

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN-MANAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADAS EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TEMA: Gestión de Recursos Humanos

SUB TEMA: Remuneración y Prestaciones Sociales

Autoras:

Br: Marisela del Carmen Jarquin

Br: Joheyling del Carmen Martínez Martínez

Tutora: Msc. Marina del Carmen Delgado Carranza

Managua-Nicaragua Julio de 2016

Indicé

Dedicatoria.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Valoración del docente.....	v
Resumen.....	vi
Introducción.....	4
Justificación.....	6
Objetivo General	7
CAPITULO UNO: CONCEPTOS Y GENERALIDADES DE LA REMUNERACION, PRESTACIONES SOCIALES Y CLIMA LABORAL.....	8
1.1. Antecedentes de la remuneración	8
1.2. Conceptos	9
1.2.1. Remuneración.....	9
1.2.2. Salario.....	10
1.3. Tipos de remuneración.....	14
1.3.1. Remuneración por competencia	14
1.3.2. Remuneración variable	15
1.3.3. Remuneración fija	17
1.4. Componentes de la remuneración	18
1.5. Plan de remuneración y su objetivo	19
1.5.1. Criterios para preparar un plan de remuneración.....	19

1.6.	Ejemplo de un plan de remuneración (caso de vendedores)	26
1.7.	Diseño de un plan de remuneración	29
CAPITULO DOS: PRESTACIONES SOCIALES Y SUS BENEFICIOS		32
2.1.	Origen de las prestaciones sociales	32
2.2.	Tipos de prestaciones Sociales	33
2.2.2.	<i>En razón de su naturaleza</i>	35
2.2.3.	<i>En razón de sus objetivos</i>	37
2.3.	Ventajas de las prestaciones sociales	39
2.3.1.	<i>Ventaja para la organización</i>	39
2.3.2.	<i>Ventaja para el empleado</i>	39
2.4.1.	<i>Indemnización por año de servicio</i>	41
2.4.2.	<i>Vacaciones</i>	43
2.4.3.	<i>Decimo-tercer mes</i>	44
2.5.1.	<i>Prestaciones que enmarca la Ley del Seguro Social</i>	46
2.5.1.1.	<i>Seguro de Invalidez, vejez y muerte (IVM)</i>	46
2.6.	Seguro de riesgos profesionales	54
2.7.	Tipos de subsidios	56
2.7.1.	<i>Subsidio por maternidad</i>	57
2.7.2.	<i>Subsidio de lactancia</i>	58
2.7.3.	<i>Subsidio por enfermedad común</i>	59
CAPITULO TRES: RELACION DE LA REMUNERACIÓN Y LAS PRESTACIONES SOCIALES CON EL CLIMA LABORAL		64
3.1.	Importancia del clima laboral	64
3.2.	Características del clima laboral	65

3.3.1. Variables causales	68
3.3.2. Variables intermedias	68
3.3.3. Variables finales	69
3.4. Tipos de clima laboral	70
3.4.1. Clima de tipo autoritario (explotador)	70
3.4.2. Clima de tipo participativo	72
3.5. La remuneración en el clima laboral	73
3.6. Las prestaciones sociales en el clima laboral	74
3.7. La calidad de vida laboral	75
3.8. La función de recursos humanos para un mejor clima laboral	76
3.9. La satisfacción laboral y la motivación dentro de la organización	77
3.10. Motivación en el clima laboral	78
3.11. Tipos de motivación	79
3.11.1. Motivación extrínseca	79
3.11.2. Motivación intrínseca	80
3.11.3. Motivación trascendente	81
3.12. Comunicación con los empleados	82
3.13. Tipos de Sistemas de comunicación	83
3.13.1. Sistema de comunicación descendentes	84
3.13.2. Sistemas de comunicación ascendentes	84

Conclusión

Bibliografía

Anexos

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas por permitirme culminar mis estudios con éxitos, quien me ha dado la inspiración para poder escribir y llegar a la conclusión de este seminario de graduación.

A mi familia quienes me han dado educación, consejos, y apoyo de diferentes maneras permitiendo culminar con mis estudios.

A mi compañera de estudio, Joheyling Martínez con quien he compartido diferentes estados emocionales en la realización del seminario.

A todos aquellos compañeros que por una u otra razón no pudieron terminar sus estudios, les motivo a seguir adelante y que puedan realizar sus metas.

Marisela del Carmen Jarquin .

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas por regalarme la vida, sabiduría y entendimiento.

A mis padres Silvia Martínez Álvarez y José Antonio Martínez Miranda por darme su amor, fomentar el deseo de superación y apoyo al inicio de mi carrera.

A mi esposo Hugo Fonseca por creer en mí, escucharme cuando tengo problemas y por la ayuda económica incondicional y a mi pequeña hija Ashley Fonseca por el tiempo que no pase junto a ella al estar en la universidad o laborando en el trabajo investigativo.

Y por último pero no menos importante a mi compañera de trabajo Marisela Jarquín por ayudarme a culminar con mis estudios para graduarme y poder optar al título gracias por tu gran apoyo, paciencia y confianza que pusiste en mí durante el tiempo que colaboramos juntas.

Joheyling del Carmen Martínez Martínez.

Agradecimiento

A Dios

Por darme la oportunidad y la capacidad de poder alcanzar mis metas, por a verme acompañado durante mis estudios, dándome inteligencia y la salud necesaria, gracias por tu infinita misericordia y amor para conmigo.

A mi familia

Por estar conmigo en cada momento de mi vida, mi mama, hermanos, mi esposo, mi hija, mi cuñada y a cada una de las personas que me ayudaron en las diferentes etapas de mis estudios e hicieron que mi sueños se hiciera realidad.

A mis maestros

A la Msc. Marina Delgado Carranza por brindarnos su apoyo, dedicación y conocimiento para la realización de este documento, formándonos a la vez como buenos profesionales. También gracias a todos aquellos docentes que nos brindaron sus conocimientos a lo largo de la carrera.

Y por último pero no menos importante a la Universidad Autónoma de Nicaragua, y en especial al departamento de ciencias económicas UNAN-RUCFA. Por darnos la oportunidad de haber estudiados estos cinco años permitiéndonos formar profesionales que contribuyan con el buen desarrollo de este país.

Marisela del Carmen Jarquín

Agradecimiento

A Dios

Por permitirme gozar de buena salud y poder llegar a donde estoy, por darme la fuerza necesaria para seguir luchando por mis objetivos día con día.

A mi familia

Por estar a mi lado a cada momento mis padres, mi esposo, mi hija y a todas aquellas personas que me ayudaron directa o indirectamente en la culminación de mis estudios.

A mis maestros

A la Msc. Marina Delgado por brindarnos sus conocimientos, su apoyo y motivación en la elaboración de la investigación documental. Agradezco a los docentes que me brindaron su ayuda cuando la necesite durante todo el ciclo de mis estudios.

Joheyling del Carmen Martínez Martínez



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
UNAN-RUCFA**

VALORACIÓN 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: GESTION DE RECURSOS HUMANOS**, hace constar que la Bachillera: MARISELA DEL CARMEN JARQUIN, **Carnet No. 11208505**, y la Bachillera, JOHEYLING DEL CARMEN MARTINEZ MARTINEZ, **Carnet No. 08065936**, ha culminado satisfactoriamente su trabajo sobre el sub-tema titulado: “Remuneración y Prestaciones Sociales”, obteniendo las bachilleras la calificación de 46 PUNTOS.

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

Atentamente,

Msc. Marina del Carmen Delgado Carranza
Tutora

Seminario de Graduación

Resumen

Todas las empresas deben contener un buen procedimiento de remuneración, permitiendo este obtener un clima laboral agradable dentro de la organización de la misma manera cumpliendo con las prestaciones sociales como lo establece el marco jurídico de nuestro país. Este documento detallara tres capítulos que abarcan el tema de las remuneraciones y las prestaciones sociales permitiéndonos entender la importancia que tienen estos elementos esenciales dentro de una organización.

Dentro de las compensaciones se encuentran las remuneraciones, sueldos y salarios, prestaciones. Un programa de compensación muy bien redactado es fuente de motivación laboral, da protección y estabilidad laboral al empleado.

Por ende existen tres tipos de remuneración que son utilizados para alcanzar los resultados fijados y los niveles de productividad dentro de la organización. La remuneración dentro de las empresas juega un papel importante porque establece un compromiso entre el trabajador y la empresa.

Así mismo las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Por ende son beneficios legales que los empleados obtienen, facilitando al trabajador a cubrir necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral, de tal manera también puede cubrir enfermedades de sus hijos.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa se puede por lo que es conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados, el cual influye en la satisfacción, motivación y comunicación de una persona en una organización por lo tanto influye en la calidad de la vida laboral..

Los esfuerzos para mejorar la calidad de vida laboral constituyen labores sistemáticas que realizan las organizaciones con objeto de proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa en un ambiente de mayor confianza y respeto. Con excesiva frecuencia los dirigentes de una empresa se empeñan en obtener la colaboración de varias personas, pero poco se preocupan por lo que estas personas puedan aportar.

Introducción

La presente investigación se centra en elementos determinantes como la remuneración, las prestaciones sociales y las relaciones de la remuneración con las prestaciones sociales en el clima laboral, sin pasar por alto la repercusión que produce en las organizaciones la motivación y satisfacción de los trabajadores se puede confirmar que un salario adecuado es imprescindible en las relaciones laborales, y que podrá ser completado con prestaciones sociales que incidirán en la motivación del personal y en una mejora del clima laboral.

En lo que refiere este documento primeramente se habla de generalidades sobre remuneración, prestaciones sociales y clima laboral el cual abarca los diferentes conceptos usados en la investigación, la importancia, tipos de cada uno de estos mismos elementos mencionados anteriormente las empresas tienen que tomarlos en cuenta; además son compensaciones para el colaborador por prestar sus servicios a la empresa.

La remuneración puede dar importancia al desempeño y remunerarlo de acuerdo con las aportaciones individuales o grupales o de acuerdo a las experiencias que el trabajador tiene en la organización.

En el segundo capítulo se hace referencia a las prestaciones sociales y los beneficios que estos generan al colaborador, en las cuales están incluidos desde el salario que recibe el trabajador, seguros y tipos de pensiones para esto se tomara en cuenta artículos del código del trabajo y de la ley del seguro social para así conocer los derechos, responsabilidades y beneficios que tiene una persona asalariada para con la empresa.

De acuerdo a la información podemos decir que las prestaciones sociales juegan un papel importante dentro de las empresas, beneficiando a los empleados, mejorando su calidad de vida dando como resultado un mejor rendimiento productivo. De tal manera generan beneficios para la persona adulta mayor tanto como psicológica, físicamente, ayudando a que pueda tomar una vida más pasiva sin presión de trabajo permitiendo gozar de este beneficio ganado por sus esfuerzo prestado a lo largo de su trabajo dentro de una organización.

En el tercer capítulo señala la relación de la remuneración y prestaciones sociales con el clima laboral en las organizaciones, se dará a conocer los tipos de variables que existen en el clima laboral, además hablaremos de la satisfacción, motivación y comunicación laboral, la calidad de vida en una organización y la función que toma el área de recursos humanos sobre el clima laboral. Las empresas deben de tener un ambiente laboral agradable y reciproco, esto beneficia tanto a los colaboradores como a la empresa y ambos obtendrán buenos resultados.

De manera que si una empresa practica participación en grupo hace que ocurra un clima laboral agradable y productivo, por lo que permite que se mejore la comunicación, generando mayor confianza, construyendo así una relación de amistad, dando como resultados una mayor productividad y mayor rendimiento de los empleados trabajando de manera armoniosa aportando sus mejores conocimiento adquiridos como una manera de satisfacción.

Justificación

Como nuevos profesionales de la carrera de administración de empresas tenemos un compromiso con nuestro país, y es aportar con nuestros conocimientos y experiencias para el desarrollo económico, social, y cultural.

El presente trabajo investigativo nos permite aplicar cada uno de los conocimientos adquiridos durante los años de estudio de nuestra carrera, permitiéndonos alcanzar nuevas actitudes y asimilar la realidad relacionada con el tema que existe en el mundo laboral.

Con este trabajo buscamos mostrar que las enseñanzas obtenidas durante el estudio de nuestra carrera son la base para nuestro desarrollo profesional y por ende para la ejecución de la investigación de la administración de recursos humanos enfocado en la remuneración y las prestaciones sociales.

La información recopilada en el documento podrá servir de material de apoyo o consultas de profesionales y estudiantes de la carrera de administración de empresas y otras carreras a fines que requieran información sobre el tema, además servirá de material bibliográfico, para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Objetivo General

Determinar la importancia de las remuneraciones y las prestaciones sociales del personal que labora en una organización mediante una investigación documental para la adecuada estructuración del clima laboral.

Objetivos específicos

1. Conocer conceptos y generalidades sobre remuneración, prestaciones sociales y clima laboral.
2. Especificar las prestaciones sociales y sus beneficios.
3. Señalar la relación de la remuneración y prestaciones sociales en el clima laboral de las organizaciones.

CAPITULO UNO: CONCEPTOS Y GENERALIDADES DE LA REMUNERACION, PRESTACIONES SOCIALES Y CLIMA LABORAL

1.1. Antecedentes de la remuneración

(Ellintong, 2012), “Los antecedentes históricos de la remuneración se remonta al principio de los tiempos; aproximadamente en los años 1600, en las ciudades de Grecia y Roma existía una diferencia entre esclavos y trabajadores libres, los trabajadores libres recibían una remuneración en forma monetaria a cambio de sus labores, en cambio el esclavo lo que recibía era su comida sin derecho a pedir más de lo que le daba su dueño, en ese entonces no existían leyes a favor del trabajador que protegiera su derecho a recibir un salario digno.

Se destaca que Diocleciano que es el primero que se preocupó por dictar una tabla de salario para proteger el pago de los trabajadores, para establecer este tipo de ley ocupó como referencia el tema bíblico: Levítico cap. XIX, vers. 13. No oprimirás a tu prójimo, ni le robaras. No retendrás el salario del jornalero en tu casa hasta la mañana. Por lo tanto fue una esperanza para las personas esclavas de ese entonces y para hoy en día. (<http://www.buenastareas.com>)

1.2. Conceptos

A continuación se expondrán conceptos que nos permitirán contar con conocimientos basados sobre el tema.

1. Remuneración
2. Salario
3. Sueldo
4. Prestación
5. Prestaciones sociales
6. Descansos y permisos
7. Vacaciones
8. Decimo-tercer mes
9. Clima organizacional
10. Clima laboral

1.2.1. Remuneración

(Chiavenato, 2008), “Es el proceso que incluye todas las formas de pago que se entrega a los trabajadores y que se deriva de su empleo (pág. 286).

(Varela, 2006) “La remuneración constituye todo cuanto el empleado, recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización. Así, la remuneración es género y salario es especie” (pág. 410).

1.2.2. Salario

Arto.81.- del código del trabajo estipula que “se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral” (pág.21).

(Ellintong, 2012), “Cabe destacar que en sus épocas a los altos funcionarios se les pagaba con una paca de sal a la cual se les llamaba salarium de ahí proviene la palabra salario”(<http://www.buenastareas.com>).

1.2.3. Sueldo

(Brunet, 1997) “Es la retribución que recibe un trabajador en base a los servicios prestados, especialmente el pago a los trabajadores, que reciben una suma fija según la tarifa por hora o por día. Aquel que gana un sueldo puede incrementarlo trabajando mas hora por semana” (pág. 63).

1.2.4. Prestación

(Chiavenato, 2007) “Es una forma de remuneración indirecta que pretende ofrecer a los trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales” (pág.319).

1.2.5. Prestaciones sociales

(Ley del Código del Trabajo, 1996) Prestaciones sociales no solo son las vacaciones y el décimo tercer mes. Son prestaciones todos los derechos laborales que se pueden cuantificar en términos económicos. Las prestaciones sociales pueden estar estipuladas en el código del trabajo y en su convenio colectivo (pág. 377).

(Chiavenato, 2007) “Son las facilidades, comodidades, ventajas, y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (pág.319).

(Chiavenato, 2008), “Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal” (pág. 345).

1.2.6. Descansos y permisos

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Arto.64.- Del código del trabajo considera que “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 disfrutara del día de descanso. Cuando sin fallar al trabajo, cumpliera los seis días de labor en las dos semanas consecutivas” (pág.18).

1.2.7. Vacaciones

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Arto.76.- Del código del trabajo determina que “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 disfrutan de vacaciones con goce de salario desde el sábado de ramos al domingo de pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año”(pág.20).

1.2.8. Decimo - tercer mes

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Arto.93.- Del código del trabajo muestra que “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 del tiempo del 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” (pág. 23).

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Arto.95.- Del código del trabajo admite que “para efecto de pago del décimo - tercer mes deberá de 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 al empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso” (pág. 23).

1.2.9. Clima organizacional

(Gimenez, 2012) “Giménez rosa define que “Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros” (<http://es.slideshare.net>).

1.2.10. Clima laboral

(Navarro R. E., 2012) “El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer el directivo con los comportamientos de las personas, con sus manera de trabajar y de relacionarse con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”. (<http://www.elmundo.es>).

1.3. Tipos de remuneración

Los tipos de remuneración son utilizados para alcanzar los resultados fijados y los niveles de productividad dentro de la organización. La remuneración dentro de las empresas juega un papel importante porque establece un compromiso entre el trabajador y la empresa.

Existen diversos tipos de remuneración, entre los cuales tenemos:

(Chiavenato, Gestion del talento Humano, 2008)

1.3.1. Remuneración por competencia

(Chiavenato, 2008), “En el fondo, la remuneración con base en competencia utiliza la misma tecnología que la administración tradicional de salarios, pero sustituye los factores de la evaluación por las competencias individuales”. (pág.307).

(Sagi-Vela, 2002) “*competencia laboral es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro*” (pag.86).

Ventajas

1. Facilita la identificación de los puntos fuertes y débiles de cada colaborador.
2. El entrenamiento es útil para cada colaborador, porque es específico y tiene objetivos definidos.
3. Los colaboradores se sienten más motivados.
4. Los colaboradores con potencial inexplorado pueden crecer en la empresa.

Desventajas

1. Los colaboradores menos competentes se pueden sentir inseguros.
2. La posible diferencia salarial entre colaboradores que ocupan el mismo puesto genera insatisfacción.
3. La motivación desaparece a lo largo del tiempo si el incentivo se vuelve rutinario.
4. Puede generar angustia y ansiedad.

1.3.2. Remuneración variable

(Chiavenato, 2008), “la remuneración variable es la fracción de la remuneración total acreditada periódicamente (trimestral, semestral o anual) a favor del colaborador. En general es de carácter selectivo y depende de los resultados que haya establecido la empresa” (pág. 320).

Se puede expresar que la remuneración variable es más dinámica que la fija por lo que permite valorar las diferentes habilidades y eficiencia del personal, es decir evalúa el resultado de la productividad del trabajador lo que permite que sea remunerado de manera diferente.

(Chiavenato, 2008)

Ventajas

1. Ajusta a la remuneración a las diferencias individuales, a su desempeño y a la obtención de metas y resultados.
2. Funciona como motivación intrínseca, como factor motivacional, da importancia a la autorrealización personal.
3. Premia el buen desempeño e incentiva al desempeño excepcional.
4. Se enfoca a los resultados y en la consecución de objetivos.
5. Permite la autoevaluación de cada persona, porque funciona como retroalimentación.
6. Establece una remuneración adicional y contingente.
7. No afecta los costos fijos de la organización.

Desventajas

1. Requiere de cierta “administración” de los salarios.
2. Altera las estructuras salariales, establecidas de forma lógica y rígida, porque introduce la contingencia en función del desempeño.
3. Rompe la igualdad de las ganancias dentro de la organización.
4. Disminuye el control centralizado de los salarios.
5. Puede provocar quejas de los trabajadores que no obtienen beneficios además de las posibles presiones sindicales.

1.3.3. Remuneración fija

(Chiavenato, 2008), “Se basa en una retribución fija que se le da al trabajador, por lo tanto, si la empresa aumenta o disminuye su producción el colaborador recibirá siempre la misma remuneración en otras palabras para el colaborador se vuelve una rutina, dentro de la empresa se va a percibir a personas que se van a sentir cómodas con esta remuneración pero la otra parte del personal pueden que se sientan insatisfechos y obtén por la remuneración variables” (pág. 320).

(Chiavenato, 2008) Ventajas

1. Facilita el equilibrio interno (consistencia de los salarios dentro de la organización) el equilibrio externo (congruencia entre los salarios de la organización y los del mercado).
2. Homogeniza y estandariza los salarios dentro de una organización.
3. Facilita la administración de los salarios y su control centralizado.
4. Ofrece una base lógica y racional para la distribución de los salarios.
5. Se enfoca en ejecución rutinaria de las tareas y en buscar la eficiencia.
6. Afecta directamente los costos fijos de la organización.

Desventajas

1. No ofrece información intrínseca y funciona como factor higiénico.
2. No incentiva el espíritu emprendedor ni la aceptación de riesgos ni mayores responsabilidades.
3. Funciona como elemento para conservar la rutina y el statu .
4. Remunera a las personas en función del tiempo durante el cual están disponibles por su horario de trabajo o por las competencias que ofrecen, pero no por el desempeño ni por alcanzar metas u obtener resultados.

1.4. Componentes de la remuneración

(Varela, 2006), "Identifica tres componentes de la remuneración total como: la remuneración básica (salario), segundo como los incentivos salariales y las prestaciones sociales.

1. La remuneración básica: es el salario base que recibe el trabajador por su trabajo ya sea mensual o por hora.
2. Los incentivos salariales: sirve para recompensar a los empleados por el buen desempeño de sus labores, a través de bonos, comisiones, participación en los resultados, estipulados por porcentajes de acuerdo al cumplimiento de metas durante un periodo establecido; son beneficios implementados por las empresas para motivar al personal y obtener buenos resultados.
3. Las prestaciones sociales: son un modo de mantener la fuerza laboral, ofrecida por la organización en su función de satisfacer sus necesidades, las prestaciones sociales más comunes que ofrecen las empresas Nicaragüenses son; indemnización, vacaciones, y decimotercer mes" (p. 64).

(Ver anexo figura # 1)

Estos componentes son fundamentales para obtener una buena relación laboral, permitiendo que el colaborador se sienta satisfecho con los beneficios que obtiene y los resultados de estos es que el empleado se sienta respaldado por la organización.

1.5. Plan de remuneración y su objetivo

La construcción de un plan de remuneración requiere de suma atención dado a que sus efectos y consecuencias tienen gran impacto en las personas y en el desempeño de la organización.

El objetivo del plan de remuneración es sacar la máxima rentabilidad al equipo comercial. Permitiendo que estén motivados y que su salario se ajuste en lo posible a lo que realmente aporta a la empresa. En definitiva, una buena política de salarios debe intentar ser justa, transparente (conocida y comprendida por todos), con objetivos alcanzables y cuantificables.

Por lo tanto el diseño de un plan de remuneración presenta dos desafíos primero debe ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos estratégicos y, segundo, se debe moldear y ceñir a las características únicas de la organización y de su entorno.

1.5.1. Criterios para preparar un plan de remuneración

Para el desarrollo de un plan de remuneraciones comprende el estudio del valor relativo de los puestos (mediante la técnica de valuación de puestos) para dar un costo a cada puesto utilizando las curvas de salarios y las clasificaciones de pago.

En la elaboración de un plan de remuneración encontramos nuevos criterios fundamentales como son:

A continuación se hablará de cada uno de estos criterios.

1.5.1.1. Equilibrio interno frente a equilibrio externo

(Chiavenato, 2008), Establece que “El plan de remuneración se debe percibir como un plan justo dentro de la organización o como justo en la comparación con el salario de otras organizaciones del mismo ramo. La equidad interna obedece al principio de justicia distributiva, que fija los salarios de acuerdo con las aportaciones que los colaboradores intercambian con la organización” (pág. 288).

“Por otra parte la equidad externa obedece al mercado de trabajo, el cual fija los salarios con base en ocupaciones similares de otras organizaciones del mismo ramo de actividad”. (p. 289).

El equilibrio interno exige una estructura salarial justa y bien dosificada.

Equilibrio externo. Es la consistencia externa de los salarios en relación con los mismos puestos en organizaciones que actúan en el mismo mercado de trabajo y exige una compatibilidad con el mercado.

Por lo tanto la empresa tiene que tener una equidad en cuanto a sus salarios, permitiendo que el personal pueda sentirse satisfecho con lo que le brinda la empresa, cuando una persona gana el mismo porcentaje que otra personas que está haciendo las misma tareas entonces esta tiende a sentirse satisfecha, de lo contrario podría generarse inconformidad, es parte del equilibrio interno.

El equilibrio externo es cuando la empresa se da a la tarea de investigar a otras organizaciones sobre los salarios es decir recurren a una consultoría para poder obtener la información necesaria, esta se dedican a brindarle la información de cómo están haciendo remunerado permitiendo esta información crear un equilibrio en cuanto a la forma de remuneración.

Cuando recopilan la información necesaria la empresa se da a la tarea de relacionarla para ver si hay una igualdad en cuanto a los salarios, siempre y cuando sean iguales los puesto en otras palabras la empresa se da cuenta si están dando un salario justos a sus trabajadores evitando así que estos se retiren de la empresa en busca de mejores beneficios en otras organizaciones.

1.5.1.2. Remuneración fija o remuneración variable

(Chiavenato, 2008) “La remuneración puede tener una base fija, el pago de salarios mensuales o por hora, o variar de acuerdo con criterios previamente definidos, como las ganancias de las organizaciones” (p. 289).

Es decir las remuneraciones fijas se convierte en costo fijo, porque, la empresa siempre va a estar remunerando a los colaboradores, en lo que permite que el trabajador puede sentirse seguro al realizar sus funciones en vista de que desempeña un trabajo el cual recibe un salario, por lo tanto en este tipo de remuneración si el colaborador realiza un plus esfuerzo la empresa no efectúa pago, en vista que ya ha fijado el monto y techo de la misma.

La remuneración variable es más dinámica ya que en este caso es premiado el esfuerzo del personal permitiendo, que se sientan motivados a seguir adelante, en este tipo de remuneración existe la competencia entre los trabajadores, porque recibe mayor pago el que se destaca mejor en el desempeño de sus funciones.

1.5.1.3. Desempeño y antigüedad en la compañía.

(Chiavenato, 2008), “La remuneración puede dar importancia al desempeño y remunerarlo de acuerdo con las aportaciones individuales o grupales o puede ubicarlo en la antigüedad de que el trabajador tiene en la organización. La remuneración que depende del desempeño adopta la forma de salario por producción (con base a las unidades producidas) y de comisiones por ventas” (p. 289).

Por lo tanto las empresas remuneran a los colaboradores según su capacidad y desempeño En la opción por antigüedad la empresa toma en cuenta los años laborados la dedicación de su trabajo la relación con el personal la lealtad ante la empresa, permitiéndole alcanzar un nivel de confianza esto permite que incremente un monto adicional derivado de los años que la persona ha trabajado en la compañía.

1.5.1.4. Remuneración del puesto o remuneración de las personas

(Chiavenato, 2008), “La compensación se puede enfocar en la medida que el puesto contribuye a los valores de la organización o en la medidas en que los conocimientos y las competencias de las personas contribuyen al trabajo o a la organización” (p. 289).

Es decir la empresa observa la actitud del personal en cuanto a las habilidades, eficiencia, todo aquello que el puesto exige para lograr las metas establecidas por la compañía es de ahí, que depende la remuneración por cargo o puesto de manera que el colaborador pueda obtener un mejor nivel de vida permitiendo que la persona se sienta satisfecha con su trabajo.

1.5.1.5. Igualitarismo o elitismo

(Chiavenato, 2008), “En el sistema igualitario, todos los colaboradores participan del mismo sistema de remuneración y los planes de participación en los resultados, fijan el mismo porcentaje para todos los trabajadores, de la cima a la base de la organización.

El sistema elitista lo utilizan las organizaciones más viejas, bien establecidas en el mercado y con poca competencia. El elitismo refuerza la jerarquía tradicional de la organización” (p. 290).

1.5.1.6. La remuneración por debajo y por arriba del mercado

(Chiavenato, 2008), “La remuneración de los trabajadores pueden estar en un nivel porcentual que se ubica debajo o arriba del mercado. La decisión de pagar por debajo del mercado es común en organizaciones pequeñas jóvenes y no sindicalizadas, que operan en áreas poco desarrollada.

La decisión de pagar por arriba del mercado es común en organizaciones que procuran retener y motivar a sus colaboradores y minimizar sus costos de rotación y ausentismo” (p. 290).

De manera que las organizaciones que pagan por arriba del mercado son empresas establecidas, por lo cual tienen la capacidad de pagarles a sus empleados por encima del mercado, con el fin de retenerlos y mantenerlos motivados en el puesto donde laboran, evitando costo de rotación de personal, capacitación al nuevo personal etc. Estas organizaciones por lo tanto le brindan a su personal los beneficios de las prestaciones sociales con el objetivo de que se sientan bien remunerados y no piensen abandonar la empresa.

Las organizaciones que pagan por debajo del mercado, son empresas nuevas es decir que no tienen mucho tiempo dentro del mercado de manera que el personal que contratan no son muy bien remunerados, por lo general los colaboradores que trabaja en estas empresa son jóvenes con poca experiencia, es por eso que al personal que labora en estas empresas muchas veces no cuenta con todas las prestaciones sociales, lo que violenta el derecho del trabajo.

1.5.1.7. Premios monetarios o premios extra-monetarios

(Chiavenato, 2008), “Los premios monetarios predominan en las organizaciones que actúan en mercados volátiles, con poca seguridad de empleo, que valoran más las ventas que el servicio al consumidor, y en aquellas que acentúan un clima interno competitivo, en lugar del compromiso del colaborador a largo plazo.

Los premios extra-monetarios son intangibles e incluyen el trabajo interesante y agradable, los desafíos y el reconocimiento público. Ciertos premios extra-monetarios se pueden transformar en dinero en el futuro (como la adquisición de acciones de la compañía o los planes de retiro)” (pág. 290).

1.5.1.8. *Remuneración abierta o confidencial.*

(Chiavenato, 2008), “Los colaboradores pueden tener acceso abierto a la información sobre la remuneración de otros colegas y sobre la manera en que se toman las decisiones salariales (remuneración abierta) o se puede impedir que los trabajadores tengan acceso a esa información (remuneración confidencial)” (p. 290).

En este criterio la información abierta es una de la más conveniente que exista en una empresa por lo que permite trabajar de una manera igualitaria, en este sistema la información puede estar disponible para todo trabajador que quiera darse cuenta sobre cómo están siendo remunerados sus colegas también permite saber sobre cómo se toman las decisiones salariales, permitiendo que el trabajador ponga más empeño y pueda lograr un mejor promedio a nivel de trabajador, en cambio la información confidencial es más riesgosa porque el gerente tiene que celar los documentos y que no haya una fuga de información, y esto provoca que los trabajadores piensen que están siendo mal remunerado con relación a los demás.

(Chiavenato, 2008), “La remuneración abierta tiene más éxitos en organizaciones donde existe una gran participación de los trabajadores y una cultura igualitaria que propicia la confianza y el compromiso” (Pag.290).

1.5.1.9. *Centralización o descentralización de las decisiones salariales.*

(Chiavenato, 2008), “Las decisiones sobre la remuneración pueden estar bajo el control de un órgano central o ser delegadas a los gerentes de las unidades descentralizadas. En el sistema centralizado, las decisiones se suelen tomar y controlar en el área de recursos humanos. En el sistema descentralizado, las decisiones son delegadas a los gerentes de línea” (p. 290).

Se puede expresar que las decisiones de centralización es funcional permitiendo un mayor control ya que esta es dirigida por RRHH permitiendo la investigación de los salarios y la administración de prestaciones a efecto de afrontar los desafíos legales y laborales, mientras que las decisiones descentralizadas son más flexibles porque son dirigidas al personal que ocupa el cargo de gerentes de líneas es decir esa información pasa a los altos mando, por lo tanto la descentralización se basa en la productividad que produce una organización como el volumen de venta .

1.6. Ejemplo de un plan de remuneración (caso de vendedores)

A continuación se detallaran los pasos para diseñar un plan de remuneración, en el caso de promotores de ventas, detallando cada uno de los pasos a seguir y así mismo estudiar el comportamiento de los trabajadores, si están captando o logrando los objetivos que la empresa espera conseguir.

(Alcazar, 2008)

Pasos de un plan de remuneración

1.6.1. Establecer los objetivos.

Hay que fijar cuatro o cinco objetivos clave, en función de las necesidades de la empresa. Y explicar bien al equipo cuáles son estos objetivos y cómo se van a premiar.

1.6.2. Revisar el cumplimiento

El plan no debe ser nunca rígido, hay que poder cambiar algo en función de las necesidades de la empresa, Si la empresa pierde clientes, puede incentivar más la fidelización de éstos, por ejemplo. Qué debe valorar el plan. El plan de remuneración debe tener en cuenta la dinámica de los clientes (cuántos se pierden, cuántos se captan); la rentabilidad de las ventas; la actividad del comercial (cuántas visitas realiza).

1.6.3. No poner topes.

Es un error fijar las comisiones hasta un tope y a partir de ahí no tener en cuenta lo que se vende porque, cuando los vendedores llega a ese tope, no se esfuerza por vender más.

1.6.4. Objetivos de grupos.

Se utiliza solamente cuando resulta difícil conocer cuánto ha vendido cada vendedor, porque realizan funciones diferentes. Los objetivos colectivos ayudan a crear equipo.

1.6.5. Distribuir bien las comisiones

1. Proporción de fijo y variable. "Lo habitual es poner en fijo entre el 60% y el 70% del salario, y el resto, el 30% o el 40%, en variable. El porcentaje está ligado a la política de salarios fijos. Si son muy altos, el variable es menor, y viceversa.

2. Calcular el punto de equilibrio de cada vendedor. "Para definir el salario, se debe conocer el punto de equilibrio de cada comercial, es decir, el volumen de ventas a partir del cual la empresa ni gana ni pierde con él".
3. Fijar las comisiones. "Se pueden establecer de forma lineal o por escalones, aumentando el porcentaje al superar unos tramos de ventas; no al revés, porque sería poner techo al vendedor. El primer tramo nunca debe estar por debajo del punto de equilibrio.
4. Primas y bonificaciones. Para incentivar las ventas también se puede ofrecer, como complemento a las comisiones, unas primas y bonificaciones fijas (monetarias o en especie) al alcanzar unos resultados determinados.

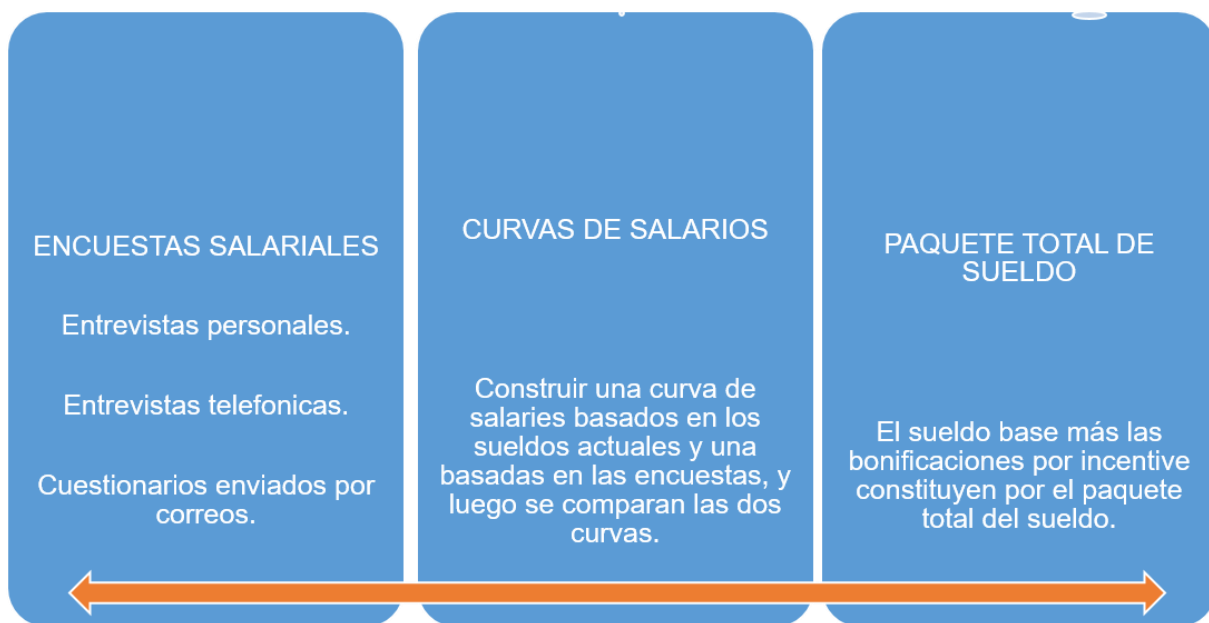
El ejemplo presentado del plan remuneración está dirigido al departamento de ventas. En un plan de remuneración va en dependencia sobre el giro de la empresa, es decir este varía por lo económico y al sector en que se dedica. Por lo tanto es importante establecer los objetivos a los trabajadores explicando cuales son las metas a la que quiere llegar la empresa de la misma manera revisar el cumplimiento de estos objetivos.

El plan puede ser modificado para mejoramiento de la empresa clientes y trabajadores, por lo general a los promotores de ventas siempre se les pones límites de ventas pero deberían incentivar a sobre pasar dichos limites a no quedarse estancado en una cifra, si fuere así, esto permite que el vendedor no se quede con las insatisfacción de seguir cumpliendo sus metas cada vez más permitiéndole a la empresa mayor ganancia en su productividad.

1.7. Diseño de un plan de remuneración

El diseño del plan de remuneración sirve para estructurar mejor las bonificaciones de los empleadores, es decir cómo, cuanto y de qué manera se va a remunerar a los colaboradores. El diseño del plan de remuneración permite estructurar encuestas salariales a los trabajadores: entrevista personales, telefónica para mejorar la remuneración en caso que se estuviere fallando.

El diseño del plan de remuneración es realizado por el jefe del departamento de recursos humanos, permitiéndole a este mejorar y evaluar la remuneración e incentivo dentro de la organización. Este se evalúa tomando en cuenta las opiniones e información adquirida a través de las encuestas que son realizados dentro de la empresa.



www.DISEDE+UN+PLAN+DE+REMUNERACION

Figura N° 1 Diseño y administración de un plan de remuneración

Análisis del capítulo #1

En relación a la información recabada sobre conceptos y generalidades de la remuneración, prestaciones sociales y clima laboral nos permite inferir sobre la importancia que tiene una buena relación y comunicación dentro de una organización.

Durante la recopilación de los diferentes conceptos se puede inferir que la remuneración es toda retribución que recibe un empleado, por prestar sus servicios a una organización, permitiendo este satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo obtener una mejor calidad de vida de esta manera permite que los trabajadores puedan sentirse seguros y respaldados por la empresa en que laboran.

La remuneración es de suma importancia porque satisface las expectativas del personal reduciendo la incidencia de la rotación permitiendo la retención, ya que la idea es capacitar al personal para que desarrolle un plan de carrera para tener en el futuro un cuadro de reemplazos potenciales. De esta manera se evitará la pérdida de la inversión de capacitación que se produce cada vez que un individuo termina contrato con la organización, en el cual la empresa invirtió recursos en capacitación.

Así mismo la remuneración permite que los colaboradores se sientan psicológicamente motivados debido a los diferentes premios o alcances que este pueda lograr dentro de una organización. Por ende La remuneración debe estar intrincadamente relacionada con el personal y su rendimiento y con la visión y los valores empresariales que respaldan su rendimiento.

Hay que precisar que las remuneraciones deben de estar relacionadas con el personal y su rendimiento ya que de esa manera se remunera adecuadamente a los colaboradores. Por ello dentro de la empresa es necesario, elaborar e implementar un proceso que permita realizar una descripción y análisis de puesto, evaluarlos, clasificarlos, y por ultimo establecer un rango salarial por cada puesto.

De tal manera que la remuneración logre sus objetivos dentro de la organización como es el retener al personal, mantenerlo motivado, permitiéndole a la empresa evitar rotación de personal, evitando incremento en los costos y pérdida de tiempo.

La remuneración es importante tanto para la empresa como para el trabajador, la empresa le permite aumentar su nivel de competitividad y sus producciones, mientras que el trabajador lo motiva logrando sentirse bien recompensado.

Al diseñar el plan de remuneración en una empresa este le permite tener un mejor control de las personas y su desempeño dentro de la organización, por lo tanto se requiere de una atención sobre el personal ya que esto puede afectar y tener un gran impacto dentro de la empresa.

Este plan ayuda alcanzar los objetivos de la empresa, ya que es una estrategia que utilizan para aumentar los rendimientos de los trabajadores permitiendo que trabajen con mayor eficiencia y amor a su puesto, por lo tanto se dan a la tarea de remunerar a sus empleados ya sea con bonos alimenticios, gratificaciones, etc., para que este se sienta satisfecho y trabaje cada vez mejor y le permita a la empresa lograr con sus objetivos planteado.

CAPITULO DOS: PRESTACIONES SOCIALES Y SUS BENEFICIOS

2.1. Origen de las prestaciones sociales

(Chiavenato, 2008) “La historia de las prestaciones y la seguridad social es reciente y se relaciona con la gradual concienciación de la responsabilidad social de la empresa. El origen y el crecimiento de los planes de prestaciones y de seguridad social se deben a los factores siguientes:

1. Actitudes y expectativas de las personas en cuanto a las prestaciones sociales.
2. Demandas de los sindicatos.
3. Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.
4. Competencia entre las organizaciones en la lucha por atraer y retener a personas talentosas.
5. Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado a razón de la competencia de los precios de productos o servicios.

En muchas organizaciones, los planes de seguridad y prestaciones sociales al principio se inclinaban hacia un planteamiento paternalista ilimitado, que se justificaba debido a la preocupación por retener a la mano de obra y por disminuir la rotación del personal.

Actualmente, las prestaciones y la seguridad social, además de su aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades que tienen el propósito de preservar las condiciones físicas y mentales de sus empleados” (p. 320).

2.2. Tipos de prestaciones Sociales

Las prestaciones sociales hacen sentir al empleado, activo dentro de la empresa, además sabe que puede contar con la empresa en cualquier situación de necesidad de manera que pueda sentirse protegido.

Las prestaciones sociales se clasifican en tres categorías por su exigencia, por su naturaleza y por objetivos. A continuación vamos a ver cada una de ellas.

2.2.1. Respecto a su exigencia

Las prestaciones se pueden clasificar por obligatoriedad legal o espontáneos lo cual dependen de la posibilidad de exigirlos:

2.2.1.1. Por obligatoriedad legal

(Chiavenato, 2007), “Las prestaciones por obligatoriedad legal son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposiciones de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos”(Pág. 320), por ejemplos:

1. Aguinaldo.
2. Vacaciones.
3. Vivienda.
4. Antigüedad.
5. Ayuda para enfermedad.
6. Ayuda por maternidad.
7. Horas extras.

De acuerdo a información recabada a lo largo de nuestros años de estudios, estas prestaciones son pagadas por la organización en cambio algunas son cubiertas por instituciones gubernamentales en este caso, en Nicaragua el Instituto nicaragüense de Seguridad Social (INSS). De alguna manera estas prestaciones deben de ser recibidas por el colaborador en caso que la empresa no cumpliera, el trabajador está en todo su derecho de reclamar sus prestaciones correspondientes.

Así mismo en Nicaragua las prestaciones pagadas por las instituciones gubernamentales que en este caso es el INNS son: Ayuda por enfermedad, ayuda por maternidad, vivienda, por lo general la institución paga el 60% y la empresa privada el restante que sería el 40% si la empresa no hubiera asegurado a sus trabajadores le corresponde pagar el 100% de los gastos.

2.2.1.2. Prestaciones espontaneas o adicionales

(Chiavenato, 2008), “Prestaciones espontaneas o adicionales se otorgan por generosidad de las empresas, porque no son exigida por la ley ni por negociación colectiva, se conoce también como prestaciones marginales o prestaciones voluntarias”. (pág. 346).

1. Vale de despensa
2. Fondo de ahorro
3. Alimentos
4. Transporte
5. Prestamos
6. Asistencias medica-hospitalaria
7. Ayuda para jubilación.

2.2.2. En razón de su naturaleza

(Chiavenato, 2007), “Los planes de prestaciones se clasifican en monetarios o extra monetarios según su naturaleza.

2.2.2.1. Las prestaciones monetarias

Son pagadas en dineros, por lo general con base en la nómina, generan los beneficios sociales que se derivan de ellas” (Pág. 320)

1. Vacaciones
2. Aguinaldo
3. Gratificaciones
4. Complemento de salario en ausencias prolongadas debido a enfermedad.

Por lo tanto estos beneficios que reciben los trabajadores permite que los trabajadores tienda a sentirse motivado en cuanto a su vida personal es decir mientras están trabajando ya van acumulando dinero para su vejes que a esto se le llama cotización de INSS se puede decir que es un convenio entre la empresa y la institución para mejorar la vida de un trabajador.

2.2.2.2. Las prestaciones extra monetarias

Se ofrecen en forma de servicios, beneficios o facilidades para los usuarios, tales como:

1. Alimento
2. Atención odontológica
3. Transporte de ida y vuelta al trabajo
4. Horario laboral flexible

2.2.3. *En razón de sus objetivos*

(Chiavenato, 2007), “Esta prestación se puede clasificar como asistenciales, recreativos y complementarios” (pág. 321). (Ver anexo, figura #3).

2.2.3.1. *Prestaciones asistenciales*

Son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control y voluntad.

1. Asistencias médicas hospitalarias
2. Asistencias odontológicas
3. Ayuda económicas por medios de prestamos
4. Ayuda por jubilación
5. Complemento salarial en casos de ausencias prolongadas por enfermedad
6. Seguros por accidentes personales.

2.2.3.2. Prestaciones recreativas

Son las prestaciones y los servicios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación. En algunos casos, estas prestaciones también se extienden a las familias de los empleados incluyen:

1. Agrupación gremial o club
2. Áreas determinadas para los momentos de descanso en el trabajo
3. Música ambiental
4. Actividades deportivas
5. Excursiones y paseos programados.

2.2.3.3. Prestaciones complementarias

Son las prestaciones y servicios con los que se busca proporcionar a los empleados, como facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida incluyen:

1. Transporte o traslado del personal
2. Comedor en el centro del trabajo
3. privado para los empleados
4. Horario flexible de trabajo
5. Cooperativa de producto de servicio
6. Sucursal bancaria en el centro del trabajo.

2.3. Ventajas de las prestaciones sociales

(Chiavenato, 2007) “ Las personas son atraídas y participan en la organización no solo en función del puesto, el salario, las oportunidades y el clima organizacional sino también en función de sus expectativas en cuanto a las prestaciones y la seguridad social que podrán disfrutar” (p. 327).

2.3.1. Ventaja para la organización

1. Elevan la moral de los empleados.
2. Disminuyen la rotación y el ausentismo.
3. Eleva la lealtad del empleado hacia la empresa.
4. Aumentan el bienestar del empleado.
5. Facilita el reclutamiento y la retención del personal.
6. Aumenta la productividad y disminuye costo unitario del trabajo.
7. Muestra las directrices y los propósitos que la empresa tiene hacia los empleados.
8. Disminuye los disturbios y las quejas.
9. Promueven relaciones públicas con la comunidad.

2.3.2. Ventaja para el empleado

1. Ofrecen ventajas que no se pueden evaluar en dinero.
2. Ofrecen ayuda para la solución de problemas personales.
3. Aumentan la satisfacción en el trabajo.
4. Contribuyen al desarrollo personal y el bienestar individual.

5. Ofrecen medios para mejores relaciones sociales entre los empleados
6. Reducen sentimientos de inseguridad.
7. Ofrecen oportunidades adicionales para asegurar el estatus social.
8. Ofrecen una remuneración extra.
9. Mejoran las relaciones con la empresa.
10. Reducen las causas de insatisfacción.

De acuerdo a la información podemos decir que las prestaciones sociales juegan un papel importante dentro de las empresas, beneficiando a los empleados, mejorando su calidad de vida dando como resultado un mejor rendimiento productivo.

2.4. Prestaciones sociales que se implementan en Nicaragua

Las prestaciones sociales más implementadas por las empresas nicaragüenses están establecidas en el código del trabajo estas son: la indemnización, las vacaciones y el décimo-tercer mes.

El código del trabajo arto 42 estipula, “Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador o a quien corresponda en el caso del literal b) la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimo-tercer mes” (p. 13).

2.4.1. Indemnización por año de servicio

El artículo 45 del código del trabajo estipula que “cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

1. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
2. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidaran proporcionalmente” (p. 13).

Art.120.-Del código del trabajo establece que “el pago de las indemnización este calculara en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base en promedio de los últimos seis meses, o del periodo trabajado si este promedio es menor” (p. 27).

2.4.1.1. Cálculo de la indemnización por año de servicio

A través de la información adquirida se puede decir que el procedimiento para calcular la indemnización es la siguiente.

En los primeros tres años el empleado acumula la doceava parte de su salario por cada año trabajado ($1/12 = 0.0833$), igual que en las vacaciones y decimo-tercer mes. En los años 4 al 6, acumula 20 días de salarios por año trabajado ($20/ 360=0.055$).

Ejemplo # 1

Si un trabajador devenga un salario de C\$ 9000.00 córdobas y tiene 2 años 3 meses y 10 días al momento de terminar la relación laboral, recibirá en concepto de indemnización por antigüedad lo siguiente:

Se convierte todo el tiempo en días $360+360+90+10= 820$ días y se aplica la fórmula:
 tiempo trabajado= 820×300.00 (salario diario) $0.0833= 20,491.80$ córdobas.

Ejemplo # 2

Un trabajador tiene de laborar en una compañía 3 años, cinco meses, devengando un salario mensual de C\$ 6000 córdobas.

1. Cálculos de los primeros 3 años

1er. año (1 mes) = 6000	} los tres meses de salario da un total de C\$ 18,000.00
2do año (1 mes) = 6000	
3er año (1 mes) = 6000	

2. Lo correspondiente a los 5 meses

$5 \times 6000.00 \times 0.055 = 1650.00$ la cantidad correspondiente para el trabajador es de
 $18000.00 + 1650.00 = 19,650.00$ córdobas.

2.4.2. Vacaciones

Arto 76 del código del trabajo estipula que “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuos y remunerados en conceptos de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador” (p. 20).

Arto 78 establece que “las vacaciones se pagaran calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salario variables, se calculara en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses” (p. 21).

2.4.1.2. Cálculo de las vacaciones proporcionales

Un trabajador tiene un periodo de laborar de 5 meses devengando un salario de C\$ 6,000.00 córdobas cuanto le corresponde de recibir al trabajador de sus vacaciones?

1. Primeramente convertimos los meses en días

5 X 2.5= 12.5 días por lo tanto el monto a recibir el trabajador es de 200 x 12.5= C\$ 2,500 córdobas; de tal manera que al colaborador le corresponde recibir 2,500 córdoba por los 5 meses laborados.

2.4.3. Decimo-tercer mes

Artículo 93 establece que “Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le paguen 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” (p. 23).

2.4.1.3. cálculo del décimo-tercer mes

Un trabajador obtiene un salario mensual de C\$ 6000 córdobas y tiene un periodo de laborar de cinco meses.

El procedimiento para calcularlo es el siguiente:

1. *Factor mensual 30 días / 12 meses= 2.5 días acumulados*
2. *Factor diario 1 días / 12 meses = 0.08833*
3. *Salario diario C\$ 6000/ 30= 200*

Para realizar el cálculo de los cinco meses

$$5 \times 2.5 = 12.5 \text{ días acumulados}$$

$$200 \times 12.5 = 2500 \text{ córdobas total a recibir por el décimo-tercer mes proporcional.}$$

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Artículo 94, establece que “ El salario adicional anual o decimo-tercer mes se pagara conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagara conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses” (p. 23).

(Ley del Código del Trabajo, 1996), 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” (p. 23).

2.5. Beneficios de las prestaciones sociales

(Rubio, 2010) “Las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo, por lo tanto esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato de servicios, no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales, y si el trabajador vinculado mediante esta figura, desea obtener el beneficio de alguna las prestaciones sociales como la seguridad social, deberá asumir su costo” (<http://www.gerencie.com>).

De acuerdo a la información obtenida durante la investigación se puede decir que las prestaciones sociales son un beneficio que obtienen los trabajadores a cambio de su trabajo prestado dentro de la empresa.

Por lo tanto, no solo son prestaciones sociales; las vacaciones, decimo-tercer mes, la indemnización y los descanso sino también los que son las pensiones y los subsidios que son cubiertos por la organización y por institución gubernamental en el caso de Nicaragua el INSS.

2.5.1. Prestaciones que enmarca la Ley del Seguro Social

(Salinas , Oscar, 2013) “Se encuentran los seguros de hospitalización, médico y de capacidad dirigido a proteger al trabajador ante cualquier eventualidad o accidentes cuyas causas sean ajenas al trabajo como tal. Entre estos beneficios se encuentran planes para cirugía, visitas al oculista o al odontólogo, contra enfermedades tanto físicas como mentales, y muy importante, beneficios y prestaciones a la mujer embarazada, ya que ante simplemente se le despedía de su sitio de trabajo si se encontraba en ese estado” (www.gestiopolis.com).

2.5.1.1. Seguro de Invalidez, vejez y muerte (IVM)

Seguro que garantiza la pensión a todos los afiliados al INSS, cuando han cumplido con los requisitos y condiciones que la Ley de Seguridad Social y su Reglamento establecen para el retiro (vejez) o bien ante una invalidez o en caso de muerte.

2.5.1.1.1. *Pensión de invalidez.*

(Ley de la Seguridad Social, 2006), arto.37, estipula que “Las prestaciones de invalidez tienen por objeto cubrir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del incapacitado y procurar su reingreso a la actividad económica” (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), arto.38, “Se considera invalido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se halle incapacitado como mínimo, un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga” (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

La prestación por invalidez genera un beneficio para el individuo que labora dentro de una organización dándole un impacto positivo de manera que le ayuda tanto en el ámbito económico como psicológico, porque obtiene el beneficio de ser atendido por médicos especialistas garantizándole la mejora de su salud y también económicamente le permite tener un ingreso de dinero estando en reposo.

Por lo tanto esta pensión cubre los gastos básicos de la persona discapacitada y al mismo tiempo de la tutora a cargo de manera que permite que la persona pueda recuperarse lo más pronto posible para que se incorpore nuevamente en las actividades laborales.

2.5.1.1.1.1. *Requisito para la pensión invalidez parcial y total.*

Titular:

1. Cédula de identidad en original y copia.
2. Epicrisis o resumen clínico actualizado del médico tratante.
3. Reporte de la notificación del accidente o enfermedad laboral.

Beneficiaria:

1. Cédula de identidad en original y copia.
2. Certificado de matrimonio, si no son casados se efectuará estudio de unión de hechos estables para calificar derecho.

Hijos:

1. Hijos menores de 15 años: certificado de nacimiento en original.
2. Mayores de 15 y menores de 21 años: certificado de nacimiento en original o cédula de identidad, constancia de estudio y certificado de notas o boletín original y copia.

Hijos inválidos:

1. Hijos inválidos: Certificado de Nacimiento en original y fotocopia y/o cedula de identidad original y copia.
2. Epicrisis o resumen clínico actualizado por el médico tratante.

Cobertura

Arto 39 Ley del Seguro Social. Establece que “Las prestaciones del seguro de invalidez son:

1. Pensión de invalidez parcial, total y gran invalidez;
2. Asignación familiares;
3. Servicios de readaptación profesional;
4. Préstamos a pensionados de acuerdo a las normativas de la institución.

(Arto. 40. Ley del Seguro Social), “Tendrá derecho a la pensión de invalidez, el asegurado menor de 60 años, que sea declarado inválido y que haya cotizado 150 semanas dentro de los últimos seis años que precedan a la fecha de la causa invalidante, o haya acreditado el período de cotización necesario para la pensión de vejez. Se reconocen tres grados de invalidez, parcial, total y gran invalidez”.

(<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

2.5.1.1.2. *Pensión de vejez.*

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 47, establece que “Las prestaciones de Vejez tienen por objeto cubrir las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la vejez” (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

En esta prestación genera beneficios para la persona adulta mayor tanto como psicológicamente porque descansa del desgaste mental, físicamente porque ayuda a que la persona pueda tomar una vida más pasiva sin presión de trabajo permitiéndole gozar este beneficio ganado por sus esfuerzos prestados dentro de una empresa y económico porque le garantiza un salario mensual para cubrir sus necesidades.

Por lo tanto es importante que una persona cotice al menos unas 500 semanas, en el INSS para que a futuro pueda recibir beneficio por los años laborados dentro de una organización.

2.5.1.1.2.1. Requisitos para la solicitud de la pensiones de Vejez.

Titular

1. Tener 60 años de edad.
2. Haber cotizado 750 semanas como mínimo
3. Cédula de identidad en original y copia
4. Carta de cesantía (si es trabajador)

Beneficiaria

1. Cédula de identidad original y copia.
2. Certificado de matrimonio, si no son casados se efectuara estudios de unión de hechos estables para calificar derecho.

Hijos:

1. Hijos menores de 15 años: certificado de nacimiento en original.
2. Mayores de 15 y menores de 21 años: certificados de nacimiento en original o cédula de identidad, constancia de estudios y certificado de notas o boletín original y copia.

Hijos inválidos

1. Hijos inválidos: Certificado de Nacimiento en original y fotocopia y/o cédula de identidad original y copia.
2. Epicrisis o resumen clínico actualizado por el médico tratante.
3. Vejez reducida proporcional

El asegurado que ha cumplido 60 años, y ha cotizado al menos 250 semanas, tendrá derecho a una pensión de vejez reducida proporcional, de acuerdo a los siguientes parámetros:

Desde 250 hasta 450 semanas cotizadas: C\$ 1,200.00

Desde 451 hasta 600 semanas cotizadas: C\$ 2,000.00

Desde 601 hasta 749 semanas cotizadas: C\$ 2,800.00

Requisitos

1. Tener 60 años de edad
2. Haber cotizado 250 semanas como mínimo
3. Cédula de Identidad en original y copia
4. Carta de cesantía (si es trabajador). (<https://www.inss.gob.ni>)

Cobertura

Arto. 48 de Ley del Seguro Social “Las prestaciones por vejez son:

1. Pensión mensual vitalicia;
2. Asignaciones familiares;
3. Prótesis y ortopedia;
4. Ayuda asistencial del pensionado que necesite de la asistencia constante de otra persona”.

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto.49 estipula que “La edad mínima para acceder a la pensión no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida en caso de haber desempeñado el trabajador, labores que signifiquen un acentuado desgaste físico o mental, siempre que este determinado por ley”.

<http://legislacion.asamblea.gob.ni>

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 50. “Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere cumplir 60 años de edad y acreditar un periodo no menor de 750 semanas como asegurado activo o cesante. Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial; de los últimos 5 años cotizados para los asegurados que ingresen a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tenga 60 años de edad y 500 semanas pero menos de 750; de acuerdo a las normativas que se establezcan para el caso”

En el caso de los maestros de educación de cualquier nivel, al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

Las asignaciones familiares son pagos que se les otorgan a aquellos empleados que tengan cargas de familia. Dichos pagos no representan un costo para el empleador.

2.5.1.1.3. *Pensión de muerte.*

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 56. Estipula que “El seguro de muerte tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido.
(<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006) “Arto. 57. Las prestaciones del seguro de muerte se concederán en caso de fallecimiento del asegurado no originado por enfermedad profesional o accidente de trabajo y comprende:

1. Gastos inmediatos relacionados con el funeral ante el fallecimiento del asegurado, del pensionado o del conyugue o compañero (a) de este;
2. Pensión para la viuda o el viudo, de acuerdo a la normativas que establezca el consejo directivo;
3. Pensión de orfandad;
4. Pensión a otros sobre vivientes dependientes y que vivan en el mismo núcleo familiar del causante”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 58. “Son beneficiario de la pensión de viudez, la esposa o compañera y el esposo o compañero. Son beneficiario de la pensión de orfandad por deceso de la madre o el padre, los hijos menores de los asegurados, por lo menos hasta cumplir los quince años de edad, prorrogables en las situaciones que señale la normativa. Los hijos inválidos gozaran de pensión mientras dure su invalidez. Son también beneficiarios de la pensión otros familiares o sobrevivientes que señalen en la normativa respectiva y que dependan económicamente del asegurado fallecido”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

Por lo tanto la viuda de un asegurado fallecido tendrá derecho a percibir a una pensión equivalente al 50% de las que percibiría el causante o de la que este percibirá por invalidez total si hubiere cumplido con el requisito de cotizaciones pero tiene derecho a ellas, sin incluir asignaciones familiares.

En esta pensión son beneficiados la familia del trabajador permitiéndole gozar un beneficio otorgado a través del fallecido logrado a través del tiempo laborado en dicha organización garantizando a la familia una ayuda económica como psicológica, porque ayuda a que no queden desamparados, así mismo permitiéndole a los huérfanos recibir una atención medica hospitalaria.

2.6. Seguro de riesgos profesionales

(Ley del Código del Trabajo, 1996), Arto. 112, “Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el efecto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas” (pág. 26).

(Ley del Seguro Social, 1980), Arto 61, “ las prestaciones por Riesgos Profesionales tienen el propósito de proteger íntegramente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudiera causarle a él y a sus familiares”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 63. “El seguro de Riesgo Profesionales comprende la protección en los caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 64. “Accidentes de trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. Para los efectos de esta ley, también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

Arto. 67. El Seguro de Riesgo Profesionales otorgara lo siguiente:

1. Pensión por incapacidad total permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 67% de valuación físico- mental del asegurado que no pueda desempeñarse en un trabajo remunerado, devengando un salario igual o superior al que tenía al momento de sufrir la incapacidad.
2. Pensión por incapacidad permanente parcial por pérdida de la capacidad igual; o superior al 34% e inferior al 67% de valuación físico-mental.
3. Pensión por gran incapacidad cuando el pensionado no pueda valerse por sí mismo, en cuyo caso se le adiciona al menos el 20% de la pensión base, sujeto a normativas específicas.

4. Indemnización por incapacidad permanente parcial por pérdida de la capacidad igual o inferior al 33% de valuación físico mental;
5. Servicio de readaptación profesional;
6. El suministro, mantenimiento y renovación de paraos de prótesis y de ortopedia que fueran necesarios, así como medios auxiliares de apoyo. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

Los beneficios que ofrece esta prestación es físico por el descanso que le otorga esta prestación a través del subsidio que le da la empresa, económico porque goza de su salario estando en subsidio, y psicológico porque goza de los servicios hospitalarios ayudando a mejorar su bienestar físico en otras palabras estas prestaciones son de impacto positivos tanto para los colaboradores como para su familia.

2.7. Tipos de subsidios

Subsidio proviene del latín subsidium, permite identificar a una asistencia pública basada en una ayuda o beneficio de tipo económico, por lo tanto se trata de un sistema enfocado a estimular el consumo de una ayuda que se otorga por un tiempo determinado.

Por lo tanto se considera subsidio cuando es mayor a los tres días, de lo contrario si son tres días de carencia se considera reposo y no recibirá nada de su pago en esos tres días.

2.7.1. Subsidio por maternidad

(Ley de la Seguridad Social, 2006) Arto. 87, “Tendrán derecho al subsidio de descanso por maternidad la trabajadora asegurada que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 89, “El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneraciones semanal promedio, calculado en igual forma señalado por el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y a las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(Ley de la Seguridad Social, 2006), Arto. 90, “La fecha presunta del parto será determinada por los servicios médicos que comprueben el embarazo y servirá de referencia para el otorgamiento de los beneficios”.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta señaladas por los servicios médicos, el descanso pre-natal será prolongado hasta la fecha del parto, sin que proceda reducir el periodo post-natal de ocho semanas. Cuando el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el periodo faltante se acumulará al periodo post-natal señalado”. (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

Por lo tanto en el caso de Nicaragua o de acuerdo de la ley del INSS se plantea que se pagará el 60% del subsidio de descanso por maternidad, a la trabajadora asegurada activa o cesante que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto y el empleador aportará el 40% restante.

Si no hubiera cumplido los requisitos de cotización, le corresponderá al empleador aportar el 100%, según el Código del Trabajo. La trabajadora cesante conservará este derecho durante veintitrés semanas posteriores a la cesantía". Es la prestación económica de corto plazo a la que tiene derecho la asegurada por maternidad.

2.7.1.1. Procedimientos del subsidio por maternidad

1. La Institución proveedora de servicios de salud, (IPSS) de la asegurada otorgará "Orden de Reposo por maternidad" de forma individual. Esta deberá ser entregada al INSS para su registro y verificación y el pago de la prestación.
2. El empleador deberá completar el 100% del ingreso mensual.

2.7.2. Subsidio de lactancia

(Ley de la Seguridad Social, 2006), arto.91, "Durante los primeros seis meses de vida del niño se otorgara un subsidio de lactancia, con sujeción a las siguientes normas:

1. Si el hijo es amamantado, el Servicio Médico Pediátricos suministrara productos adecuados para mantener en buen estado la salud de la madre.
2. Si el hijo no es amamantado, será dado preferentemente en leche de calidad, cantidad o indicaciones que determine el Servicio Médico Pediátrico". (<http://legislacion.asamblea.gob.ni>).

(INSS, 2009) “Es la dotación de producto de leche maternizada que otorga el INSS a los hijos del asegurado activo y su beneficiaria durante los primeros 6 meses de vida.

El INSS promueve a través de las Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud la Lactancia Materna, considerando ésta como la mejor opción para la alimentación de los recién nacidos y lactantes” <https://www.inss.gob.ni>

2.7.2.1. Procedimientos de entrega de leche en potes

Se distribuyen 45 potes de leche maternizada, de la siguiente manera:

1. 1er mes: 4 potes
2. 2do mes: 6 potes
3. 3er mes: 8 potes
4. 4to mes: 9 potes
5. 5to mes: 9 potes
6. 6to mes: 9 potes” (<https://www.inss.gob.ni>).

2.7.3. Subsidio por enfermedad común

(INSS, 2009), “Es la prestación económica que otorga el INSS a los asegurados activos o cesantes con enfermedad que produzca incapacidad para el trabajo el subsidio será equivalente al 60% de la categoría en que esté incluido el promedio de las últimas 8 cotizaciones semanales dentro de las 22 semanas anteriores a la fecha inicial de la incapacidad” (<https://www.inss.gob.ni>).

1. El subsidio se otorga mientras dure la incapacidad hasta un máximo de 52 semanas y se pagará a partir del cuarto día de incapacidad.
2. En los casos de enfermedad que requieran hospitalización y en los accidentes comunes, el subsidio se pagará desde el primer día de la incapacidad.

(INSS, 2009) “La indicación del Subsidio es emitida en el formato "Orden de Reposo por Incapacidad Temporal" por la Institución Proveedora de Servicios de Salud para Riesgos Profesionales, (IPSS) del asegurado, y es otorgada de forma individual sin exceder de 30 días, concediéndose mientras dure la incapacidad o hasta cumplir un máximo de 52 Semanas luego de lo cual el caso es trasladado a la Comisión de Invalidez para su valoración” (<https://www.inss.gob.ni>).

Análisis del capítulo #2

Haciendo referencia sobre el capítulo las prestaciones sociales, esta son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal.

De esta manera los trabajadores de una organización pueden contar con este beneficio permitiéndole cubrir con las necesidades que se presente. Beneficio que el trabajador se gana a partir de que este comienza a laborar dentro de una organización.

La prestación social incluyen una gran parte de variedades de beneficios que ofrece la organización como alimentación subsidiadas, pago por antigüedad, planes de jubilación estos beneficios son importante para el colaborador porque representan una parte importante de su sueldo.

Por lo tanto una empresa deberá de asegurar a su personal para que este pueda contar con los beneficios que la Ley del Código del Trabajo establece, así mismo permitiéndole a la persona tener una mejor calidad de vida. Por consiguiente el empleador tiene la obligación de reportar al Seguro Social al trabajador a más tardar dentro del tercer día de iniciada su actividad laboral y enterar el pago mensual de la cuota obrero-patronal entre el 17 y el 25 del mes siguiente al mes reportado.

Así mismo los beneficios que gozan los trabajadores a través de las diferentes pensiones de las prestaciones sociales permite que los colaboradores tengan una mejor calidad de vida, es decir cuando una persona llega al estado de la vejez comúnmente este no puede seguir desempeñando sus labores por lo cual pasa a ser una persona jubilada permitiéndole de no seguir laborando dentro de la empresa por lo que ya ha brindado sus mejores años de labor dentro de una organización, y en recompensa de todo el esfuerzo brindado la persona pasa a recibir una pensión mensualmente dependiendo de su último salario si este fuera fijo en cambio si el salario es variable se toma el más alto de los últimos seis meses de salario.

Prestaciones sociales son pagos que de manera indirecta llegan a los trabajadores estas pueden ser: seguro de vida, vacaciones, las pensiones, becas de educación, transporte, también llamamos prestaciones sociales cuando una empresa le facilita la compra de autos móviles o casas por medio de las tarjetas de créditos permitiéndole al trabajador un mejor nivel de vida a cambio de su desempeño en la empresa.

Dentro de las prestaciones sociales, aunque comúnmente no los reconocemos como tal, se incluyen también los pagos que tiene como objeto cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de las actividades laborales, como son los riesgos profesionales, los pagos de salud y la pensión de muerte, invalidez y vejez.

Las prestaciones sociales es un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato externo de servicios, no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales son dinero adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados. Por lo tanto es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

De tal manera las prestaciones sociales son importantes para el colaborador porque le permite contar con ese beneficio que la empresa le brinda, permitiendo sentirse más cómodo al saber el colaborador que lo respalda un beneficio y al mismo tiempo brindándole un mejor nivel de vida.

CAPITULO TRES: RELACION DE LA REMUNERACIÓN Y LAS PRESTACIONES SOCIALES CON EL CLIMA LABORAL.

3.1. Importancia del clima laboral

(Hernandez, 2014), “El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

(Hernandez, 2014) Hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor” (<http://laestrella.com>).

3.2. Características del clima laboral

(Navarro A. , 2010)

1. Estructura
2. Responsabilidad
3. Recompensa
4. Desafío
5. Relaciones
6. Cooperaciones
7. Estándares
8. Conflictos
9. Identidad.

1. Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2. **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (<http://adrianaavarro.com>).

Por lo tanto el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Así mismo se relaciona con el "saber hacer", con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, y con todo lo que les rodea dentro del ambiente laboral.

Permitiendo, de esta manera dentro de la empresa que pueda existir un ambiente grato, al mismo tiempo existe una comunicación fluida dando origen a niveles de confianza entre los trabajadores por lo que mejoran su desempeño dentro de la misma.

3.3. Variables determinantes de una organización en un clima laboral

(Brunet, 1997), deduce que “De una forma específica, existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización en un clima laboral las cuales son” (pág.29).

3.3.1. Variables causales

(Brunet, 1997), difiere que “Estas son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como también los resultados que esta obtiene. Además estas variables comprenden la estructura de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes de sufrir una modificación la organización es responsable de dicho cambio” (pág.29).

Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:

1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes.
2. Son variables independientes (de causa y efecto).

Por lo tanto de estas variables depende que la organización se desarrolle y obtenga resultados positivos, si estas variables se modifican causan efecto en las otras variables, al contrario si esta permanece igual las demás no sufren cambios y permanecen estables.

3.3.2. Variables intermedias

(Brunet, 1997), deduce que “estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa. Las variables intermedias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa” (pág. 29).

Cabe destacar que de acuerdo a información adquirida a lo largo de nuestro ciclo de estudio el proceso organizacional es un proceso mediante el cual una empresa desarrolla y ejecuta organizadamente sus actividades y operaciones aplicando los principios que le permitan en conjunto tomar las mejores decisiones para ejercer el control de sus bienes, compromisos y obligaciones que los llevaran a un posicionamiento.

Estas variables son las que determinan el estado en que se encuentra una empresa en la parte interna de las diferentes áreas de una organización; las determinantes pueden ser, por ejemplo, las motivaciones y las actitudes en los trabajadores, los objetivos de rendimiento, la eficacia en la comunicación y la toma de decisiones.

3.3.3. Variables finales

(Brunet, 1997), “son variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos anteriores las causales e intermediaria. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas” (pág. 29).

Por lo tanto estas variables nacen del efecto de las dos variables anteriores (causales e intermediarias). Permittiendo estas variables constituir la eficacia organizacional existente en las empresas.

La combinación y la interacción de las tres variables da como resultado diversos tipos de climas laborales estos son: el autoritario y el paternalista.

3.4. Tipos de clima laboral

A continuación se dará a conocer los diversos tipos de clima que han utilizado las empresas, ya que en la actualidad se están mejorando para que el colaborador pueda contar con un clima laboral adecuado que genere un medio ambiente humano y físico donde el comportamiento de todos es armónico promoviendo la estabilidad emocional entre todos e incrementando la productividad.

3.4.1. Clima de tipo autoritario (explotador)

(Brunet, 1997), “el tipo de clima autoritario explotador, la dirección no le tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas y satisfacción de las necesidades permanece a niveles psicológicos y de seguridad” (pág. 30).

Se puede expresar que este tipo de clima no permite que la comunicación en la empresa sea fluida, es decir los colaboradores no pueden participar en las diferentes actividades exponiendo sus ideas libremente a su empleador por miedo a que los echen además, por el ambiente tenso y la desconfianza que existe entre el empleador y el trabajador, esto puede ocasionar problemas a futuro por la falta de comunicación, el empleador hace que sus subordinados se rijan a la autoridad establecida.

3.4.1.1. Autoritario paternalista

(Brunet, 1997), “el tipo de clima autoritario paternalista es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo a su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores” (pág. 31).

Este tipo de clima autoritario es un poco más flexible en la interacción que hay entre los superiores y los subordinados ya que las opiniones no solo vienen de los altos jefes sino también de los niveles inferiores de la empresa pero estas opiniones solo son tomadas como punto de apoyo no la utilizan como idea principal. En este clima la comunicación y la confianza son más flexibles lo cual permite que la organización sea más estable permitiendo a los trabajadores laboren con mayor motivación.

3.4.2. Clima de tipo participativo

(Brunet, 1997), “indica que las políticas y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente” (pág. 31).

Por lo tanto un clima participativo permite obtener mayores ideas de gran importancia permitiendo que todos los colaboradores trabajen en un solo sentido y hacia una misma meta. Las decisiones siempre pueden ser tomadas desde los niveles superiores siguiendo las normas jerárquicas es decir desde los gerentes, pero existiendo un sistema con mayor flexibilidad que pueda escuchar un miembro de la empresa que este laborando en un nivel bajo.

Actualmente las empresas permiten a los colaboradores tener una participación más frecuente dentro de la organización permitiendo que el colaborador tenga la oportunidad de participar en las diferentes actividades exponiendo sus ideas, dando como resultado que este se sienta motivado y escuchado ante sus compañeros, donde pueda aportar ideas de manera oral y escrita, ante una decisión o cualquier actividad que la empresa lleve a cabo, es una de las estrategias que se implementan para retener al personal y para que la organización puede obtener una mayor información, de las diferentes ideas por parte del personal.

3.4.2.1. Participación en grupo

(Brunet, 1997), expresa que “los procesos de tomas de decisiones están diseminado en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimientos en función de los objetivos” (pág. 31).

De manera que si una empresa practica participación en grupo hace que ocurra un clima laboral agradable y productivo, por lo que permite que se mejore la comunicación, se genere mayor confianza, se construya una relación de amistad entre los subordinados y el empleador permitiendo que todos trabajen de una manera armoniosa y pueda dar a la empresa los mejores conocimientos adquiridos como una manera de satisfacción.

3.5. La remuneración en el clima laboral

(Huerta, 2013), establece que “la remuneración puede destacar empleados motivados mediante recompensa monetaria como (salarios o incentivos salariales) o destacar recompensas no monetarias (cargos más interesantes o seguridad en el empleo)” para que exista un ambiente laboral agradable a la vista. (www.comopensaorenume.blogspot.com).

3.6. Las prestaciones sociales en el clima laboral

Retomando nuevamente el concepto de clima laboral citado en el capítulo uno.

(Navarro R. E., 2012) “el clima laboral es el medio ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con sus maneras de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”. (<http://www.elmundo.es>).

Las prestaciones y servicios establecidos en nuestro código laboral deben ser aplicados y ejecutados, no solo a un segmento de empleados sino a todas las personas que pertenecen a una determinada organización independientemente del nivel jerárquico en que la persona se encuentre ubicada.

Se considera que habrá un clima laboral agradable y el trabajador estará satisfecho por las prestaciones que le otorga la empresa en cumplimiento a lo estipulado en el código laboral, MITRAB porque la empresa no quiere dar las prestaciones correspondientes y los empleados que abandona el trabajo sin motivo alguno y sin dar explicación.

3.7. La calidad de vida laboral

(Werther, 1996), expresa que “La calidad de la vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Hay empresas que tienen “buen ambiente” y otras que lo tienen “malo”. Por desgracia son demasiados los empleados y los profesionales de los recursos humanos que toman el ambiente de una empresa con la misma pasividad y resignación con la que aceptan que llueva o que haga frío en el invierno.

Los esfuerzos para mejorar la calidad de vida laboral constituyen labores sistemáticas que realizan las organizaciones con objeto de proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa en un ambiente de mayor confianza y respeto. Con excesiva frecuencia los dirigentes de una empresa se empeñan en obtener la colaboración de varias personas, pero poco se preocupan por lo que estas personas puedan aportar.

Como en el pasado las ideas de los empleados no solían tomarse en cuenta, el personal sentía poca responsabilidad por el éxito o el fracaso que obtuviera el gerente con sus decisiones concretas” (pág. 437).

La calidad de vida laboral dentro de una empresa, es de mucha importancia tanto para los dirigentes como subordinados, permitiendo que estos se sientan en un ambiente grato y así puedan realizar sus actividades de manera confortable, esto permite que los empleados tengan una actitud positiva ante como la empresa como el puesto asignado a desempeñar las funciones.

3.8. La función de recursos humanos para un mejor clima laboral

(Werther, 1996), plantea que “la participación del departamento del personal en el mejoramiento de la calidad del entorno laboral varía mucho de una organización a otra. En la mayoría de los casos (inclusos en las compañías muy grandes) la cúpula directiva está compuesta por un número reducido de personas, lo que hace necesario confiar en los servicios del departamento de personal en cuanto se refiere a capacitación, retroalimentación de encuestas sobre actitudes y varios puntos más. En muchas compañías la responsabilidad de mejorar el entorno laboral corresponde al departamento de personal” (pág. 438).

El departamento de recursos humanos en algunas empresas es la que se responsabiliza por mejorar el clima laboral a parte de realizar sus demás funciones pero, en algunas empresas no le toman mucha importancia, por lo tanto es importante de mejorar cada día el clima laboral en todas las empresa sea grande o pequeña porque, como su nombre lo indica es el departamento de personal, el que tiene que estar pendiente de capacitar y hacer encuestas sobre las opiniones de los colaboradores ya sean negativas o a favor, todas deben de ser escuchadas para que exista un ambiente laboral agradable dando como resultado ideas para obtener una mejor calidad del clima laboral y así mismo genera un ambiente agradable donde los colaboradores puedan gozar de una buena calidad de vida laboral.

3.9. La satisfacción laboral y la motivación dentro de la organización

Para Gan (2007) plantea que “tanto satisfacción laboral, como motivación y clima organizacional tiene efectos en la productividad. La motivación es un interés que promueve la acción, la satisfacción es una consecuencia afectiva de complacencia o desagrado, y el clima es un modo colectivo de percibir la realidad” (pág. 183).

(Brunet, 1997), hace una cita según Larouche y Delorme la satisfacción en el trabajo es “una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que éste detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas, llamados necesidades humanas e incitaciones del empleo” (pág. 78, 79).

La satisfacción es un factor muy importante dentro de la organización porque si las personas están satisfechas en sus puestos hay más dinamismo y participación en el campo laboral permitiendo un crecimiento adecuado para la empresa. De tal manera es necesario ubicar a las personas en los puestos de trabajo de acuerdo a su profesión o experiencia adquirida, de lo contrario trabajarían por satisfacer necesidades sin existir una motivación laboral.

Cuando la persona está motivada, está satisfecha, el individuo se compromete con la organización a trabajar y a cumplir con sus compromisos, sus precisiones y de manera participativa mejorando la calidad de vida laboral y con ello los resultados.

3.10. Motivación en el clima laboral

(Chiavenato, 2000) Establece que “motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o que por lo menos origina preferencia hacia un comportamiento específico” (pág.68).

(Molinas, 2015), deduce que “es bien sabido que el desempeño de un individuo se da en función de su habilidad para realizar su trabajo y de su disposición para hacerlo, entonces la motivación se convierte en el proceso por medio del cual se activa este potencial en todos los empleados”.

Si la persona está motivada es porque la empresa la ha ubicado en un puesto donde sus funciones le permiten crecer los tratan bien y les está ofreciendo premios ya que esto los induce a seguir adelante y desarrollar sus actividades en tiempo y forma para la empresa ya que se sienten respetados atendidos y respaldados por esta.

De acuerdo a las diferentes opiniones de los distintos autores que hablan de la motivación se considera que es un factor fundamental para el buen desempeño de un individuo, la motivación es indispensable para guiar y sostener el buen comportamiento del personal que labora para la empresa y que a su vez es indispensable para el funcionamiento de la organización.

3.11. Tipos de motivación

(Molinas, 2015), Existen tres tipos de motivación que van a favor tanto para la empresa como para el colaborador los cuales son:

A continuación se detallara cada una de ellas

3.11.1. Motivación extrínseca

(Molinas, 2015), plantea que “la motivación extrínseca incluye la compensación directa, la compensación indirecta y las recompensas no financieras. Desde luego un empleado espera alguna forma de compensación directa: un salario o sueldo base, tiempo y pago extra, por trabajar días festivos, bonificaciones basadas en el desempeño.

Los empleados esperan que su compensación directa se ajuste de manera general con la evolución que ellos tienen de su contribución a su grupo de trabajo y a la organización y además esperan que sea comparable con la compensación directa concedida a otros empleados con habilidades y desempeños similares” (www.emprendepyme.net)

En este tipo de motivación el empleado espera que por sus esfuerzos prestados lo compensen de manera monetaria o no monetaria, bonos basados en su desempeño algo que le haga sentir que realizo una buena actividad, la cual le agrado a los jefes y fue buena para la compañía.

3.11.2. Motivación intrínseca

(Molinas, 2015), plantea que “la motivación intrínseca nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. Si un empleado está contento con lo que hace y le gusta, eso repercute en su estado de ánimo y el desarrollo de sus funciones.

Cuando los empleados poseen una motivación intrínseca es porque, tiene un interés genuino por su trabajo, buscan formas de hacerlo mejor y se llena de energía y satisfacción al realizarlo. Las recompensas que obtienen los empleados de la motivación intrínseca provienen del propio trabajo, más que factores externos como aumentos de salarios o felicitaciones del jefe. La motivación intrínseca se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de libertad de decisión, competencia, sentido y progreso” (www.emprendepyme.net)

Es admirable ver a una persona trabajar en lo que le gusta y en lo cual se preparó, que se esfuerce no necesariamente por una remuneración, si no, por el deseo de hacerlo, sentirse que realizó algo que vale la pena que esto la hace parte de la que pueda ayudar a otras personas o en desarrollo de la empresa, y esto trasciende ya que nace de el mismo empleado satisfecho por la labor realizada.

3.11.3. Motivación trascendente

(Molinas, 2015), “Consiste en el esfuerzo que se realiza no por los incentivos esperados o por lo interesante de las tareas, sino por el bien que se hará a los demás o a la sociedad. La motivación trascendente implica una renuncia y un sacrificio en razón de un bien mayor para la comunidad. En este se encuentra el compromiso ético y social de las empresas, que apoyan los programas de mercadotecnia social.

Motivación trascendente es aquella en que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad implica una renuncia y un sacrificio en razón de un bien mayor para la comunidad”.

(www.emprendepyme.net)

Esta motivación se dirige al beneficio de terceras personas, es decir ayudar a otros ya sea dentro de la organización o fuera de ella, con el objetivo de satisfacer necesidades de los demás y de esa manera tener una satisfacción mutua, como por ejemplo, una organización decide donar (Dinero, alimento, ropa etc) a una institución, esto permite satisfacer ciertas necesidades logrando que el donante tenga una satisfacción por lo alcanzado.

Los tres tipos de motivación están orientados a obtener resultados positivos en los diferentes entornos en los que se encuentra la empresa u organización, Mejorando o fortaleciendo el clima laboral.

3.12. Comunicación con los empleados

Comunicación es compartir información con los demás.

En todo tipo de empresa es de mucha importancia la comunicación, por falta de esta ocurren malos entendidos que luego se vuelven problemas, los cuales influyen en la producción, conflictos entre empleados, falta de coordinación, por lo tanto los colaboradores pueden quedar sin empleo por la mala comunicación que existe entre ellos, así mismo se deteriora el clima laboral, para que todo esto no ocurra tiene que existir una adecuada comunicación.

(Werther, 1996), plantea que “La información constituye la fuente de energía que mueve a la organización. Información referente a la organización misma, su entorno, sus productos y servicios, y a las personas que la componen. Sin información los administradores no pueden tomar decisiones; especialmente por lo que hacen los de recursos humanos, para ellos la información desempeña una función esencial.

La falta de comunicación puede causar tensión y falta de satisfacción entre el personal. La necesidad que experimentan casi todas las personas de mantenerse informadas se satisfacen en la organización mediante un sistema de comunicaciones” (pág. 448).

La comunicación es indispensable en cualquier organización ya que esta es la que mueve las acciones de toda la empresa, desde la información que suministran las empresas en las etiquetas de los productos que venden hasta las decisiones que toman los diferentes directivos de las organizaciones ejemplo de ello podría verse en el área de recursos humanos, ellos toman muy en cuenta la comunicación al realizar sus actividades.

3.13. Tipos de Sistemas de comunicación

(Werther, 1996), establece que “Todas las organizaciones cuentan con un sistema de comunicaciones, sea este formal o informal. En las empresas muy pequeñas o de bajo nivel tecnológico la comunicación puede ser informal y estar sometidas a intervenciones gerenciales muy variables. Por otra parte, en los grandes complejos modernos es posible encontrar a especialistas en comunicación, que pueden dirigir departamentos enteros consagrados a este fin. La mayor parte de las organizaciones emplea un sistema mixto que va adecuando a sus necesidades.

Estos sistemas pueden clasificarse también en sistemas descendentes, concebidos para transmitir información a los niveles inferiores de la organización, y sistemas ascendentes de comunicación, que tienen el propósito de llevar los niveles altos de información procedente de la base de la organización. La importancia de comunicar y estar abierto a la recepción de información es primordial en las empresas modernas” (pág. 449).

En las organizaciones tienen que existir un sistemas de información no importa si la empresa es grande o pequeña o el tipo de comunicación que existe lo importante es que compartan ideas en estos sistemas se encuentran los sistemas de comunicación descendentes son utilizados por los niveles inferiores y mientras que los ascendentes llevan información a los niveles más altos.

3.13.1. Sistema de comunicación descendentes

(Werther, 1996), expresa que “la comunicación descendente es la información que se inicia en algún punto medio o alto de la organización y que se disemina a niveles jerárquicamente inferiores. Este tipo de comunicación es necesario para poner en práctica decisiones y para informar a los empleados sobre determinados aspectos de la empresa.

Las organizaciones utilizan toda una variedad de métodos para la comunicación descendente porque si se emplean los diversos canales es más probable que el mensaje llegue a las ‘personas quienes se destina” (pág. 449).

Este tipo de comunicación comienza desde los puntos más altos o de los medios pero va dirigida a los subordinados y se utiliza para informar a los empleados sobre las actividades a realizar.

3.13.2. Sistemas de comunicación ascendentes

(Werther, 1996), difiere que “Es posible que el área de comunicación ascendente sea la que más urgentemente necesite mejoras en la mayoría de las empresas modernas la comunicación ascendente se origina en niveles jerárquicos medios o bajos de la organización y tiene el objetivo de llegar a los niveles superiores.

En una empresa dada, es posible que ciertos tipos de comunicación sean satisfechos, en tantos que otros no.

Aunque no exista una fórmula universal que se aplique a todos los casos, un elemento común en las comunicaciones ascendentes es el interés genuino por el bienestar del empleado, combinados con oportunidades significativas para que las ideas fluyan hacia los niveles superiores de la organización” (pág. 450).

Este tipo de comunicación ascendente se origina en los niveles jerárquicos medios, bajos pero tiene que llegar a los niveles superiores de gerencia. Esta comunicación muestra interés sobre sus empleados no importa si es el guarda de seguridad o el conserje de la empresa siempre se les da prioridad a sus quejas o necesidades.

Análisis del capítulo #3

Primeramente hay que tomar en cuenta la importancia del clima laboral debido a la relación que tiene con la remuneración y las prestaciones, realizando estas diferentes funciones para que el colaborador pueda sentirse en un ambiente laboral agradable dentro de la organización.

De esta manera se puede expresar que la importancia del clima laboral es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, repercutiendo de manera directa en el desempeño de los empleados.

Así mismo es importante que en las empresas exista un clima laboral adecuado para que de esta manera pueda la organización alcanzar sus metas de producción establecidas y al mismo tiempo el colaborador pueda trabajar adecuadamente dentro de un clima grato.

Existen sistemas de comunicación dentro de las empresas en la cual se muestra como llega la información de los altos jefes a las distintas áreas de subordinados y viceversa, todas las ideas, opiniones, sugerencias tiene que ser escuchadas sean brillantes o no, vengan de los altos jefes o de los niveles inferiores. .

Debido a los diversos factores como: comunicación, motivación, satisfacción y la buena interrelación del personal, entre otros permite a las organizaciones se pueda respirar un ambiente sano y confortable dentro de las empresas, si no existe información y comunicación esto puede generar un atraso en una producción en proceso, provocar accidentes laborales y si la información no es clara y precisa pueden haber malos entendidos y rumores dentro y fuera de la empresa.

Evidentemente tanto la remuneración como las prestaciones sociales tienen una relación con el clima laboral debido a que todos trabajan en una misma idea de incentivar y motivar a los colaboradores, el clima laboral juega un papel importante como es la relación e interrelación del personal permitiendo que los trabajadores se sienta bien psicológicamente porque, el buen trato recíproco, el respeto hacia los demás, y los buenos valores y costumbres que son implementados y practicados por las empresas permite que todos trabajen bajo un ambiente grato.

Así mismo esta relación tiene como objetivo a que el trabajador se sienta comprometido con las actividades que realiza dentro de la organización, motivado y protegido por la empresa desde el momento que este pueda recibir todas sus prestaciones a cambio de su trabajo generando que la persona pueda laborar satisfactoriamente y de esa misma manera dando su mejor aporte y experiencia para la empresa, por lo tanto tiene como resultado evitar los conflictos de las empresas, mejorar la comunicación día a día, generando un ambiente agradable y al mismo tiempo trabajando en un mismo sentido y dirección que la empresa espera obtener de sus colaboradores.

Conclusiones

El área de recursos humanos es el encargado de redactar y mantener un programa de compensaciones adecuada y en beneficios de las personas que laboran en las empresas abarcando (las remuneraciones, sueldos, salarios, prestaciones e incentivos).

Al desarrollar el presente trabajo, ampliamos nuestro campo de visión sobre los distintos conceptos: remuneración, prestaciones sociales, clima laboral, entre otros. Hemos, analizados los distintos conceptos permitiendo entender cómo realizar una remuneración justa no importando que sea fija o variada dentro de las organizaciones, así mismo cumplir con las prestaciones para que los trabajadores puedan gozar de ella permitiendo estos factores que haya un buen clima laboral dentro de la organización.

Las personas trabajan en las organizaciones en función de ciertas expectativas y resultados. En otros términos, la dedicación de las personas al trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad que perciben en la medida en que el trabajo produce resultados esperados y cuanto mayor sea esa medida, tanto mayor será su dedicación. Para nosotras es de importancia y también para la sociedad que todas estas leyes del marco jurídico tales como: Ley del Código del Trabajo y Ley del Seguro Social, sean establecidas y cumplidas en las empresas a favor del trabajador, permitiendo que la persona no se desgaste física, y mentalmente siempre y cuando el trabajador cumpla con sus obligaciones asignadas dentro de la organización.

De manera que las prestaciones sociales tratan de mejorar la vida del trabajador es decir que le facilitan ciertas cosas como atención médica, alimentos, hospitalización entre otros. Permitiendo que el trabajador pueda ejercer sus labores con menos preocupaciones generando mejor rendimiento y capacidad en el trabajo. Esto Pretende proveer condiciones para que cada empleado se pueda desligar de las preocupaciones cotidianas y se concentre en las actividades laborales.

El clima laboral tiene relación con las remuneraciones y las prestaciones sociales ya que de esta depende que exista un ambiente laboral agradable en las organizaciones, además, de los diversos criterios estudiados como: motivación, satisfacción y comunicación laboral todos ellos forman parte de un buen clima laboral ya que este es el ambiente que observa y respira a diario todos los colaboradores en una organización.

Por lo tanto si las organizaciones respetan la remuneración, motivación entre los demás complementos, de cada uno de sus colaboradores independientemente de su nivel jerárquico, estos estarán motivados y satisfechos por sus labores prestadas y las dos entidades saldrán beneficiados, además, sentirán estar protegidos y respaldado por la empresa en la que están trabajando.

Teniendo como base el marco conceptual propuesto por los diversos autores, es de suma importancia que una organización promueva la adecuada remuneración para sus trabajadores logrando la empresa con este gesto pueda existir una mayor productividad, retención de personal y de la misma manera un ambiente agradable en el clima laboral, la remuneración no solo puede ser monetaria sino también existen los reconocimiento, buen trato social, y mejor asignación de puestos.

Bibliografías

- Alcazar, P. (06 de 07 de 2008). *www.emprendedores.es*. Obtenido de <http://www.emprendedores.es/gestion/como-encontrar-el-equilibrio-y-ser-rentable-el-plan-de-remuneracion-paso-a-paso>
- Brunet, L. (1997). El clima del trabajo en las organizaciones definición, diagnostico y consecuencias. En Brunet, & (. 968-24-2006-7) (Ed.), *El clima del trabajo en las organizaciones definición, diagnostico y consecuencias*. (N° 1ra Edicion ed., págs. 78, 79). México: Trillas, S.A . d C.V.
- Chiavenato, I. (2000). En Chiavenato, *Administracion de Recursos Humanos* (N° 5ta Edicion ed., pág. 68). Mexico: Mc GRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. En Chiavenato, & S. D. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Administracion de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. (N° 8va Edicion ed., pág. 319). México: 2007.
- Chiavenato, I. (2008). Gestion del talento Humano. En Idalberto, & S. D. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Gestion del Talento Humano* (N° 3ra Edicion ed., pág. 320). Mexico: 2008.
- Ellintong. (27 de 07 de 2012). *www.buenastareas.com*. Recuperado el 01 de 12 de 2015, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/antecedentes-De-La-Remuneracion>.
- Gimenez, E. R. (27 de 03 de 2012). *es. slidesare.net*. Recuperado el 03 de 11 de 2015, de <http://www-es.slidesare.net-rosaemiliagm/definiciones-de-clima-organizacional>.

Hernandez, E. (24 de 05 de 2014). *www.laestrella.com*. Recuperado el 05 de 12 de 2015, de <http://www.laestrella.com/economia/importancia-clima-laboral-empresas>

Huerta, J. (01 de 01 de 2013). *Juliohuertas.blogspot.com*. Recuperado el 15 de 11 de 2015, de <http://juliohuertas.compensaorenume.blogspot.com>

INSS. (08/05/2009). *www.inss.gob.ni*. Obtenido de https://www.inss.gob.ni/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=36

Ley de la Seguridad Social. (20 de 11 de 2006). *Asamblea Nacional*. (L. Gaceta, Ed.) Recuperado el 15 de 11 de 2015, de <http://legislacion.asamblea.gob.ni>

Ley del Código del Trabajo, 185 (05 de 09 de 1996). Recuperado el 20 de 10 de 2015

Molinas, H. (27 de 07 de 2015). *www.emprendepyme.net*. Recuperado el 22 de 11 de 2015, de <http://www.emprendepyme.net/motivaciones.html>

Navarro, A. (05 de 05 de 2010). *blog.adraiananavarro.com*. Recuperado el 05 de 12 de 2015, de <http://adrianaavarro.com/caracterisca-del-clima-laboral/>

Navarro, R. E. (06 de 11 de 2012). Recuperado el 02 de 12 de 2015, de www.elmundo.es: <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noticia12.html>.

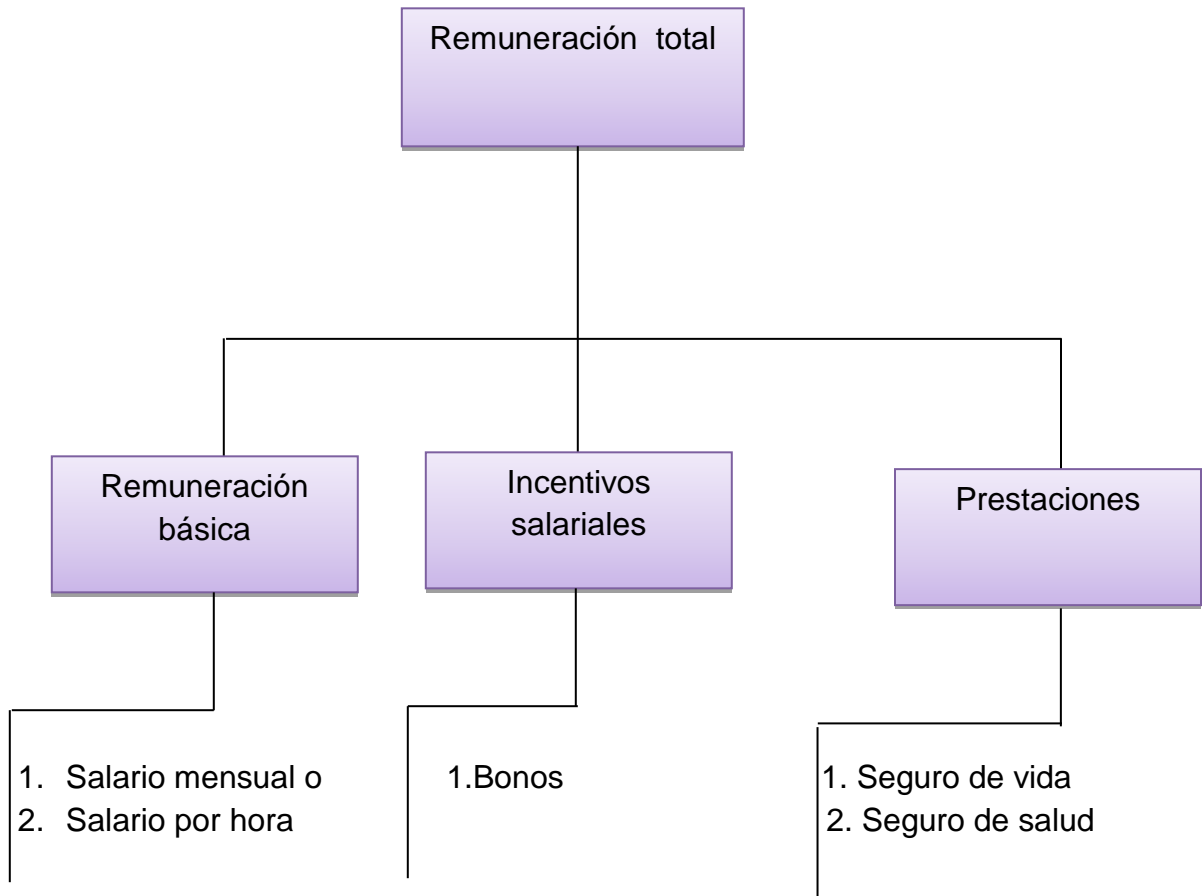
Ricardo, V. J. (2006). *Gerencias de Recursos Humanos* (N° 1 Edición ed.). (Pearson, Ed.) Mexico: 2006.

Rubio, R. A. (20 de 12 de 2010). *www.gerencie.com*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/definicion-de-prestaciones-sociales.html>

Salinas, Oscar. (20 de 01 de 2013). *prestaciones-sociales*. Recuperado el 2015 de 12 de 12, de <http://www.gestiopolis.com//prestaciones-sociales>

Werther, D. K. (1996). Administración de personal y Recursos Humanos. En Werther, *Administración de personal y Recursos Humanos* (N° 5ta Edición ed., pág. 450). Mexico: McGRAW-HILL.

Anexos



(Chiavenato, 2008), Figura 1. Los tres componentes de la remuneración total. (Pág. 283)

PLANES DE REMUNERACION
REMUNERACION DEL PERSONAL

PLANES DE INCENTIVOS FINANCIERO SE DEBE CONSIDERAR

1. Vinculan la remuneración directamente con el desempeño.
2. Aspecto del desempeño se desea mejorar. ¿se procura un incremento en ventas?, ¿una reducción de costos?
3. ¿a qué personas se dirige el plan de remuneración?
4. ¿determinar el monto de los incentivos y la periodicidad con que se van a integrar?

PRINCIPALES DE INCENTIVOS

FINANCIEROS

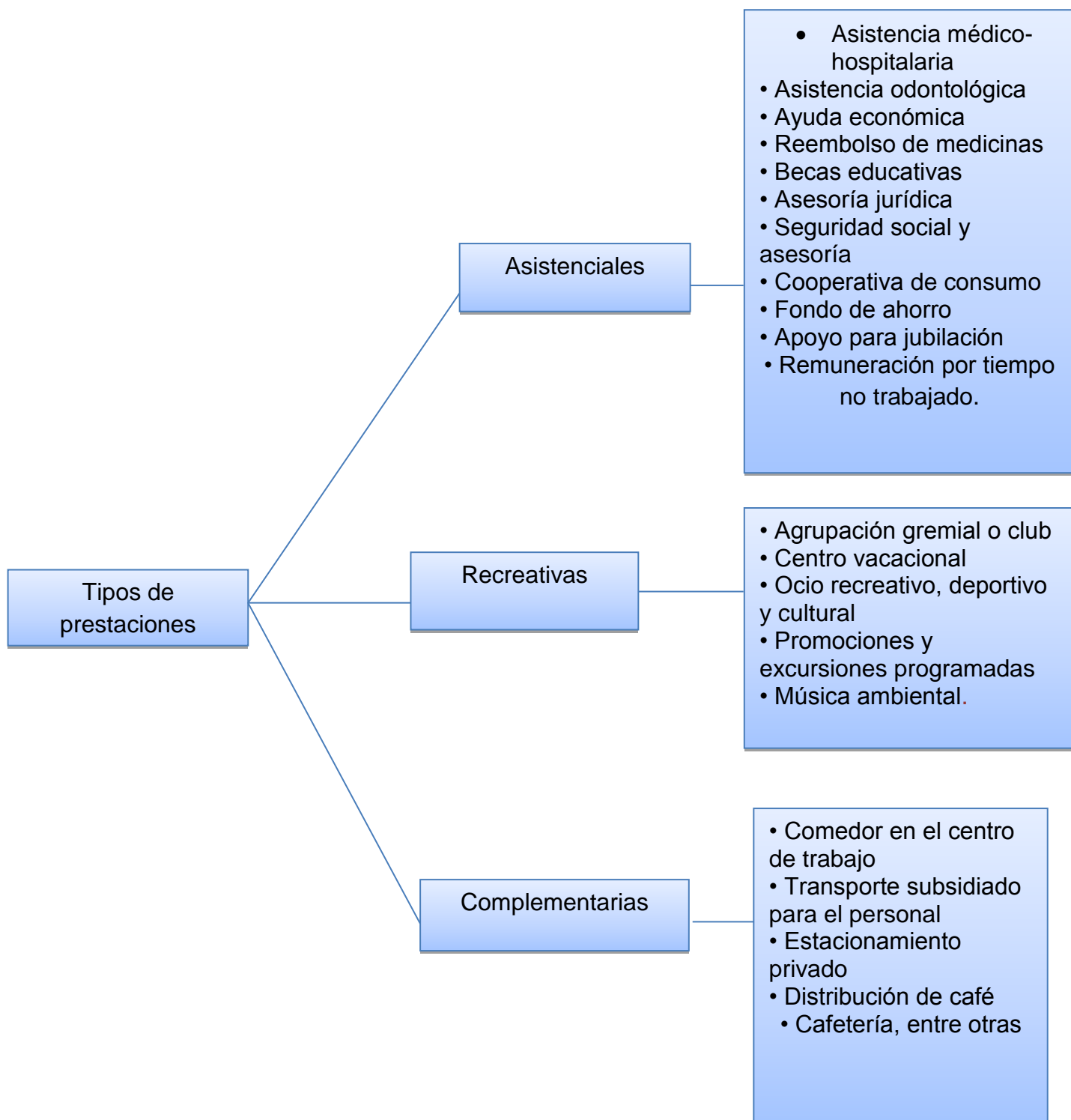
1. Incentivos basados en el número de unidades producidas.
2. Bono de productividad.
3. Comisiones.
4. Incremento por méritos.

NO FINANCIEROS

1. Placas conmemorativas
2. Objetos deportivos o decorativos, certificados.
3. Días especiales de vacaciones con goce de sueldos.

www.google.com.ni=DISEDE+UN+PLAN+DE+REMUNERACION)

Figura #2 planes de remuneración del personal



(Chiavenato, 2007), Figura 3. Tipos de prestaciones y seguridad social de acuerdo con sus objetivos) (pág. 321).