarez Varela, 2013) La administración de la compensación es un proceso gerencial clave en la empresa y como tal, representa un instrumento muy valioso que se utiliza para alinear a la organización, sus integrantes y la cultura del trabajo con la estrategia del negocio.

Administrar la compensación exige por una parte que tanto como la dirección general como los responsables de recursos humanos precisen las intenciones que persiguen con las decisiones relativas a los sueldos, los incentivos, en caso de que existan, y las prestaciones y por otra parte que cuenten con un conjunto de conceptos, principios e instrumentos analíticos que les permita tomar eficazmente esas decisiones. Son varios los aspectos que determinan la importancia de administrar la compensación en la empresa.

En primer término, se puede identificar el presupuesto que destina al pago de su personal directivo, gerencial, administrativo y operativo.

Para la mayoría de las personas, el pago tiene un efecto directo en el nivel de vida, en el estatus del nivel de su comunidad y, por su puesto, 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, si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto y su rendimiento, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctima de una inequidad en el pago

Existen muchos otros factores personales que también afecta la percepción de un individuo de lo que es justo a su sueldo. Hay evidencia de que el pago y su papel tienen un significado distinto para diferentes grupos de la población y por supuesto, buena parte de ello depende del nivel de importancia relativa que el puesto tiene dentro de una organización. (Pág.22)

2.3 Objetivos de las compensaciones

Adquisición de personal calificado: las compensaciones deben de ser suficientemente altas para atraer solicitantes. Debido al hecho de que las compañías compiten entre ellas en el mercado laboral, los niveles de compensación deben corresponder a las condiciones de oferta y demanda en dicho mercado.

En ocasiones, se necesita un incentivo adicional, expresado en una tasa salarial más alta para atraer a solicitantes que trabajan en otras compañías:

Retener a los empleados actuales: cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta. Para prevenir este fenómeno, el nivel de compensación debe ser competitivo.

Garantizar la igualdad: la administración de sueldo y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna, así como la externa.

Alentar al desempeño adecuado: el pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades, para que el desempeño siga siendo adecuado en el futuro, el buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades. Pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.

Controlar los costos: un programa racional de compensación contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados. Si una estructura sistemática de sueldos y salarios, la organización puede encontrarse pagando en exceso o insuficientemente los esfuerzos de sus miembros.

Cumplir con las disposiciones legales: al igual que en otros aspectos de la administración del personal, la administración de sueldos y salarios se inscribe en un marco jurídico específico. Un sistema adecuado de compensaciones tiene en cuentas estos factores y se asegura de cumplir las disposiciones legales vigentes.

Mejorar la eficiencia administrativa: al procurar cumplir los objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas de administración de sueldos y salarios se esfuerzan por diseñar un sistema que se pueda administrar con eficiencia.

2.4 Estructuras de las compensaciones

(Juarez O. , 2010) En general, una primera separación útil de los distintos conceptos del paquete de compensación es entre conceptos en efectivo y especies o beneficios. Una segunda discriminación es entre conceptos garantizados y conceptos contingentes o variables.

Esto significa que la equidad interna de la compensación al personal puede analizarse en una gama relativamente amplia de opciones o estructuras de agregación del paquete compensación. Sin embargo, las estructuras de compensación son las siguientes.

Compensación base (CB): corresponde al sueldo mensual nominal multiplicado por doce meses.

Compensación garantizada (CG): corresponde a la compensación base más todas aquellas prestaciones en efectivo que son garantizadas tales como prima vacacional, aguinaldo, previsión social y fondo de ahorro, entre otras.

Compensación total en efectivo (CTE): corresponde a la compensación garantizada más todas las prestaciones o pagos contingentes en efectivo que recibe el personal, tales como la característica distintiva de las prestaciones o pagos contingentes o variables, es que se otorga únicamente cuando se cumple con ciertas condiciones predeterminadas.

Compensación total (CT): corresponde a la compensación total en efectivo más las prestaciones en especies valuadas al valor equivalente del mercado, tales como seguros médicos, de vida, servicios de comedor cuando se recibe en especie.

De manera análoga a como se define la estructura de compensaciones anteriores, es posible especificar otras estructuras de compensación, se puede plantear entre otras posibilidades, una estructura de compensación total en efectivo neta, que podría especificarse como la compensación total en efectivo menos el impuesto sobre productos del trabajo que paga el personal. Sin embargo, las anteriores son las más utilizadas para hacer los análisis de compensación que se necesitan para definir una estrategia de compensación y en su caso implementar las decisiones de compensaciones correspondientes.

2.5 Políticas de las compensaciones

Es el conjunto de decisiones organizacionales basadas en principios y directrices que establece una empresa para ser competitivos en el mercado laboral.

Una política de compensaciones debe contener los siguientes elementos:

1. Estructura de puestos valorados con las siguientes escalas de sueldos
2. Salarios bases para nuevos empleados que debe coincidir con los pisos de las escalas para cada nivel, esta política estará sujeta a las condiciones del candidato contratado ya que, si por un lado no llena totalmente las expectativas, el salario de inicio puede estar en un 10% o 20% por debajo el piso de la escala.

Por el contrario, si tenemos un candidato con calificaciones muy aceptable se deberá considerar el pago de un valor superior a la base mínima con el objeto de alcanzar la contratación.

3. Proyecciones de incrementos salariales sean estos obligados por la ley o voluntarios, pueden ser también colectivos o individuales y además las previsiones deben basarse en reajustes por promoción, por adecuación al mercado o por méritos.

Estas políticas están estrechamente relacionadas con los objetivos que persiguen una buena administración de compensaciones ya que una política debe cumplir al menos con los siguientes criterios.

1. Balanceadas: los salarios, beneficios y otras prestaciones deben proporcionar un paquete que sea razonable tanto para el trabajador como para la empresa.
2. Equitativa: debe pagarse a cada persona en relación con su esfuerzo, habilidad y entrenamiento.
3. Adecuada: la compensación no debe estar supeditada a los estándares mínimos del gobierno ni tampoco a las exigencias del sindicato.
4. Eficaz en cuanto a costos: el paquete de compensaciones en su totalidad debe estar acorde con la capacidad de la organización de absorber los costos.
5. Segura: los salarios deben permitir al empleado al menos cubrir sus necesidades básicas.
6. Estimulante: los salarios deben ser un elemento motivador para el trabajo productivo.
7. Aceptable para los empleados: la empresa debe transparentar el esquema de compensaciones para que el empleado conozca y acepte las condiciones con el fin de que sienta que su paga es razonable en función de su esfuerzo y el puesto que desempeña.

2.6 Pasos de un proceso eficaz de administración de la compensación

(Juarez Varela, 2013) Análisis y descripción de los puestos: la descripción de un puesto es un documento breve entre cuatro y seis páginas, en las que se identifican y describen los contenidos de responsabilidad que le compete al puesto en la estructura de la organización, existen varias maneras y formatos para elaborar las descripciones del puesto, pero una muy efectiva es por medio de analistas entrenados, analizan los puestos en unas entrevistas que mantiene con su titular y posteriormente, en trabajo de gabinete, elaboran la descripción del puesto.

Normalmente, las descripciones de puestos deben ser aprobadas, tanto por el titular, como por su jefe inmediato y son a materia prima para evaluar los puestos, revisar la estructura de la organización y en su caso, pueden utilizarse también para detectar duplicidades y vacíos en las estructuras de responsabilidades de la empresa, entre otras aplicaciones a la gestión de la organización y los recursos humanos.

2.6.1 Valuación de los puestos

(Juarez Varela, 2013) Es un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa. Existen diferentes clases de métodos de valuación de puesto: métodos de jerarquización, de clasificación, de puntos, factoriales e híbridos o comerciales. No existe un método de valuación de puestos ideal.

Sin embargo, cuando se analiza las estructuras, los fundamentos y resultados que arroja un método específico de valuación de puesto siempre podemos discernir si ese método tendrá más ventajas que desventajas, si lo utilizamos para evaluar los puestos en una organización. Normalmente una vez que se tiene valuado los diferentes puestos de la organización, resulta conveniente construir una estructura de grados y niveles que no es otra cosa que agrupar los puestos equiparables en clases, que normalmente están ordenadas de mayor a menor valor.

2.6.2 Análisis de la equidad interna

Una vez que se tiene valuado los puestos especialmente si lo están en grados o puntos se puede analizar la equidad interna de la compensación en la empresa. La equidad interna es una relación que existe dentro de la empresa entre la valuación de puesto y su compensación.

2.6.3 Análisis de la competitividad externa

Implica comprar las compensaciones, en consecuencia, este análisis exige contar con una encuesta del mercado de compensaciones confiable. Cuando se compara la práctica de pago con el mercado, estaremos en condiciones de identificar el potencial de la práctica de pago de una empresa para atraer, retener y motivar al personal

Al elaborar un análisis de la competitividad externa, es un importante que tengamos claridad acerca de cómo la encuesta de compensaciones que estamos utilizando asegura que los puestos encuestados son equiparables y dado que los mercados de compensación son dinámicos, también es indispensable conocer las fechas de vigencias de los datos es decir con qué fecha se levantó la encuesta de compensaciones.

2.6.4 Diseño e instrumentación de la política de compensación

(Juarez Varela, 2013) Una vez que se conoce la equidad interna y la competitividad externa de la compensación, se está en condiciones de precisar una política o intención de pago.

Esta será la que se utilice para formular una estrategia de compensación que lleve a la empresa a estar en mejores condiciones de atraer, retener y motivar al personal que requiere su estrategia de negocio.

Cuando se especifica la política de compensación, puede realizarse en su caso el esquema o paquete de compensación crearse el tabulador o estructura de sueldos pertinentes, definir los criterios para administrar al personal dentro del rango de sueldos de su puesto, instrumentar una estrategia que ordene la equidad interna, preferentemente, en función del desempeño de los ocupantes de los puestos y, de manera más amplia, puede formularse un presupuesto anual de incrementos de sueldos por desempeño.

2.6.5 Evaluación del desempeño

Es un proceso gerencial en la gestión del recurso humano de las organizaciones. La evaluación del desempeño basado en resultados es la clave para formular el presupuesto de sueldos por desempeño y en su caso establecer esquemas de incentivos que despierten el interés de las personas por lograr un alto desempeño.

2.6.6 Los planes de incentivos

Incorporan varios factores que lo hacen atractivos, tanto el punto de vista de la empresa como desde el de los empleados, e incluso desde una perspectiva social. Entre estos factores pueden señalarse los siguientes:

A diferencia del sueldo base que, al menos en teoría, reconoce el desempeño pasado y demostrado por el personal, los incentivos tienen la posibilidad de despertar el interés por conseguir un mejor desempeño futuro.

Se supone, y aparentemente existen investigaciones que lo demuestran, que cuando las conductas de las personas, se premia puede estimularse en una dirección que provoque mejor resultados que sean de interés de la empresa.

En la actualidad existe cada vez un riesgo mayor en el ambiente de los negocios y de manera que se puede compartir este riesgo con el personal es, precisamente, estableciendo en los planes de compensación cantidades significativas como incentivos; es decir, como compensación contingente o no garantizada, que se gana únicamente, si la empresa y el personal logran ciertos resultados predefinidos según sea la manera que se especificó para generar y distribuir el fondo que se reparte como incentivo.

2.6.7 Las prestaciones

(Juarez Varela, 2013) Aunque en la actualidad la situación está cambiando, las prestaciones fueran una forma de compensaciones que, con frecuencia, reportaba ventajas fiscales tanto para las empresas como para el personal.

Esta situación, en ocasiones, estímulo a las empresas para conceder discrecionalmente prestaciones que excedían de las que eran obligatorias para la ley. Sin embargo, ante la necesidad de los gobiernos de obtener mayores recursos fiscales, hoy se observa una tendencia creciente a gravar las prestaciones como que si fuera un ingreso en efectivo que recibe la persona.

No obstante, esta situación, las prestaciones y los beneficios discrecionales al personal, es decir, adicionales a los que obliga la ley, siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para reforzar y promover la identificación del personal con su empresa.

2.7 Salario

(Valera Juarez, 2013) Entre las diversas obligaciones que tienen a su cargo los patronos, destaca como de primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores. La doctrina y el derecho han denominado esta retribución de la más variada forma: sueldo, salario, jornal y remuneración.

La legislación laboral supera tal diversificación y usa de manera uniforme la palabra salario para referirse a retribución. Pero el vocablo no es unívoco, aparentemente, por lo que respecta al significado con que se utiliza.

El legislador de 1970 al definir el concepto de salario, expresa que: salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario es una retribución, la palabra retribución dentro del contexto de la fórmula y la ley utiliza para definir al salario, indica el objeto que se le entrega al trabajador por el trabajo. El objeto constitutivo de la retribución conforme a la legislación laboral, puede ser en efectivo o en especie.

La retribución en efectivo es una cantidad determinada de unidades monetaria de curso legal que se paga al trabajador por su labor. La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes distintos del dinero, que se le otorga al individuo, también por su trabajo.

El salario, en la práctica de sus modalidades, también admite el término formal de prestaciones -sociales o económicas- concebidas como salario indirecto se distinguen del salario directo entendido éste como el pago periódico, en dinero por la cantidad nominalmente establecida. (Pág.42)

2.7.1 Clases de salarios

Por razones de orden sistemático, se pueden agrupar a los salarios desde varios puntos de vista:

1. Desde el punto de vista de su valuación:

Por unidad de tiempo

Por unidad de obra

Por comisión

A precio alzado

2. Desde el punto de vista de la naturaleza que los factores lo integran:

En efectivo

En especie

Mixto

3. Desde el punto de vista de la periodicidad de pago:

Semanal

Quincenal

Mensual

Anual

4. Desde el punto de vista de su monto:

Mínimo general

Mínimo profesional

Remunerador

5. Desde el punto de vista de la jornada en que se genera:

Ordinario

Extraordinario

6. Desde el punto de vista de los elementos que lo componen:

Tabulado

Por cuotas diario

Integrado

Por el cálculo de prestaciones. (Valera Juarez, 2013, págs. 43-44)

2.7.2 Factores determinantes del salario

La determinación de los salarios es compleja ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios. Estos factores actúan independiente o armónicamente unos con otros, con el fin de elevar o bajar los salarios inclusive, cuando actúan como fuerzas oponentes, estos factores pueden servir para anularse unos a otros y estabilizar los salarios (Antonio Berrios 2013).

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época son los siguientes:

El coste de la vida: en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste subsistencia de los trabajadores y su familia; de lo contrario la población activa no lograría reproducirse.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda la competencia entre los trabajadores para conseguir unos de los escasos puestos de trabajo disponibles tendera a reducir el salario mínimo.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Esta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible.

Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevado debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permiten utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Por negociación: la organización en conjunto con los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece la calificación profesional del trabajador en función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociara el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

2.7.3 Política salarial.

Es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por lo tanto, esos principios y directrices deben orientar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual.

La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez.

El contenido de una política salarial debe incluir:

1. Estructura de puestos y salarios: es decir, clasificación de los puestos y las bandas salariales para cada clase de puestos.

2. Salarios de admisión para las diversas escalas salariales: el salario de admisión para cada puesto coincide con el límite inferior de la escala salarial. Cuando el elemento reclutado no cumple enteramente con los requisitos que exige el puesto, el salario de admisión podría estar hasta 10% o 20% por debajo del límite mínimo de la escala salarial y se debe ajustar a ese valor después del periodo experimental si el ocupante responde a las expectativas.
3. Previsión de reajustes salariales: sean por determinación legal (en sentencias de juicios laborales en torno a contratos colectivos) sean espontáneos. Los reajustes salariales pueden ser:

2.7.3.1 Reajustes colectivos (o por costo de vida)

Pretenden restituir el valor real de los salarios ante las variaciones de la coyuntura económica del país o del poder adquisitivo de las personas. Cuando los ajustes colectivos son espontáneos, su frecuencia dependerá de la decisión de la organización y no representan un derecho adquirido para nuevos ajustes, toda vez que serán compensados en la época de los reajustes sindicales.

2.7.3.2 Reajustes individuales:

Complementan los ajustes colectivos y se pueden clasificar como:

1. Reajustes por ascenso: se entiende por ascenso el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un puesto distinto del actual, en un nivel funcional superior.
2. Reajustes para encuadrar: la empresa procura pagar salarios que compitan con los salarios que se pagan en el mercado de trabajo.
3. Reajustes por méritos: son concedidos a los empleados que deben recibir una remuneración por encima de la normal debido a su desempeño.

El objetivo de la remuneración es crear un sistema de premios que sea equitativo tanto para la organización como para las personas.

Las políticas de compensación influirán también en los salarios y prestaciones que se pagan, ya que son las normas básicas de compensación en varias áreas importantes.

Otras áreas importantes para las que se necesitarán políticas de compensación incluyen la base para los incrementos salariales, las políticas de promoción y destitución, la política de pago de tiempo extra y las políticas referentes a paga probatoria y ausencias por servicio militar, deberes ante la justicia y días feriados.

Las políticas de compensación generalmente son elaboradas por el director de recursos humanos o compensaciones, en conjunto con la gerencia de alto nivel.

2.8 Planes de incentivos

En una era de competitividad, la remuneración fija se tornó insuficiente para motivar e incentivar a las personas, así como para promover un comportamiento proactivo y emprendedor en la búsqueda de metas y resultados excelentes. Las empresas utilizan planes de incentivos para incrementar las relaciones de intercambio con sus colaboradores.

Los principales planes de incentivos empleados en el mercado son:

1. Plan de bonificación anual: se trata de un monto de dinero ofrecido al final de cada año a determinados colaboradores en función de su contribución al desempeño de la organización. Generalmente, éste es medido con indicadores como la rentabilidad, la productividad, el aumento de la participación en el mercado, etc. El bono no suele formar parte del salario.
2. Reparto de acciones de la organización a los colaboradores: la distribución gratuita de acciones de la empresa entre determinados colaboradores es una forma de retribución que se dirige hacia la remuneración flexible. El bono pagado en dinero es sustituido por papel de la empresa.
3. Opción de compra de acciones de la organización: es la oferta de acciones que son vendidas a precio subsidiado o que son transferidas a los colaboradores conforme a ciertos criterios. El objetivo es convertir al colaborador (el principal socio) en un accionista independiente, pero con la ayuda de la organización.

4. Participación de los resultados alcanzados: se relaciona con el desempeño del colaborador en la consecución de metas y resultados establecidos para determinado periodo. La participación de los resultados es un porcentaje o cantidad de valores que se proporciona a cada colaborador por los resultados de la empresa o el departamento que él ayudó a alcanzar con su trabajo personal o en equipo.
5. Remuneración por competencia: es la remuneración asociada al grado de información y el nivel de capacitación de cada colaborador.

Es la remuneración flexible que premia ciertas habilidades técnicas o competencias necesarias para el éxito de la organización.

2.8.1 Tipos de planes de incentivos

Se utilizan muchos planes de incentivos y hay varias formas de categorizarlos. Para simplificar el análisis, se clasificarán los siguientes planes de incentivos: incentivos para los empleados de producción, para los gerentes y ejecutivos, para los vendedores, pago por mérito como incentivo (primordialmente para los empleados de oficina y profesionales) e incentivos a nivel de toda la organización.

2.8.2 El dinero como incentivo

(Valera Juarez, 2013) Sin duda alguna, el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. En primer lugar, porque no se dispone de dinero en cantidades ilimitadas. Un principio de la economía indica que los recursos siempre serán menores a las necesidades.

Muy poco es lo que se sabe sobre lo que significa el dinero para la gente y sobre su relación con el desempeño efectivo.

Al respecto, Opsahl y Dunette (1966) concluyeron: es probable que, en esta área, la investigación sea menos sólida que en cualquier otro campo relacionado con el desempeño del trabajador, sorprendentemente, sabemos muy poco sobre cómo el dinero interactúa con otros factores o cómo actúa en forma individual, afectando la conducta del trabajo.

Abunda la especulación y las modas de compensaciones; hay gran escasez de estudios de investigación encauzados a responder preguntas fundamentales sobre el papel que desempeña el dinero en la motivación humana.

Opshal y Dunette, en la misma obra, enuncian cinco teorías sobre cómo opera el dinero a manera de incentivos, así el dinero puede ser:

1. Un reforzador condicionado general, pues a menudo se le asocia con satisfactores de necesidades básicas como el alimento y la bebida, en consecuencia, podríamos acabar por generalizar la relación, ya que el dinero se considera un medio para satisfacer necesidades, es decir, uno de los llamados reforzadores secundarios.
2. Un incentivo condicionado, pues comúnmente se le asocia con otros incentivos básicos, el resultado es que acabamos generalizando la relación y aceptándolo como incentivo. esta teoría se suele demostrar en condiciones de laboratorio; sin embargo, hay dificultades para demostrarla en situaciones de trabajo reales, porque es difícil hallar un incentivo más básico que el dinero.
3. Un reductor de la ansiedad, la mayoría de nosotros sentimos ansiedad cuando escasea el dinero, conforme crecemos en esta cultura, aprendemos que nos sentimos mal cuando no tenemos dinero y bien cuando sí lo tenemos, el dinero reduce nuestra ansiedad y nos hace sentir mejor.
4. Un factor de higiene o de mantenimiento: una teoría generalizada de lo que motiva a la gente a trabajar indica que en el trabajo hay ciertos rasgos, como la autonomía y la responsabilidad del individuo, que son motivadores, los aumentos en tales rasgos incrementan la satisfacción y el desempeño en el trabajo. Otros rasgos del trabajo son factores de higiene que es necesario mantener y, en

ocasiones, aumentar para evitar el descontento, no obstante, estos rasgos no aumentan la satisfacción.

El dinero es uno de los factores de higiene, algo de dinero impide que estemos descontentos, pero más dinero no nos satisface más de estudios de investigación encauzados a responder preguntas fundamentales sobre el papel que desempeña el dinero en la motivación humana. (Pág.34-35)

2.9 Otros enfoques de compensaciones

Si bien todavía la remuneración fija sigue prevaleciendo en muchas organizaciones, cada vez, más se estudia y pone en práctica el concepto de remuneración variable para todos los estamentos de una empresa.

La remuneración variable es muy antigua en el área comerciales, principalmente de ventas, la remuneración fija cada vez menos es considerada como motivante por cuanto es estática y tiende a satisfacer necesidades básicas, los esquemas de remuneración variable en primer lugar son tan flexibles que la administración puede manejar considerando criterios globales como el cumplimiento de metas de producción, de ventas, financieras, etc. que repercuten en la sostenibilidad y desarrollo de la organización de la cual son participes todos los trabajadores y por tanto merecedores de tales incentivos.

Así mismo cada vez más se estudian otra modalidad de incentivos, prestaciones y planes como la posibilidad de compra de acciones, participaciones en utilidades, planes de retiro y otros menores como programa de seguro, educación de los hijos, afiliación a clubes, planes de telefonía celular, plan de adquisición de autos, gastos cubiertos por viajes, flexibilidad de horarios, etc. Todos estos enfoques están orientados a motivar y a retener a los empleados sobre todo a los talentos probados que aportan permanentemente al desarrollo de la empresa.

Capítulo Tres. Recursos humanos: prestaciones laborales

(Chiavenato, 2009) Las prestaciones tienen como propósitos fundamentales desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia a la organización; protegerlos de riesgos, por lo general imprevisibles y mejorar el nivel de calidad de su vida personal familiar y social, en el mediano y largo plazo. Por ello, el estudio y la administración de las prestaciones constituyen un campo que recientemente ha cobrado suma importancia no solo porque requiere conocimientos técnicos, legales y fiscales especializados, sino porque las cantidades de dinero que invierte las diferentes organizaciones en las prestaciones de sus empleados son cada vez mayores y con frecuencia implican la consideración de aspectos demográficos, económicos y políticos significativos, tanto de los sindicatos como de las políticas gubernamentales y sociales.

Las prestaciones representan la compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona a la organización, además de los salarios, como pagos de ley para la previsión social, los seguros, los planes de jubilación, los pagos por antigüedad en la compañía, los bonos por desempeño y una parte de los costos de servicios relacionados con la alimentación, transporte. (Pág.344)

3.1 Definición de prestaciones laborales

(Othon Juarez, 2010) Se emplea para denotar los pagos en efectivo (aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa), adicionales al sueldo que recibe el personal, así como los servicios y beneficios que se le proporciona en especies, tales como los servicios de seguridad social o los seguros médicos o de vida.

De este modo desde el punto de vista de la administración de la compensación, generalmente se habla de prestaciones en efectivo y prestaciones en especies o beneficios.

(Chiavenato, 2009) Las prestaciones son pagos económicos que se ofrecen a los trabajadores e incluyen la salud y la seguridad, las vacaciones, las becas para educación, los descuentos en productos de la compañía. (Pág.344)

3.2 Origen de las prestaciones laborales

(Juarez Varela, 2013) Desde la década de 1920, se reconoció la importancia de otorgar ciertas prestaciones a los empleados para protegerlos y ayudarlos a lograr un mejor nivel de vida; por esa razón ofreció varios tipos de prestaciones. Otros empresarios creían que los trabajadores por su bajo nivel educativo y económico, carecían de la habilidad para resolver sus necesidades, de modo que las compañías debían ayudarlos. Inclusive los gobiernos intervenían para promover esta actitud.

Los sindicatos deseosos de obtener mejores condiciones de trabajo para sus miembros ya atraer más trabajadores, presionaron para que por medio de las revisiones de contratos colectivos de trabajo obtuvieran prestaciones adicionales a la ley mientras que los empresarios procuraban otorgárselas buscando beneficios de carácter fiscal para unos y otros.

En las empresas donde no había sindicatos el hecho de otorgar prestaciones adicionales ayudaba para disuadir a los trabajadores de buscar la sindicalización, como resultados, los trabajadores obtuvieron beneficios marginales y servicios at raves de la iniciativa de empresarios, por la iniciativa de sindicatos o por ambas. (Pág.224-225)

3.3 Importancia de las prestaciones laborales

Las prestaciones representan una parte importante de casi toda la remuneración del empleado. Se definen como pagos monetarios y no monetarios indirectos, que un individuo recibe por su trabajo continuo para la compañía. Las prestaciones incluyen cuestiones como tiempo libre con goce de sueldo, seguro de gastos médicos y seguro de vida, e instalaciones para el cuidado infantil.

Las prestaciones son un gasto importante para la mayoría de las compañías. Las prestaciones del trabajador representan aproximadamente un tercio de sueldos y salarios, siendo las prestaciones requeridas legalmente, seguidas por los seguros de gastos médicos, los mayores costos por prestaciones individuales.

3.4 Objetivos de las prestaciones laborales

(Juarez O. , 2010) En los países que hoy son desarrollados la mayoría de la población pasó de ser productor agrícola independiente, con capacidad de desarrollar su propia subsistencia y la de su familia, a ser individuos que dependen básicamente de la conservación de sus empleos y, en consecuencia, de su compensación para mantener dicha capacidad.

En este sentido es claro que la sociedad moderna ha tenido que idear instituciones y crear instrumentos sociales que proporcionen esa protección ante las inseguridades de la sociedad industrial, especialmente ante los riesgos imprevistos e imprevisibles que los mismos cambios de su economía han gestado.

En las prestaciones convergen los intereses de diversos agentes sociales: en primer lugar, el gobierno, que influye y promueve la aprobación de leyes en la materia debido, entre otros aspectos que se ha visto las prestaciones coadyuvan a la estabilización de la economía y al bienestar social de la población económicamente activa; lo que permite centrar la atención en la población desprotegida.

En segundo lugar, las organizaciones que han reconocido su parte en el tema tan actual de la responsabilidad social, pero sobretodo que han recibido los beneficios directos de crear un ambiente de seguridad y confianza propicio para sus actividades productivas.

En tercer lugar los sindicatos que han visto en las prestaciones un medio importante de defensa de sus agremiados y de extensión de sus intereses económicos, pero en particular políticos, y en cuarto lugar de los empleados y sus familias, quienes, en muchos casos y no obstante los altos riesgos imprevisibles que enfrenta alguien que vive en el mundo de hoy, reciben los beneficios de la seguridad, protección y ayuda que las prestaciones significan para mantener, y muy posiblemente, mejorar la manera significativa su calidad de vida, tanto en el presente como en el futuro.

De esta manera las prestaciones actualmente son requeridas por la ley, deseadas por los empleados, demandada por los sindicatos y, dentro de ciertos límites ofrecidas por las empresas como un instrumento eficaz para crear un ambiente de confianza propicio para la productividad y porque contribuye a estabilizar la economía de los países.

En este sentido los gobiernos, aunque cada vez menos debido al déficit fiscal que hoy en día la mayoría de ellos se enfrentan sobre todos en ,los países en villa de desarrollo, han impulsado leyes fiscales que en cierta condiciones hacen deducibles los costos de las prestaciones que la empresa puede otorgar a sus empleados, además que también han creado condiciones legales y fiscales específicas que permiten que los empleados reciban parte de sus compensación como prestaciones, en efectivo o especie, libres de impuestos o subsidiada, como resultado de estos objetivos, los gobiernos han podido despreocuparse, hasta cierto punto, de la protección de su población económicamente activa, además de concentrar sus recursos y esfuerzos en atender las imperiosas necesidades de salud, nutrición, educación, y en general de desarrollo social de los grupos desprotegidos y marginados de la economía formal que por cierto so cada vez mayores..

Objetivos sociales: desde el punto de vista social los gobiernos han visto con buenos ojos las iniciativas que tomaron los sectores empresariales para brindar a sus empleados que van más allá de los límites a que obligan a las leyes de la seguridad social vigente.

Otro beneficio social derivado de este objetivo es que la seguridad social, y como consecuencia de las prestaciones, han contribuido de forma significativa a estabilizar la economía durante la gran depresión de la década de 1930 y la recesión de los principios de 1990, en particular en los países desarrollados que cuentan con un sistema de seguridad social financieramente sólida que se extiende a gran parte de la población. Esto se debe a que, no obstante que los empleados perdieron su empleo, en muchos casos continuaron recibiendo no solo sus prestaciones médicas y de salud si no también ingresos sustanciales productos de los seguros de desempleo incorporado en sus esquemas de seguridad social.

Objetivo de la empresa: desde la perspectiva de la empresa las prestaciones son un valioso instrumento para:

1. Reducir los índices de rotación y ausentismo del personal
2. Prevenir y neutralizar insatisfacciones de los empleados que pueden derivar en conflictos laborales y sindicales.
3. Adquirir una ventaja que facilite el reclutamiento, contratación y permanencia del personal en La organización.
4. Elevar la calidad de vida de los empleados y de sus familias.
5. Propiciar la identificación de los empleados con la empresa.

En la medida que las políticas de prestaciones de la empresa incorporen realmente estos objetivos organizacionales de las prestaciones, se estarán creando las condiciones del clima laboral propicio para conseguir altos niveles de productividad. No se trata de otorgar, de manera indiscriminadas, prestaciones a los empleados.

Objetivos de los empleados: pueden encontrarse empleados que consideran que lo más importante de la compensación de un buen empleo es el sueldo nominal, actualmente esta idea está siendo abandonada.

En la actualidad, la mayoría de las personas que buscan un nuevo empleo preguntan también por las prestaciones que podrán disfrutar si llegan a ser contratados por la compañía a la que aspiran ingresar. Esto significa, entre otras cosas, que los empleados cada vez son más consciente del significado e importancia de los beneficios de las prestaciones dentro de la compensación total.

Desde la perspectiva de los empleados, las prestaciones tienen los objetivos siguientes:

1. Contar con una protección personal y familiar contra riesgos imprevistos.
2. Obtener servicios y protección adicionales que, por adquirirse en un grupo, resulten más baratos.
3. Contar con una protección para cuando llegue la vejez.
4. Disponer de algunos bienes subsidiados o servicios indexados a la inflación real.
5. Disfrutar los subsidios y beneficios fiscales que permiten las leyes respectivas.
6. Contar con vacaciones y tiempo libre adicional al de ley.

(Othon Juarez, 2010) Cuando las prestaciones avanzan en la dirección de estos objetivos, los empleados se sienten protegidos contra inseguridades y riesgos imprevisibles propios de nuestra sociedad posmoderna y están en mejores condiciones para desarrollarse física, social y culturalmente, tanto en sus ámbitos laborales, como familiares y sociales.

Sienten que la organización responde plenamente a sus necesidades, tanto del presente como futuras y en general tiende a desarrollar un mayor sentimiento de valía personal, a identificarse más intensamente con los fines organizacionales y a tener un sentido de pertenencia que le da seguridad y tranquilidad para percibir a la organización como un lugar en el que vale la pena invertir su energía y trabajar por mucho tiempo.

Cuando un empleado ha llegado a esta situación, con frecuencia está dispuesto, hasta cierto punto a anteponer los objetivos de la empresa a sus objetivos personales y en ocasiones hasta personales.

3.5 Clasificación de las prestaciones

(Valera Juarez, 2006) Las prestaciones pueden clasificarse de diferentes maneras: pensiones y seguros, legales y de seguridad social, otras prestaciones y de servicios a los empleados. (Pág.230)

3.5.1 Pensiones y seguros

(Valera Juarez, 2006) Posiblemente las prestaciones más onerosas sean las pensiones por jubilación que algunas instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un costo fijo otorgado a todas aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida.

1. Seguros de vida: una de las prestaciones más antiguas es la de seguro de vida para proteger a la viuda o los hijos en caso de muerte del trabajador. En ocasiones, los seguros incluyen la protección ante posibles incapacidades permanentes, totales o parciales. Por lo regular, estos seguros son otorgados por alguna compañía aseguradora, lo que significa un beneficio adicional a la seguridad social.

Como regla general la suma asegurada para un empleado se calcula en meses de sueldos y existe una cobertura por muerte natural, por muerte accidental y por muerte en forma colectiva; en otras ocasiones los planes contemplan una cantidad fija independiente del sueldo.

La tendencia actual es hacia estos seguros pagados por la empresa. Sin embargo, en algunas compañías el costo es compartido por el empleado y el empresario.

Seguros de gastos médicos: por lo general son las empresas o el estado, a través de las instituciones de seguridad social quienes otorgan las prestaciones médicas (quirúrgicas, ortopédicas y medicamentos), pero se ha convertido en una práctica común el proporcionar este beneficio por medio de un seguro de gastos médicos para ayudar al trabajador en caso de que necesite incurrir en un gasto como estos. (Pág.230-231)

3.5.2 Legales

(Juarez Varela, 2013) En esta categoría se agrupan todas las prestaciones y beneficios de que goza el empleado al ser contratado por el patrón. Tal es el caso de los días de vacaciones como la prima vacacional, la prima dominical, los días feriados y otros privilegios que la ley contempla.

1. Vivienda: una prestación importante es una vivienda confortable y decorosa para los trabajadores, aunque es poco frecuente encontrar empresas que otorguen este beneficio por su cuenta, por su costo tan elevado. (Pág.244)

3.5.3 Seguridad social

(Juarez Varela, 2013) En todos los países existen institutos de seguridad social que amparan diversos rubros. Estas instituciones se financian con la cooperación de empleados, patrones y en ocasiones del estado. Entre los seguros que ofrecen regularmente se encuentran las pensiones por vejez, protección de cesantía en edad avanzada, orfandad, invalidez y otras. Como cada país tiene sus propias reglas, hay que analizar cada una de estas pensiones de la ley correspondiente:

1. Problemas que enfrenta la seguridad social: como muchos planes de asistencia, tanto públicos como privados, la seguridad social enfrenta el problema de aumento en las obligaciones. Estas obligaciones resultan del hecho que los impuestos corrientes se utilizan para proveer prestaciones mucho más grandes a los empleados retirados de lo que sus contribuciones pasadas pueden financiar. Los empleados retirados dependen, por consiguiente, de los impuestos que han de pagar los trabajadores actuales y futuros.

2. Pensión por incapacidad: existen varias maneras en que los empleados pueden ser compensados durante periodos en que son incapaces de trabajar como consecuencia de una enfermedad o accidente. Las mayorías de los empleados del sector público, así como los del sector privado, están protegidos para estos casos por las instituciones de seguridad social. Como en el caso de las pensiones por jubilación la modalidad cambia de nación a nación, por lo que el estudioso debe recurrir a su propia legislación.
3. Costos por incapacidad, por accidente o enfermedad en el trabajo: en teoría los costos de accidente en el trabajo deben considerarse como parte de los costos de producción. Los empleados no pagan el gasto de su tratamiento, ni dejan de percibir sus ingresos durante el mismo, ni deben someterse a procedimientos legales complicados demorados y caros. En estos casos la seguridad social les brinda toda la protección. (Pág.245-246)

3.5.4 Otras prestaciones o beneficios marginales

(Juarez Varela, 2013) Prestaciones no incluidas e otros grupos, pero de relativa importancia por su costo y por el beneficio que prestan a los trabajadores son, los descansos obligatorios durante la jornada de trabajo, los periodos para tomar alimentos, el tiempo de adaptación al puesto, el tiempo de capacitación y adiestramiento, y otras que los contratos colectivos e individuales obliguen al patrón:

1. Servicios al personal: además de las prestaciones señaladas, la mayor parte de las organizaciones tiene instalaciones para dar servicios al personal, como estacionamiento gratuito y comedor. Estos servicios, que son costos fijos para la empresa, representan un ahorro para los empleados, puesto que estos últimos normalmente gastarían parte de sus sueldos en ellos. De hecho, algunos gobiernos establecen que muchos de los servicios provistos por las compañías sean considerados como parte del sueldo para propósito del impuesto sobre la renta, para implementar las cuotas de los institutos de seguridad.

2. Guarderías infantiles: las instituciones de seguridad social proveen este beneficio; sin embargo, algunas empresas han optado por otorgarlas en forma adicional y por circunstancias especiales, como las empresas que se encuentran en lugares distantes a las poblaciones.
3. Cajas de ahorro: las cajas de ahorros o mutualidades prestan dineros a sus socios con bajos intereses, y los productos obtenidos más el ahorro, son liquidados al fin del año. Las empresas proporcionan frecuentemente el espacio de oficina, un servicio de descuento por nómina y el tiempo parcial o total de unos o varios empleados. (Pág.246-247)

(Juarez Varela, 2013) Es común que las cajas sean autónomas y operadas por los empleados. En muchas ocasiones se registran como cooperativas para regirse por la ley. También hay cooperativas de consumo, o sea tiendas de artículos de primera necesidad organizadas por los empleados. Algunas compañías hacen préstamos para ayudar en las compras de casas y para ofrecer ayuda financiera que contribuirá al bienestar del empleado.

4. Servicios médicos y de enfermería: prácticamente todas las compañías de cierto tamaño ofrecen algún servicios de enfermería. La extensión de los servicios variada considerablemente, pero generalmente están diseñados para atender a sus empleados por enfermedades y lesiones menores. Los servicios de salud también pueden incluir atención por abuso de alcohol y drogas, programas de terapias y clínicas de mantenimientos físicos y consejos sobre nutrición.
5. Asesorías: algunas organizaciones han establecido servicios de asesorías a su personal en aspectos legales y financieros; otras también han contratados trabajadores sociales que ayudan a las familias de bajos niveles. Algunas empresas tienen psicólogos clínicos al que los empleados pueden acudir.
6. Preparación para el retiro: la asesoría para jubilación o retiro trata de ayudar a los empleados a que se den cuenta de los problemas que pueden tener al dejar el trabajo. Se le ayuda a aprender a vivir con un ingreso fijo y reducido, y a enfrentarse con los problemas de pérdidas de toma de decisiones, de conflictos matrimoniales o de empleo del tiempo libre.

Desafortunadamente, la mayor parte de los empleados deben enfrentar la jubilación sin haber tenido una experiencia previa y sin la posibilidad de empezar de nuevo; es frecuente que se encuentre ante una sociedad que los margina y que se sientan como un estorbo. Por ello, las empresas pueden aprovechar el conocimiento y experiencia de sus empleados que se jubilaran y a su vez establecer programas de preparación para la jubilación, existen programas que se consideran como un ensayo para la jubilación. De manera ideal los programas deben preparar a la gente a que practique como vivir con su pensión y como reemplazar su trabajo con otras actividades ricas en significación y placer. (Pág.246-248)

3.6 Diseño de un plan de prestaciones

(Chiavenato, 2009) Cada organización ofrece un plan de prestaciones que diseña con base en criterios propios y específicos. En la mayoría de las organizaciones la definición de la política de prestaciones es unilateral, dado que las demandas y exigencias de los trabajadores.

Casi siempre se ubican en el terreno de los salarios, la tendencia apunta hacia una evolución en dirección a la satisfacción de las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización, por lo tanto, las organizaciones se deben preparar para atender esa demanda futura. (Pág.350)

3.6.1 Criterios del diseño de prestaciones

(Chiavenato, 2009) El diseño de un plan de prestaciones debe tomar en cuenta dos criterios importantes. El principio de rendimiento de la inversión y el principio de la responsabilidad compartida.

El principio del rendimiento de la inversión: indica que toda prestación debe conceder a los trabajadores siempre y cuando produzca algún rendimiento o beneficio para la organización. Este rendimiento se evalúa en términos de que aumente la productividad, eleve la moral, mejore la calidad, retenga a los talentos o cualquier otro indicador.

En una economía de libre mercado, la organización también se debe beneficiar de las prestaciones que ofrece al personal. Esto significa que cualquier otra prestación debe producir alguna aportación a la organización a efecto de compensarla o reducirla con un rendimiento.

El principio de la responsabilidad compartida: indica que el costo de las prestaciones se debe dividir entre la organización y los trabajadores beneficiados o, por lo menos, la concesión de una prestación debe estar fundada en la solidaridad de las partes involucradas.

La responsabilidad compartida es característica de las personas que cooperan entre sí para promover un propósito de interés común. Algunos paquetes de prestaciones los paga totalmente la organización, como la seguridad social, el pago de horas no laboradas. Otros son divididos a prorrata, es decir son pagos que realiza la organización y el empleado en distintas proporciones que varían, como alimentos, transporte, ayuda para educación. Unos más son pagos realizados enteramente por los trabajadores, como seguros de vida de grupo, cooperativa de consumo o convenio con supermercados. (Pág.350-531)

3.6.2 Aspectos relevantes para el diseño del plan de prestaciones

(Chiavenato, 2009) La toma de decisiones sobre las prestaciones y servicios laborales debe tomar en cuenta los aspectos siguientes.

Los programas de las prestaciones de ley se deben relacionar con las aportaciones para las previsiones.

Existe poca evidencia de que las prestaciones y los servicios motiven realmente un mejor desempeño.

Las prestaciones no necesariamente aumentan la motivación de las personas, porque funcionan como factores higiénicos, muchos trabajadores visualizan las prestaciones como mero adorno, los sindicatos, los competidores y las tendencias del mercado representan una presión constante para aumentar las prestaciones espontáneas. Los costos de las prestaciones tienden a crecer notablemente. (Pág.351)

3.6.3 Etapas del diseño del plan de prestaciones

(Chiavenato, 2009) Las etapas del diseño del plan de prestaciones son:

1. Establecer los objetivos y la estrategia de las prestaciones.
2. Existen tres tipos de estrategias de prestaciones.
3. La estrategia de pacificación, la cual consiste en ofrecer las prestaciones que desean los trabajadores en función de sus expectativas.
4. La estrategia comparativa de prestaciones consiste en proporcionar programas similares a los existentes en el mercado.
5. La estrategia de prestaciones de ley y solo las prestaciones espontáneas de menor costo.

Estas decisiones dependen de los objetivos que la organización pretende alcanzar con las prestaciones. Ante de concentrarse en los costos, la organización debe fijar los objetivos que pretende alcanzar con el plan de prestaciones.

Debe tomar en cuenta, como criterios básicos, si busca un ambiente laboral sumamente atractivo o tan sólo atender las exigencias de ley:

1. Involucrar a todos los participantes y sindicatos: una vez escogidos los objetivos y la estrategia, el paso siguiente es investigar y saber que desean y necesitan los trabajadores. Esto requiere de una amplia consulta y participación. Algunas organizaciones realizan consultas internas, mientras que otras conforman equipos de trabajadores que se encargarán de consultar, diseñar y sugerir planes de prestaciones.
2. Comunicar las prestaciones: un método eficiente para mejorar la eficacia de las prestaciones es desarrollar un amplio programa de comunicación. Para que los beneficios propicien la satisfacción que se busca en las personas es necesario que estas comprendan perfectamente el plan y sus condiciones. Se debe hacer un uso amplio de los medios de comunicación que incluye boletines, folletos, informes anuales, evaluación de los trabajadores, reportes de costos.

3. Auditar los costos: las prestaciones se deben administrar correctamente. Ello requiere de un seguimiento y una evaluación constante del desempeño y de los costos involucrados. Es indispensable la continua comparación entre los costos y los beneficios. (Pág.351)

3.7 Planes de beneficios en efectivo

(Juarez Varela, 2013) Muy a menudo se otorga una prestación simplemente porque otros empresarios lo están haciendo, porque alguien con autoridad piensa que es una buena idea o a causa de las presiones del sindicato.

Sin embargo, los beneficios deben evaluarse en el marco de cada situación y de acuerdo con ciertos principios básicos que a continuación se mencionan:

1. Alineación con la misión, la visión, los valores y los objetivos de la organización: como cualquiera otra fase del proceso administrativo, un programa de prestaciones debe ser congruente con la misión, la visión, los valores y los objetivos de la empresa.

Los objetivos tienen que satisfacer la misión, los valores, las necesidades y las expectativas del trabajador y del empresario, al tiempo que busquen la identificación de la razón de ser de la organización. Los objetivos de cualquier organización dependen de factores como tamaño, ubicación, rama, industria o comercio. Aún más, los objetivos deben ser compatibles con la filosofía y las políticas de la organización. (Pág.228)

2. Participación dentro de la empresa: a menos que una organización haya diseñado el sistema de prestaciones a su medida y esté funcionando de manera adecuada, cualquier programa de beneficios tendría que desarrollarse conjuntamente entre la empresa y sus trabajadores, lo que permitirá un análisis más cuidadoso de las prestaciones posibles, la expresión de la preferencia de los directamente interesados y la evaluación por parte tanto de los trabajadores como de la empresa, del costo estimado de cada prestación y de sus posibilidades reales dentro de la organización, muchas empresas establecen comités compuestos por representantes de la administración y trabajadores, quienes estudian las necesidades y hacen recomendaciones en lo que concierne a las prestaciones y los servicios deseados.

La mayoría de los sistemas de prestaciones se basan en la participación. Permitir y fomentar esta última ayuda a asegurar que la administración se esté moviendo en la dirección de la satisfacción de los trabajadores. La participación también sienta una base de comunicación para enfrentar cualquier problema asociado con la administración de las prestaciones.

3. Programa de comunicación de las prestaciones: el éxito de un programa de prestaciones depende del grado de confianza y comprensión de los trabajadores. La comunicación efectiva es fundamental para lograr estos objetivos. Al explicar a los trabajadores las condiciones de un seguro de vida o de gastos médicos, o del plan de pensiones, hay que definir con claridad los requisitos para obtenerlo, con la finalidad de evitar que haya algún malentendido o que el empleado no disfrute del programa por ignorancia.

En general, las publicaciones especiales ofrecen a los empleados y a sus familias la información sobre los beneficios que ellos tienen derecho a conocer, así como sobre la manera de obtenerlos, los procedimientos y requisitos que deben cumplirse, junto con sus limitaciones; también se aconseja informar sobre su costo.

Muchas compañías capacitan a sus supervisores sobre prestaciones y beneficios, facilitándoles folletos y manuales, así como material audiovisual que les sea de utilidad para orientar al personal.

4. Control de costos: muchas prestaciones representan costos fijos. La administración debe analizar si puede otorgar la prestación mediante algún sistema donde el costo sea variable, es decir, que se pague en cada ocasión que se requiera sin tener que pagar una infraestructura fija.

Los costos fijos de las prestaciones pueden ser aceptables para una organización grande. Sin embargo, en una organización pequeña el costo fijo de las prestaciones sería considerablemente alto en proporción con el número de empleados y su capital.

Es muy importante que el administrador de personal conozca con precisión los costos para planear nuevas modalidades, o bien, para las negociaciones colectivas con el sindicato. Además, para que los trabajadores tengan claro que el sueldo se compone del pago en efectivo más las prestaciones, es importante la comunicación fluida con ellos. (Valera Juarez, 2013, págs. 228-229)

Capitulo cuatro: Código del trabajo de la Republica de Nicaragua; compensaciones y prestaciones laborales.

(Codigo del trabajo, 2012) El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado, el estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

El código del trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el estado regula las relaciones laborales.

Los beneficios en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.

Los derechos reconocidos en el código laboral son irrenunciables. (pag.4)

4.1 Código del trabajo

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 1. El presente código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

Artículo 2. Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua.

Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del ministerio del trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

Artículo 6. Son trabajadores las personas naturales que, en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.(pág. 6)

(Codigo del trabajo, 2012) Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de estas, previo consentimiento expreso a tácito.

Artículo 7. La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da puesto, siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que, por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

Artículo 8. Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

Artículo 9. Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios (pág.7)

4.2 Compensaciones: salarios, medidas de protección del salario.

4.2.1 Salarios

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 81. Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 82. El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Artículo 83. Las formas principales de estipular el salario son:

Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;

Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleo en la ejecución.
(pág. 32)

(Codigo del trabajo, 2012) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 84. Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que está comprendido el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

Artículo 85. Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la comisión nacional de salario mínimo que se regirá conforme la ley. (pág.33)

4.2.2 Pago de salario.

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 86. El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto.

En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda.

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligara al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

Artículo 87. Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por periodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

Artículo 88. Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes. (pág.33)

4.2.3 Medidas de protección del salario

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 89. El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo y accidente del trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente.

El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

Artículo 90. Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengaran intereses.

Artículo 91. El trabajador tiene derecho a revisar lo documentos relacionados con el pago de su salario.

Artículo 92. El salario mínimo es inembargable excepto para protección de la familia del trabajador. (pág.34)

4.3 Prestaciones laborales:

4.3.1 Vacaciones

(Codigo del trabajo, 2012) De conformidad con el Código del Trabajo de Nicaragua, el trabajador tiene derecho a descansar durante 15 días pagados de vacaciones luego de 6 meses de trabajo continuo para el mismo empleador, el actual criterio de las autoridades laborales considera que las vacaciones deben ser descansadas por el trabajador y que solamente pueden ser pagadas al trabajador cuando la relación laboral termina y el trabajador no ha descansado. (Pág.30)

(Codigo del trabajo, 2012) Los días de vacaciones acumulados a la fecha de terminación, en cuyo caso, el código del trabajo estipula que el pago debe ser hecho de conformidad con el último salario del trabajador, pero en caso de que sea salario variable, este debe ser calculado conforme el promedio de los últimos 6 meses de salario recibidos por el trabajador.

Artículo 76. 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.

Los trabajadores al servicio del estado y sus instituciones disfrutaran de vacaciones con goce de salario desde el sábado de ramos al domingo de pascuas inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Artículo 77. Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley aculadas durante el tiempo trabajado.

Artículo 78. Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salario variable, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Artículo 79. La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80. Durante el periodo de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales. (pág.31)

4.3.2 Del décimo tercer mes

(Codigo del trabajo, 2012) Otro beneficio que recibe un trabajador es el décimo tercer mes o aguinaldo, el cual corresponde a un mes extra de salario que debe ser pagado por el empleador durante los primeros diez días de diciembre de cada año (o no más de diez días después de terminada la relación laboral). Un trabajador que ha laborado menos de un año debe recibir un pago proporcional de décimo tercer mes basado en el tiempo que ha estado con la compañía.

El aguinaldo se paga de conformidad con el salario más alto percibido por el trabajador en los últimos seis meses.

Artículo 93. Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al periodo de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o decimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este código.

Artículo 94. El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengará salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

Artículo 95. El décimo tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo.

En caso de no hacerlo el empleador pagara al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

Artículo 96. Para efectos del pago del decimotercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo, las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley.

Artículo 97. El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

Artículo 98. El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor. (Pág.34-35)

4.3.3 De protección de maternidad de la mujer trabajadora.

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 141. Las trabajadoras en estado gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad.

El periodo de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al periodo de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Artículo 143. El empleador suministra lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes.

En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando este lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo.

Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo. (Pág.48-49)

4.3.4 De los descansos y permisos

(Codigo del trabajo, 2012) Artículo 64. 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.

Artículo 65. Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Artículo 66. Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes; primero de enero, jueves y viernes santos, primero de mayo, 19 de julio, catorce y quince de septiembre, ocho y veinticinco de diciembre.

El poder ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Artículo 68. Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, este será compensado, y al trabajador que labore se le remunera como día extraordinario de trabajo. (pág. 28-29).

Conclusión

Analizando las generalidades del talento humano, cada una de sus teorías que son de vital importancia para toda la sociedad y para el éxito de toda organización o empresa; la gestión del talento humano ayuda a detectar las capacidades que desarrolla el profesional con talento, para que, de una u otra manera lo posicione en el puesto ideal para lograr el mejor desempeño posible.

Indicando la importancia del sistema de compensaciones, salarios y su efectividad para retener un colaborador que corresponde a la satisfacción directa que el personal recibe por la ejecución de su trabajo; compensaciones constituye uno de los elementos más importante de recursos humanos, que les proporcione, les define y les permita conocer a fondo el conjunto de factores aportado por cada trabajador a una organización.

Describiendo el origen y los diferentes tipos de prestaciones laborales; en la actualidad las prestaciones son requeridas por la ley, deseadas por los colaboradores y dentro de muchas organizaciones ofrecidas como un instrumento eficaz para crear un ambiente de estabilidad y retención.

Comprendiendo la ley 815 haciendo énfasis en compensaciones y prestaciones laborales del código del trabajo; el código del trabajo es el encargado de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios que existen.

Analizando la importancia del sistema de compensaciones y prestaciones laborales como factores determinantes en la estabilidad laboral, tomando en cuenta los aspectos legales y escritos en la ley 815 perteneciente al código laboral de la Republica de Nicaragua; el código del trabajo pretende armonizar el ambiente laboral, avalando así la existencia de derechos y obligaciones que se recompensan al trabajador mejorando la calidad de vida.

Bibliografía

(s.f.).

Carrillo, O. J. (2010). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios,incentivos y prestaciones*. Mexico D.F: PATRIA S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano*. Colombia, Bogota, : Campus, Ltda.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogota, Colombia.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. (J. M. Chacon, Ed.) Mexico, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera edicion ed.). MEXICO, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Cruz Chirino Ruth y Almendarez Hector. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Managua.

Cruz Ruth y Almendarez Hector. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Seminario de graduación, Unan Managua, Managua.

Juarez , J. O. (2014). *Administracion de la compensacion Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. Mexico D.F: Grupo Editorial Patria S.A de C.V.

Juarez Varela, R. (2013). *Administracion de la compensacion. sueldos,salarios y prestaciones* (Segunda Edicion ed.). Mexico: PEARSON EDUCACION.

Juarez, O. (2010). *Administracion de la compensacqion sueldo salarios incentivos y prestaciones*. Mexico DF: Patria de C.V.

- Othon Juarez, E. C. (2010). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Mexico D.F: PATRIA S.A de C.V.
- Ricardo, V. J. (2013). *Admistracion de la Compensacion, sueldo, salarios y prestaciones*. Mexico: PERSON EDUCACION DE CV.
- Trabajo, C. d. (2012). *Codigo del Trabajo*. Managua: Editorial Juridica.
- Valera Juarez, R. (2006). *Administracion de la compensacion, sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Valera Juarez, R. (2013). *Administración de la compensacion sueldo salario y prestaciones*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Valera Juarez, R. (2013). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Varela, R. A. (2006). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: PEARSON EDUCACION.