



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE CHONTALES  
"CORNELIO SILVA ARGUELLO"

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**Seminario de Graduación para optar al título de**

**Lic. en Administración de Empresas**

**Tema General:**

**Talento humano en las MIPYMES e instituciones públicas del departamento de Chontales.**

**Tema Delimitado:**

**Antigüedad laboral en las instituciones públicas.**

**Autores:**

**BR. Jaime María Auxiliadora.**

**BR. Calero Suárez Aida Patricia.**

**BR. Rodríguez González María José.**

**Tutores:**

**Dra. Jenny del Socorro Villanueva.**

**MBA. Concepción Mendoza.**

**MBA. Dulce María Amador.**

**Febrero 2020**

**¡A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!**

## **Tema**

### **General:**

Talento humano en las MIPYMES e instituciones públicas del departamento de Chontales

### **Delimitado:**

Antigüedad laboral en las instituciones públicas

## Contenido

Tema .....	i
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Carta aval. ....	vi
Resumen. ....	vii
I. Introducción. ....	1
II. Justificación .....	3
III. Objetivos .....	4
IV. Desarrollo del sub-tema. ....	5
4.1. Diferentes conceptos sobre antigüedad laboral.....	5
4.1.1. Conceptos.....	5
4.1.2. Antigüedad como beneficio.....	6
4.1.3. Antigüedad como indemnización .....	6
4.1.4. Inicio de la antigüedad laboral .....	6
4.1.5. Satisfacción laboral.....	7
4.1.6. Antigüedad para el colaborador como: .....	7
4.1.7. Beneficio de antigüedad para el empleador.....	11
4.2. Leyes que amparan la antigüedad laboral en el ámbito internacional y el nacional .....	12
4.2.1. Definición de ley .....	12
4.2.2. Ley de ámbito internacional. ....	12
4.2.3. Leyes nacionales .....	12
Alcaldía de Juigalpa (2019).....	15
4.3. Satisfacción laboral por parte de los colaboradores con antigüedad laboral en la Alcaldía de Juigalpa. ....	15
4.3.1. Antecedentes de la Alcaldía de Juigalpa.....	15
4.3.2. Ley que rige a las alcaldías.....	16
4.3.3. Población y muestra. ....	17
4.3.4. Análisis e interpretación de resultados. ....	18
V. Conclusiones .....	23
VI. Bibliografía .....	24
Anexos.....	26

## Contenido grafico

Grafico 1. Frecuencia de satisfacción por los años de laborar en la institución. ....	18
Grafico 2. Frecuencia de satisfacción por el porcentaje de antigüedad. ....	18
Grafico 3. Frecuencia por el incremento del porcentaje de antigüedad.....	19
Grafico 4. Frecuencia de satisfacción por estabilidad laboral. ....	19
Grafico 5. Frecuencia de Satisfacción por la experiencia laboral.....	20
Grafico 6. Frecuencia de la satisfacción al incorporar el porcentaje de antigüedad.....	20
Grafico 7. Frecuencia de satisfacción por conocer la misión, visión, objetivos y valores de la institución.....	21
Grafico 8. Frecuencia de satisfacción por conservar su puesto de trabajo. ....	21
Grafico 9. Frecuencia de satisfacción con la eficiencia en el trabajo. ....	22
Grafico 10. Frecuencia de satisfacción de la eficacia. ....	22

## Dedicatoria

A Dios, por el don maravilloso de la vida, por nuestra sabiduría, fortaleza, paciencia, perseverancia y fe que nos ha regalado durante el transcurso de estos últimos cinco años de formación personal y profesional.

A nuestros padres de familia, les agradecemos la confianza, cariño, comprensión, paciencia y el apoyo incondicional que nos brindaron para culminar la carrera profesional, también por sus consejos, valores y la motivación constante que nos ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor incondicional, de igual manera a nuestros esposos por sus comprensiones y ánimos en el transcurso de la carrera.

## Agradecimiento

A Dios, por permitirnos llegar hasta este momento tan especial en nuestras vidas, por darnos fuerzas en los momentos difíciles y por sus infinitas bendiciones recibidas. También agradecemos a nuestros padres por la educación, valores y responsabilidad inculcada desde pequeñas.

A nuestras tutoras, Dra. Jenny Villanueva, Msc. Concepción Mendoza, Msc. Dulce María Amador por habernos guiado en el desarrollo de este trabajo llegándolo a culminar, con sus conocimientos y su ardua labor encuentro tras encuentro, lo que contribuyó a obtener el título de licenciatura en Administración de Empresas.

## Carta aval.



FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA  
DE CHONTALES  
"CORNELIO SILVA ARGUELLO"

2020 "Año de la Educación con Calidad y Pertinencia"

### VALORACIÓN DOCENTE

El presente trabajo de investigación, elaborado para su graduación como Licenciados(as) en Administración de Empresas, en la UNAN Managua-FAREM Chontales en el año 2019, se titula:

#### **Antigüedad Laboral en las instituciones públicas.**

En el marco del Tema

#### **Talento humano en las MIPYMES e instituciones del departamento de Chontales.**

Este tema es relevante, ya que trata un aspecto de la Economía, en un sector importante de la sociedad en el Departamento de Chontales.

El grupo está compuesto por los (as) Bachilleres

**Br. Aida Patricia Calero Suárez**  
**Br. María Auxiliadora Jaime**  
**Br. María José Rodríguez González**

Esta investigación implicó esfuerzos científicos, técnicos, metodológicos y ha sido elaborada con mucho empeño y dedicación, tanto en materia de investigación documental como la demostración teórica en estudio de caso.

Las Suscritas, como tutoras de este grupo y trabajo, consideramos que el estudio presenta la calidad debida, para ser defendido ante el Comité Académico Evaluador y que ellos valoren y definan las calificaciones pertinentes.

Agradecemos a la UNAN Managua- FAREM Chontales, la oportunidad otorgada para guiar al grupo y a los graduandos, quienes tuvieron debida paciencia y empeño en esta ardua labor.

Atentamente.

Tutoras

Dra. Jenny del Socorro Villanueva \_\_\_\_\_  
Mba. Concepción Mendoza Castro \_\_\_\_\_  
Mba. Dulce María Amador Castro \_\_\_\_\_

María Jaime, Aida Calero y María Rodríguez.

## Resumen.

El objetivo de esta investigación es presentar la antigüedad laboral en la Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales durante el año 2019. Como objetivos específicos, conocer diferentes conceptos teóricos sobre la antigüedad como beneficio y como indemnización, distinguir las leyes que amparan el beneficio de la antigüedad laboral en el ámbito internacional y el nacional, demostrando así la satisfacción laboral desde el punto de vista de los colaboradores con antigüedad laboral. Este estudio es descriptivo, elaborado bajo un enfoque cuantitativo, aplicando el instrumento, encuesta a 25 colaboradores, con una población de 302, con una lista de 10 preguntas cerradas las cuales permitieron conocer la satisfacción que tienen los colaboradores sobre el beneficio de la antigüedad laboral, los pasos de la investigación se realizaron con un orden lógico y ordenado. Hemos concluido de acuerdo a la investigación realizada, que la antigüedad laboral no es más que el tiempo que un colaborador trabaja en una institución o empresa, por consiguiente, se estudió de manera internacional, la ley orgánica del trabajo (LOT) y nacionalmente, la ley del Código del Trabajo 185 y la ley de Carrera Administrativa Municipal 502 con la protección del beneficio de la antigüedad y cómo se le aplica al colaborador. Este beneficio es de suma importancia para cálculos de indemnización al colaborador; y en el aspecto económico se presenta como un porcentaje más en el salario, el cual incrementa por cada año, iniciando después de un año de laborar con contrato indeterminado, brindando hasta un 20% de antigüedad.

## **I. Introducción.**

El talento humano en las instituciones públicas, representan el capital principal ya que poseen habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda una organización, por lo cual ahora se utiliza, el termino de talento humano. Pero esto no fue así siempre, tuvo un proceso en todo el transcurso del siglo xx: comenzó con una denominación de relaciones industriales cuando se miraba a las personas como factores de producción inerte, llegando la era neoclásica se denominó administración de recursos humanos donde se miraban a las personas como recursos de la organización y que por lo tanto debían ser administrados, fue en 1990 hasta la actualidad conocida como era de la información que se comenzó a ver a las personas como seres humanos dotados de inteligencia y habilidades, que deben ser motivados e impulsados, por eso nace la gestión de talento humano.

Las Instituciones del Estado: son una de las principales organizaciones que pagan la antigüedad laboral por el simple motivo, que los beneficios laborales son irrenunciables de acuerdo con la ley del código del trabajo. El objetivo de las Instituciones como la Alcaldía Municipal de Juigalpa, es de administrar el área pública y de fomentar el desarrollo económico, procurando una mejor calidad de vida. A pesar de que hay varias Instituciones y que cada una tiene características diferentes todas tienen la finalidad de beneficiar a la ciudadanía en general.

La antigüedad laboral es un beneficio con el que debería contar todo colaborador, en una organización o institución del Estado según la ley. Cuando se habla de antigüedad laboral se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de un colaborador a la organización. Es por eso que al gozar de antigüedad laboral se obtienen beneficios como; contratos indeterminados, una indemnización mayor y un salario básico que incrementa con un porcentaje más por cada año que acumulen de antigüedad en el trabajo.

En Nicaragua la ley No.185, del Código del Trabajo, es la que ampara el cumplimiento de los beneficios laboral en los colaboradores de cualquier empresa o institución. El objetivo de

la presente ley, es regular las relaciones de trabajo, estableciendo los derechos y deberes de empleadores y trabajadores.

El documento de investigación está estructurado de la siguiente manera: título del tema y subtema, dedicatoria, agradecimiento, valoración del docente, resumen ejecutivo, introducción del tema y subtema, justificación donde se explica lo teórico, metodológico y lo práctico, objetivos del trabajo general y específicos, desarrollo del subtema donde se abordan las variables de estudio las cuales son; antigüedad laboral, leyes que amparan la antigüedad, satisfacción del beneficio de la antigüedad laboral. Seguido de la conclusión, elaborada de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, finalizando con bibliografía y anexos.

## II. Justificación

El presente trabajo investigativo se realizó con el objetivo de demostrar la satisfacción laboral desde el punto de vista de los colaboradores con antigüedad laboral en la Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales, durante el año 2019.

Este estudio es importante para demostrar si las leyes de trabajo son cumplidas por las instituciones públicas, ya que la antigüedad laboral es un beneficio irrenunciable otorgado por el Código del Trabajo, y que no es más que el tiempo que tenga un colaborador de trabajar a una institución o también llamado complemento personal de antigüedad debido a que se recibe una cantidad adicional en el salario por llevar cierto tiempo trabajando a la institución.

Los datos se obtuvieron de manera confidencial de la Alcaldía de Juigalpa, el desarrollo de esta investigación realizada bajo diversas teorías de otros autores que han abordado la temática sobre antigüedad laboral respetando sus derechos de autor correspondiente con la normativa APA 6ta edición.

Metodológicamente se seguirán los pasos ordenados de la investigación científica, lo que permitirá contar con un orden lógico y sistemático, además de técnicas de recolección de información donde se utilizó el instrumento la encuesta.

El estudio beneficia directamente a la Alcaldía de Juigalpa, ya que a través de los resultados se podrá conocer la opinión de sus colaboradores con respecto a los beneficios que les proporciona la antigüedad y distinguir las leyes que la amparan y a sus colaboradores les servirá como guía para darse cuenta de los beneficios que obtienen al contar con antigüedad en el trabajo. En segundo lugar, les servirá a estudiantes o investigadores que estén interesados en tan importante tema.

### **III. Objetivos**

#### **General**

Presentar la antigüedad laboral en las instituciones públicas.

#### **Específicos**

Conocer los diferentes conceptos teóricos sobre la antigüedad laboral como beneficio y como indemnización.

Distinguir las leyes que amparan el beneficio de la antigüedad laboral en el ámbito internacional y el nacional.

Demostrar la satisfacción laboral desde el punto de vista de los colaboradores con antigüedad laboral de la Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales durante el año 2019.

## IV. Desarrollo del sub-tema.

### 4.1. Diferentes conceptos sobre antigüedad laboral

#### 4.1.1. Conceptos.

La antigüedad en el trabajo es aquel reconocimiento por prestar los servicios en una empresa o institución. “La antigüedad al servicio de la empresa es un dato objetivo que sirve tanto para determinar el importe de un complemento salarial como para cuantificar el importe de las indemnizaciones por despido” (Goerlich, 2010, p. 430). El importe como complemento salarial se otorga a aquellos colaboradores que tienen contratos indefinidos o permanentes y el importe de indemnización es aquel que se otorga cuando se finaliza un contrato de trabajo.

La antigüedad puede ser un bono económico del cual es el dato principal para ciertos cálculos a la hora de una terminación laboral o de un despido que haya en la institución. Naumov (2018) afirma:

Es aquella que el trabajador acumula laborando en la empresa que lo contrato y que le será útil para los fines necesarios para cuando se finalice la relación laboral. De este modo podrá efectuar los cálculos del finiquito o liquidación de sus servicios durante el periodo que trabajo en la organización. (p. 18)

Es importante para calcular la indemnización del trabajador, en el momento de que este deje de brindar sus servicios laborales a la institución.

La antigüedad laboral es un convenio de relación laboral desde que inicia hasta que termina un contrato en la institución o empresa. Hernandez & Juarez (2015) afirma “Es el tiempo durante el cual el trabajador permanece vinculado a su patrón. De la antigüedad laboral se generan diversos derechos los cuales se encuentran debidamente consignados en nuestra legislación laboral” (p. 184). Se refiere a derecho porque es irrenunciable tanto para el empleador como para el trabajador que es el que goza de este derecho laboral, además de otros derechos como un bono económico más, tener oportunidad de optar a un cargo más importante y acorde a sus niveles educativos avancen.

Todo colaborador debe ser reconocido por los años consecutivos de trabajar para institución, por lo que la ley lo reconoce de forma económica. (Asamblea Nacional de Nicaragua [ANN])

afirma. “Por antigüedad consiste en cantidad mensual en función de los años de servicio prestados de manera continuada como personal permanente en una de las carreras públicas” ley 502 (art. 43). El colaborador recibe un porcentaje económico más sobre su salario básico, por cada año sin interrupción que este tenga de trabajar incrementa su porcentaje, siempre y cuando labore con un contrato indeterminado lo que hace al personal permanente.

#### **4.1.2. Antigüedad como beneficio**

La palabra beneficio se refiere a un bien que es dado o es recibido y siempre implica una acción positiva. (Hidalgo & Bernardo, 2011) afirma. “Los beneficios son prestaciones o servicios en especie brindados por las organizaciones, principalmente destinados a complementar el ingreso habitual de los empleados” (p.23). Por consiguiente, la antigüedad favorece a uno o más trabajadores de manera económica, ya sea para satisfacer alguna necesidad.

#### **4.1.3. Antigüedad como indemnización**

La antigüedad laboral es básica para calcular la indemnización la cual varía por el salario que devengue el colaborador y por los años que tenga de laborar para la institución. Robert & Wayne (2005) afirma:

La antigüedad es el tiempo que un empleado ha permanecido en la empresa, el departamento o el puesto. Aunque la administración generalmente prefiere el desempeño como la base principal para realizar cambios en la compensación, los sindicatos tienden a favorecer la antigüedad. Consideran que el uso de esta ofrece una base más objetiva y justa para otorgar incrementos salariales. (p. 306)

Esto aclara que la antigüedad es importante para la hora de realizar cálculos de aumento en los salarios y también para indemnización o liquidación de un colaborador o varios colaboradores.

#### **4.1.4. Inicio de la antigüedad laboral**

Establecer el periodo laboral que se necesita para iniciar a contar con el beneficio de la antigüedad laboral es muy importante. Naumov (2018) afirma. “Entonces el periodo de antigüedad del trabajador comenzara a contar y acumularse a partir que este firme el contrato

y terminara de calcularse el día en que el empleado termine la relación laboral con la empresa” (p. 18). En relación al periodo de inicio de los colaboradores de la Alcaldía, este inicia desde el primer año de laborar con un contrato indeterminado y se termina cuando finalice la relación de trabajo.

#### **4.1.5. Satisfacción laboral.**

Es importante conocer si los colaboradores se sienten satisfechos de brindar sus servicios y de realizar sus tareas laborales en la institución. Martín & Chiang (2010) afirma: “Es la combinación entre sentimientos y la cognición, la cual es un estado interno que se expresa mediante un conjunto de respuestas que se pone de manifiesto en el trabajo y en los diferentes aspectos del mismo” (p. 54). Esta puede estimular al colaborador de energía positiva y de una mayor motivación al momento de realizar su trabajo, lo que servirá para la productividad de la institución.

La satisfacción varía de la actitud que posea cada individuo en su trabajo ya que puede ser actitudes positivas o negativas.

La satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud de gusto o disgusto hacia las tareas y responsabilidades del puesto. El trabajador tiene una actitud de respuesta hacia su trabajo cuando establece una idea de lo que su trabajo debería ser. Los sentimientos de satisfacción al trabajo son diferentes a partir de dos elementos presentes en las actitudes del empleado, los cuales son el pensamiento y las intenciones. (Newstrom, 2007, p.58)

Los sentimientos de un colaborador y otro no será el mismo, con respecto a la satisfacción que sentirán que se les otorgue un beneficio.

#### **4.1.6. Antigüedad para el colaborador como:**

##### 4.1.6.1. Un porcentaje más en su salario

El porcentaje de antigüedad en los salarios se aplica de la siguiente manera:

Este cálculo se refleja tanto en la planilla como en la colilla de pago del trabajador que goza con un contrato indeterminado según la ley del MITRAB el primer año de antigüedad el 3%, el segundo año el 5%, el tercer año el 7% y después aumenta el 1% por cada año hasta llegar al 20% de antigüedad laboral esto se aplica sobre el salario mensual de cada colaborador que goza con este beneficio. Gómez (2019)

Para dejar claro el beneficio del porcentaje de antigüedad se refleja tanto en la planilla como en colilla de pago y aclara que este porcentaje incrementa con forme a los años consecutivos que lleve trabajando el colaborador y que llega hasta un máximo del 20% sobre el salario, a un así, este llegara a tener mas de 20 años de trabajar para la institución o empresa.

#### 4.1.6.3. Estabilidad Laboral adquirida por la antigüedad laboral.

Al pasar de los años los colaboradores se pueden convertir en personas laborales estables, aunque esto no es así siempre. (ANN) Ley 185 afirma: “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad” (Principio VII). La estabilidad sirve como protección legal para la posibilidad de terminar una relación laboral ya sea por causa justificada o injustificada.

La estabilidad laboral es un derecho del trabajador y una obligación por parte del empleador o jefe de trabajo.

El trabajo es un derecho que tiene como finalidad de permitir a quien lo ejecuta a través del cobro del salario satisfaciendo con ellos sus necesidades elementales, asimismo el trabajador además de tener el derecho al trabajo, tiene el derecho a que este se le sea respetado, lo cual dará la seguridad de que lo va a conservar, y por consiguiente, que contara con la tranquilidad de seguir obteniendo un ingreso tanto en el presente como en el futuro, esta seguridad es lo que en el derecho se conoce como estabilidad en el empleo. (Cervantes, 2010, p. 33)

Otra manera de brindar estabilidad laboral es mediante los contratos indeterminados a menos que el trabajo señale lo contrario ya sea por obra o por tiempo determinado.

#### 4.1.6.4. Experiencia laboral con la antigüedad.

Todo trabajador adquiere conocimientos y habilidades, que desarrolla en el transcurso de los años laborados en la institución. Fernandez (2017) afirma: “Es aprender haciendo ya que la educación también se recibe de manera informal al adquirir destrezas y conocimientos mediante la experiencia laboral y la antigüedad de los colaboradores en una empresa” (p. 28). Ser antiguo de trabajar para la institución genera destrezas y ahorro de tiempo al momento de realizar las tareas que demanda el puesto de trabajo, lo que agiliza el proceso en la institución.

Los beneficios que se obtiene a través de un periodo laboral de antigüedad institución o empresa son la experiencia.

Sin importar la naturaleza de la tarea, la experiencia tiene el potencial de aumentar la capacidad de desempeño de una persona. Sin embargo, esta posibilidad se materializa solo si la experiencia adquirida es positiva. El conocimiento básico nada más es un prerequisite para el uso eficaz de la experiencia de una persona. (Robert & Wayne, 2005, p. 306)

Un colaborador a través del tiempo que lleve trabajando en una empresa logra adquirir experiencia en el trabajo, además que la experiencia es un requisito para la selección de personal en una empresa.

#### 4.1.6.5. Contar con un contrato indeterminado a través de la antigüedad.

Los contratos indeterminados dan inicio que los colaboradores comiencen a gozar con un porcentaje adicional de antigüedad en su salario. (ANN) Ley N°185 dice:

El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Así mismo cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente. (art.27)

Este tipo de contrato indeterminado no contiene una fecha exacta que diga que un colaborador termina de trabajar para una institución o empresa, pero si este tiene un contrato

determinado y termina, pero el colaborador sigue trabajando un mes más, este se volverá un personal permanente.

#### 4.1.6.6. Conocer mejor misión, visión, objetivos y valores de la institución a través de la antigüedad.

Es importante tener claro a qué se dedica, para que y cuál es el propósito de una institución o empresa por lo que. Rodríguez (2011) afirma: “Misión es la que justifica la existencia de la empresa y que sirve como guía en sus actuaciones, la cual se puede modificar con el paso del tiempo como consecuencia de los cambios en el entorno y en la misma empresa” (p. 58). De manera que las instituciones o empresas van cambiando también se tiende a cambiar la misión también, ya sea porque la empresa vaya creciendo e innovando con nuevos productos o servicios y por si su entorno de mercado será más amplio.

Toda institución o empresa debe de tener claro hasta dónde quiere llegar en un futuro. Gutiérrez & Martínez (2010) afirma: “Visión es la declaración que determina donde queremos llegar en el futuro y a la misma vez puede o no tener éxito, esto depende de si el resto sucede según las estrategias de la empresa” (p. 21). Es importante saber dónde quieres llegar como empresa para así mismo plantearse las estrategias de cómo llegar a la visión, pero esto no quiere decir que siempre se logre con gran éxito y sin dificultad.

Los objetivos de una empresa, son más que todo acciones concretas con el fin de cumplirse. García (2011) afirma: “Los objetivos determinan el éxito de la institución en sectores o entornos competitivos que implican cambios y nuevos diseños económicos” (p. 156). Estas acciones se realizan con el firme propósito de generar nuevas oportunidades en este entorno cambiante y si se llegaran a cumplir se lograría el éxito para la institución o empresa

Para caracterizar a una empresa, se empieza por los valores que transmiten su personal al cliente. Aguilar (2008) afirma: “Los valores son objeto de actitud y comportamiento. En otros términos, una palabra cargada de connotaciones que lleva a las personas a comportarse, moverse y actuar de una determinada manera” (p. 10). Estas actitudes y comportamientos lo realizan el personal interno de la institución con el fin de realizar sus labores con ética y

profesionalismo, dejando en buen posicionamiento a la institución y de esta manera cumplir con los objetivos de la misma.

#### 4.1.6.7. Conservar el puesto a través de la antigüedad.

No siempre un colaborador está seguro de permanecer en el puesto de trabajo, ni tampoco el tiempo exacto que permanecerá en la institución o empresa.

Tener una cierta antigüedad en la empresa no nos garantiza nada, ni mucho menos, mantener nuestro empleo, pero puede ayudar cuando la empresa se vea obligada a recortar plantilla. Por un lado, porque puede que el criterio que se siga sea precisamente el de la antigüedad; y por otro, porque a la empresa le resultará por lo general más caro despedir a un empleado que lleve mucho tiempo en la empresa que a otro que lleve poco tiempo. (Herrera, 2015, p. 56)

Esto varía de acuerdo a las políticas que implementa la institución, ya que algunas pueden apegarse a la antigüedad del trabajador, porque sale más económico una persona con años de experiencia que conoce como se trabaja la institución, a invertir en personal nuevo que haya que capacitar y entrenar.

### **4.1.7. Beneficio de antigüedad para el empleador.**

#### 4.1.7.1. Eficacia.

Se mide por el cumplimiento de los objetivos de la organización. Gil (2014) afirma:” La eficacia es la base del éxito: es la relación entre las metas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales y si hay congruencia se obtiene el éxito” (p. 33). Es una capacidad que adquiere el colaborador, no se obtiene fácilmente, se realiza haciendo las cosas correctamente, con el fin de lograr las metas y objetivos de la institución.

#### 4.1.7.2. Eficiencia.

Cuando se trata de administrar siempre se quiere realizar las cosas con los más mínimos recursos disponibles. Cegarra (2015) afirma. “La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de

recursos, energía y tiempo” (p. 243). Es una capacidad del colaborador de realizar las cosas de manera correcta, con menos medios económicos y con menos tiempo de lo esperado.

## 4.2. Leyes que amparan la antigüedad laboral en el ámbito internacional y el nacional

### 4.2.1. Definición de ley

El termino ley tiene acepciones muy diversas debido a que posee un sentido bien amplio, pero según Lopez (2006) afirma. “La ley es la norma jurídica creada por el poder legislativo del estado debidamente promulgada” (p. 14). Toda ley está dirigida a toda una organización comunitaria y hecha para el bien común muy por encima de que haya intereses particulares

### 4.2.2. Ley de ámbito internacional.

#### 4.2.2.1. Ley orgánica del trabajo (LOT)

La ley internacional del trabajo protege que se le otorgue el beneficio de la antigüedad laboral al colaborador de la siguiente manera. Según (LOT) afirma:

Por antigüedad se modificó, 45 días de salarios por el primer año trabajado y de 60 por los posteriores; además se introdujo una prestación adicional, de dos días de salario por cada año de servicios a partir de la entrada en vigor de la ley, hasta un tope de 30 días. En contra partida ya no se toma como base el último salario, si no el que se ha devengado en el mes respectivo. Por otra parte, la prestación ya no se acredita necesariamente en la contabilidad de la empresa, si no en un fideicomiso individual, a nombre del trabajador o en un fondo de prestaciones por antigüedad, devengando intereses que son capitalizados mensualmente. Si bien, en principio, el trabajador solo dispone de su prestación al término de su relación de trabajo, puede recibir anticipos a cuenta de la misma (hasta un 75 por ciento). (<http://www.ilo.org.htm>)

Incrementan 15 días de salario después del primer año consecutivo de laboral y luego seguirá incrementando con dos días de salario por cada año laborado con un máximo de 30 días sin excederse.

### 4.2.3. Leyes nacionales

Si termina la relación laboral, termina el beneficio de la antigüedad, según la (ANN) afirma:” La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o por renuncia no afecta el derecho

adquirido del trabajador por antigüedad conforme al artículo 45 de este código” ley 185 (art. 43). Aun si terminara por cualquier motivo la relación de trabajo el colaborador no pierde el beneficio de la antigüedad, por ser un derecho irrenunciable.

El empleador no tendrá justificación para no pagar la indemnización por antigüedad al colaborador aun así habiendo finalizado el contrato indeterminado. Según la (ANN) afirma:

La indemnización se presenta, cuando el trabajador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a: Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 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 liquidarán proporcionalmente. Ley 185 (art.45)

No se pagará como indemnización al colaborador menos de un mes de salario ni más de 5 meses de salario, aunque halla laborado más de 6 años para la empresa, si fuera el caso de un trabajador con 10 años de trabajar y se tiene que liquidar indemnización no será mayor de los 5 meses de salario establecidos por la ley.

Si hubiera un despido injustificado, no significaría que el colaborador perdería sus derechos ni que el empleador podría incumplir en otorgar esos derechos. Según la (ANN) dice:

En el caso de despido injustificado, el trabajador puede solicitar su reincorporación ante el ministerio de trabajo y tiene que pagarle los salarios que no fueron recibidos mientras el empleado no estaba en función. En caso de incumplimiento el empleador deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al 100% de la misma. Ley 185 (art. 46)

Si el empleador incumpliera con este derecho tendrá el deber de pagar al colaborador 200% de indemnización de antigüedad, lo que quiere decir que recibirá el doble de antigüedad que normalmente debería de recibir.

Si se dan despidos injustificados en caso de personal de confianza, el trabajador tendrá derecho a sus beneficios menos a un reintegro. Según la (ANN) dice:

Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) artículo 7 del presente código no habrá reintegro, pero el empleador deberá de pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviera derecho. Ley 185 (art. 47)

Tendrá derecho a una indemnización mayor a la de un trabajador normal que tiene derecho a no más de 5 meses de salario, en el caso de trabajador de confianza se le otorgara no mayor de 6 meses de salario.

Las prestaciones laborales serán proporcionales dependiendo el tiempo que el colaborador haya trabajado para la institución. Según (ANN) afirma: “Cuando se ponga término al contrato de trabajo o relación funcionaria, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo de trabajo” Ley 185, (art.77). El colaborador aun así deje de trabajar debido a que se termine su contrato de trabajo este debe de recibir su salario correspondiente y las prestaciones que otorgue la ley como: vacaciones, aguinaldo, indemnización por antigüedad, etc.

La mujer como trabajadora en estado de gravidez o estado gestacional (embarazada) también tiene derecho a sus prestaciones. Según la (ANN) afirma:

Las trabajadoras con estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del ultimo o mejor salario...el periodo de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes. Ley 185 (art. 141).

Ellas tienen derecho a un mes de reposo antes del parto y a dos meses después del parto o a dos meses y medio si tuviera más de un bebe, aunque no se presentara en ese tiempo igual tendrá derecho a su mejor salario y no perjudicara al momento de hacer cálculos de antigüedad ni se romperá la secuencia de tiempo.

Tabla 1. Porcentaje de antigüedad.

AÑOS	PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO
1er año	3%
2do año	5%
3er año	7%
4to año en adelante	Aumenta el 1% por cada año hasta el 20%

Alcaldía de Juigalpa (2019)

Que ocurre cuando se termina o se cancela un contrato de trabajo. La (ANN) afirma: “Cuando se cancele el nombramiento de trabajo o relación funcional, el funcionario o empleado tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo de trabajo” ley 502 (art. 44). El colaborador o trabajador dejara de trabajar, pero se le otorgara sus salarios correspondientes según las prestaciones de ley de acuerdo con el tiempo de que el haiga trabajado para la institución.

### 4.3. Satisfacción laboral por parte de los colaboradores con antigüedad laboral en la Alcaldía de Juigalpa.

#### 4.3.1. Antecedentes de la Alcaldía de Juigalpa.

##### 4.3.1.1. Locales de la alcaldía

En 1959 el local de la Alcaldía era donde fue el club de obreros hoy central sandinista de trabajadores CST aquí fue también gallería; en 1999 era contiguo al banco del café; otro de los locales ubicados fue costado norte del mercado Municipal; contiguo al actual club de obreros; frente al parque central que hoy actualmente conocemos como palacio de los deportes. (Alcaldía de Juigalpa, 2019)

Una de las primeras damas que trabajo en la Alcaldía fue la profesora Erenia Cruz Solís. Ella nació el 8 de marzo de 1931, estudio en la escuela superior de niñas, en el Instituto Josefa Toledo de Aguerri y en el colegio Regina Mundí fue maestra el colegio sagrado corazón de

Jesús y luego del San Francisco de Asis en donde se jubiló en 1984. (Alcaldía de Juigalpa, 2019)

#### 4.3.1.2. Primera junta municipal

En el periodo 1970 ingeniero Rafael Martínez (condecorado por el clan intelectual el 15 de noviembre de 1992), Carlos Molina, profesor Jofiel Acuña (presidente del clan intelectual de Chontales) doctor José Antonio Delgado. (Manfut)

#### 4.3.1.3. Segunda junta municipal

Del periodo 1980-82 Rito Siles Blanco, quien remodelo el parque; 1982-86 Cándido Vallecillo; 1987-90 Rito Siles Blanco; 1990-96 Isaac Salvador Deleo Rivas; de 1996-97 Don Demetrio Morales; de 1997-98 Profesor Augusto García; 1998-2000 Agrónomo Gustavo García. (Manfut)

### **4.3.2. Ley que rige a las Alcaldías.**

Quienes son los encargados de administrar a los municipios. Según la (ANN) afirma: “El gobierno y la administración de los municipios corresponden a las autoridades municipales, quienes desempeñaran sus atribuciones de conformidad con la constitución política y la presente ley, a fin de satisfacer las necesidades y aspiraciones de su comunidad” Ley 40 (art.17). Estas autoridades velaran por las necesidades y el bienestar de la ciudadanía en general.

Las Alcaldías cuentan con un consejo Municipal y al mismo tiempo administrado por un alcalde y un vice alcalde estos pueden ser mujeres o varones sin importar el sexo. Según (ANN) afirma: “El gobierno de los municipios corresponde a un consejo municipal, con carácter deliberante, normativo y administrativo, el que está presidido por el alcalde o alcaldesa” Ley N° 40 (art. 18). Son deliberante al momento de tomar una decisión y llevarla a cabo en el momento a través de normas que regulen el orden municipal y la paz ciudadana para lograr una buena administración municipal.

Los alcaldes y vice alcaldes tienen sus funciones esclarecidas al momento de tomar posesión como administradores municipales. Según la (ANN):

El alcalde con apoyo del vice alcalde o alcaldesa participaran en el desarrollo y aplicación del sistema de planificación municipal para el desarrollo humano sus atribuciones son 1. Dirigir y presidir el gobierno municipal, 2. Representar legalmente al municipio, 3. Dictar y publicar bandos y acuerdos, 4. Publicar las ordenanzas y resoluciones municipales aprobadas por el consejo, 5. Promover la participación e inserción del municipio en todo proceso de planificación de nivel superior al municipal. Ley N° 40 (art. 34)

Además de representar al municipio en general también promueven el desarrollo municipal, velando el bienestar de la ciudadanía y sus decisiones se realizarán siempre y cuando lo apruebe el consejo municipal.

### **4.3.3. Población y muestra.**

#### 4.3.3.1. Población.

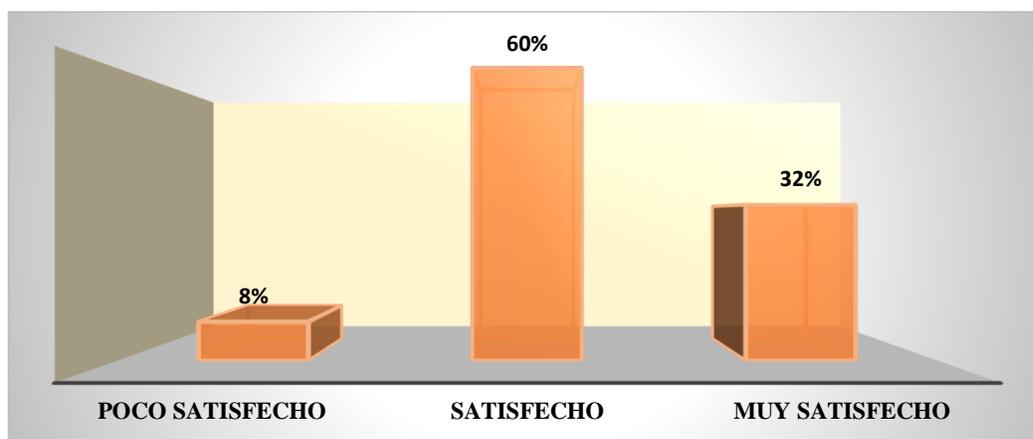
La población para esta investigación es de 302 colaboradores que cuentan con antigüedad laboral en la Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales, proporcionado por el área de talento humano.

#### 4.3.3.2. Muestra.

Se realizó encuesta al 8.5% de la población que cuenta con antigüedad laboral en la Alcaldía de Juigalpa, la cual equivale a 25 colaboradores, a través del muestreo por conveniencia debido a la falta de tiempo y disponibilidad que presentaban las personas que forman parte de la muestra.

#### 4.3.4. Análisis e interpretación de resultados.

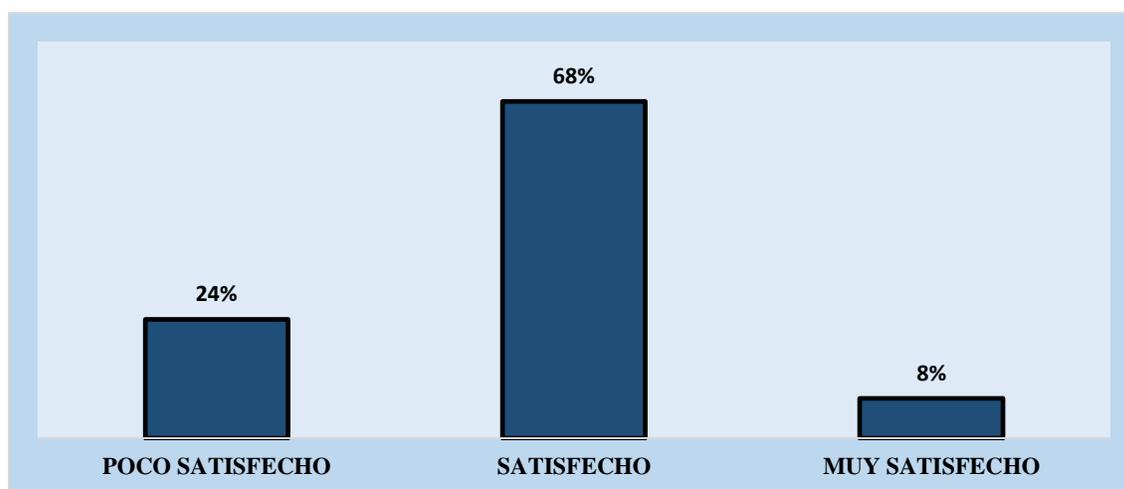
Grafico 1. Frecuencia de satisfacción por los años de laborar en la institución.



Fuente: Elaboración Propia.

Un 92% de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Juigalpa que tienen años de laboral para la institución se sienten satisfechos y muy satisfechos del tiempo que llevan trabajando para la institución, aunque un mínimo del 8% se sienten poco satisfecho.

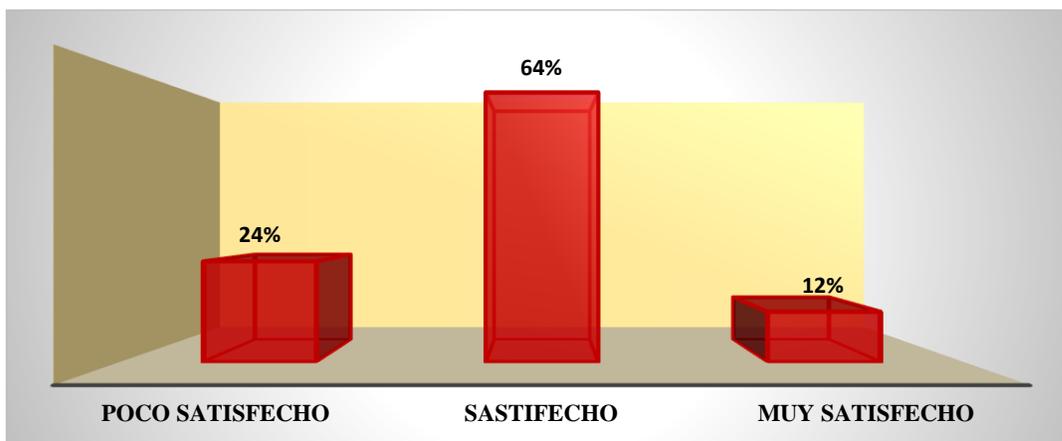
Grafico 2. Frecuencia de satisfacción por el porcentaje de antigüedad.



Fuente: Elaboración Propia.

Un 76% de los colaboradores de la Alcaldía se sienten satisfechos y muy satisfechos del porcentaje que les otorga la Alcaldía Municipal, aunque un mínimo del 24% se siente poco satisfecho.

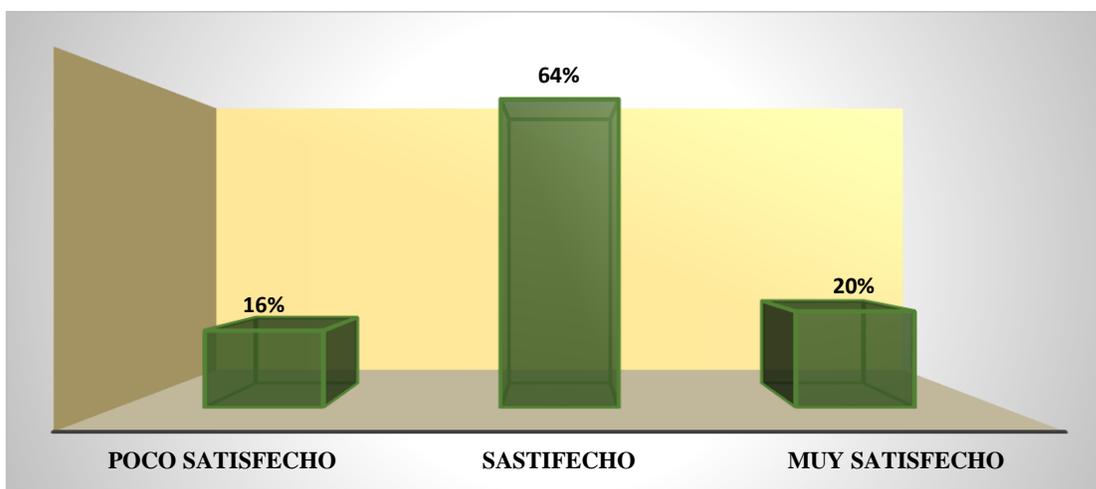
**Grafico 3. Frecuencia por el incremento del porcentaje de antigüedad.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 76% de los colaboradores se sienten satisfechos y muy satisfechos con el porcentaje de antigüedad que incrementa y que se presenta en sus salarios básicos, pero tan solo un mínimo del 24% se siente poco satisfecho con la incrementación.

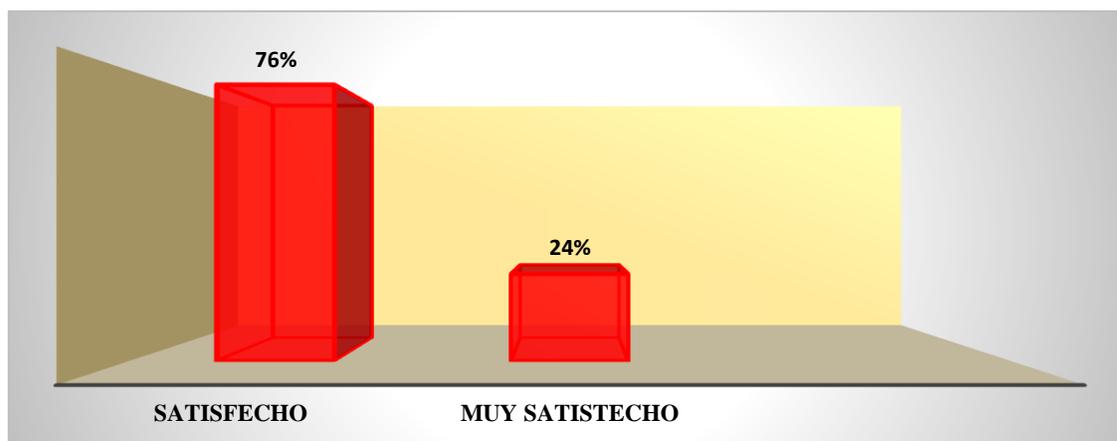
**Grafico 4. Frecuencia de satisfacción por estabilidad laboral.**



Fuente: Elaboración Propia.

En la Alcaldía Municipal de Juigalpa el 84% se sienten satisfechos y muy satisfechos de su estabilidad en el trabajo, en cambio un mínimo del 16% se sienten poco satisfechos.

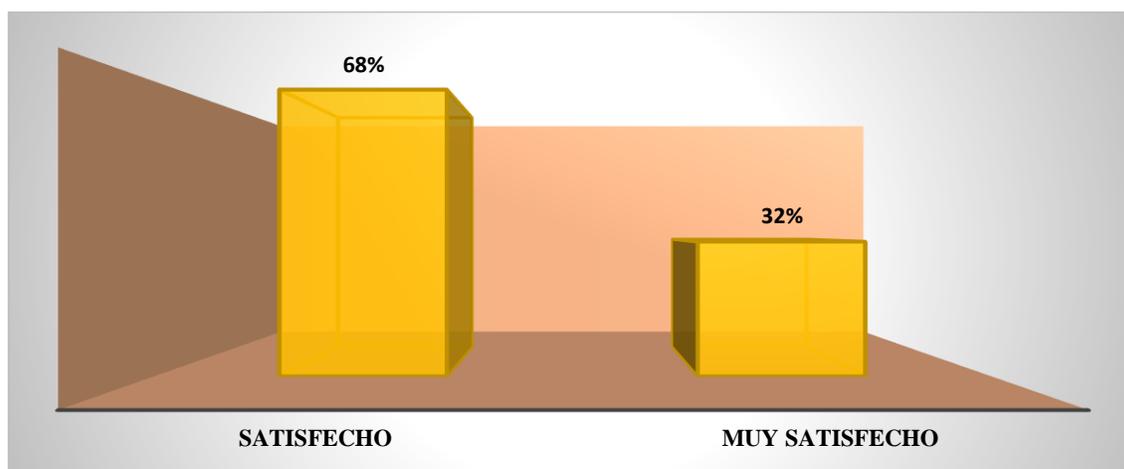
**Grafico 5. Frecuencia de Satisfacción por la experiencia laboral.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 100% de los colaboradores se sienten satisfechos y muy satisfechos de la experiencia laboral que han adquirido a través de los años de laborar en la institución.

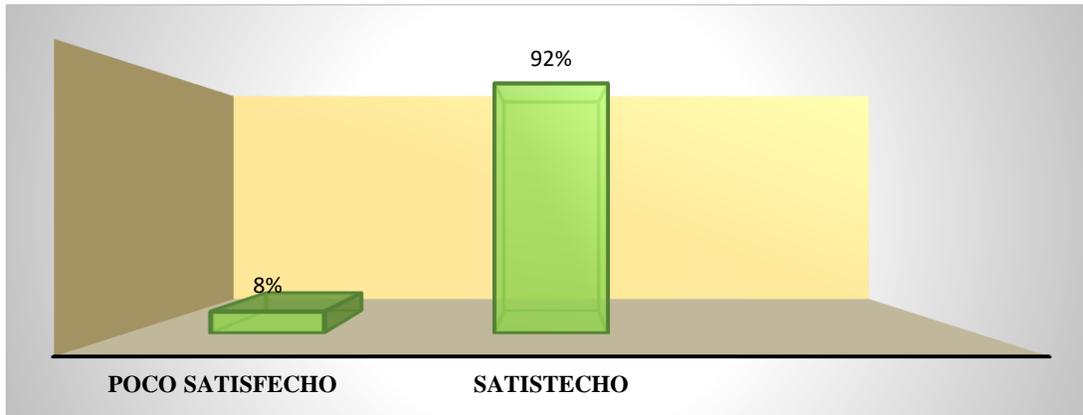
**Grafico 6. Frecuencia de la satisfacción al incorporar el porcentaje de antigüedad.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 100% de los colaboradores que gozan de antigüedad laboral en la Alcaldía Municipal de Juigalpa se sienten satisfechos y muy satisfechos de contar con un contrato indeterminado y del cual después de transcurrir un año de laborar bajo este tipo de contrato se le incorpore un porcentaje económico más en su salario básico.

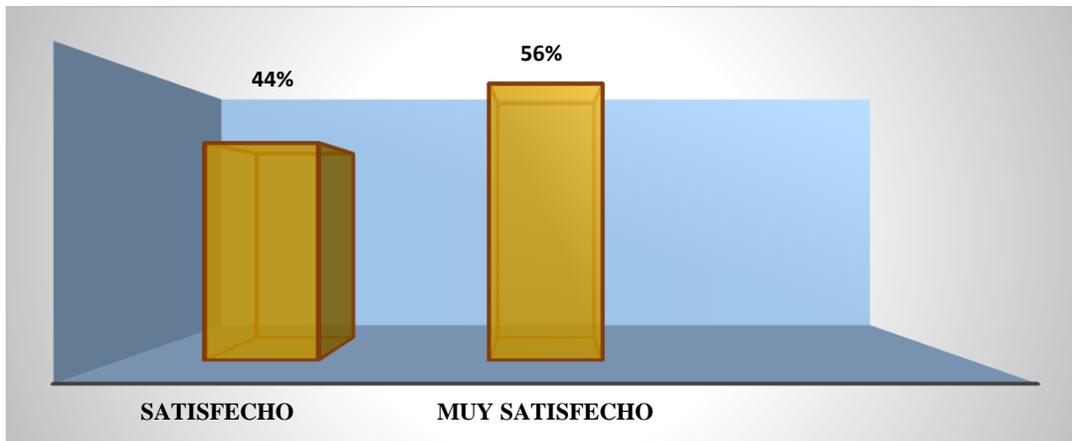
**Grafico 7. Frecuencia de satisfacción por conocer la misión, visión, objetivos y valores de la institución.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 92% de los colaboradores se sienten satisfechos de conocer misión, visión, objetivos y valores de la institución a través antiguos en el trabajo, aunque tan solo un 8% se sienten poco satisfechos.

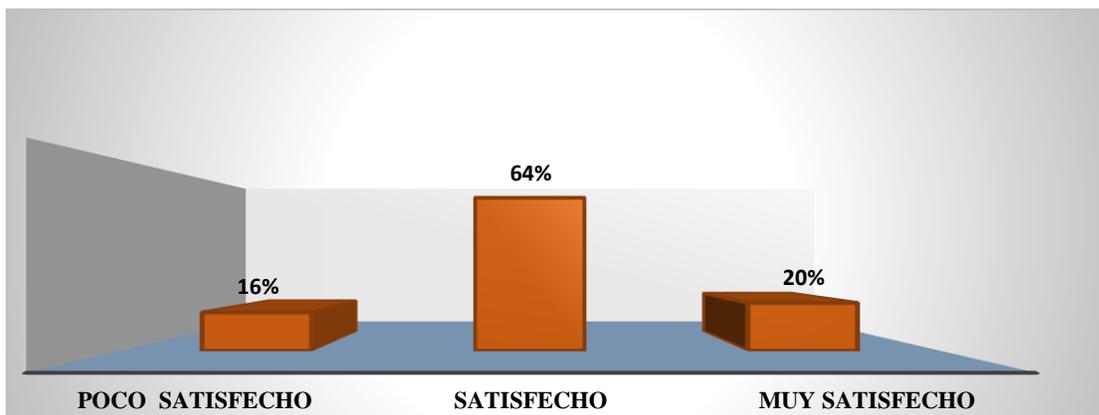
**Grafico 8. Frecuencia de satisfacción por conservar su puesto de trabajo.**



Fuente: Elaboración Propia.

Los colaboradores que a través de la antigüedad adquieren experiencias y ahorran tiempo al momento de realizar sus tareas, lo que les ha permitido seguir en sus puestos de trabajo, es por eso que el 100% de los colaboradores de la Alcaldía se sienten satisfechos y muy satisfechos de seguir conservando sus puestos de trabajo.

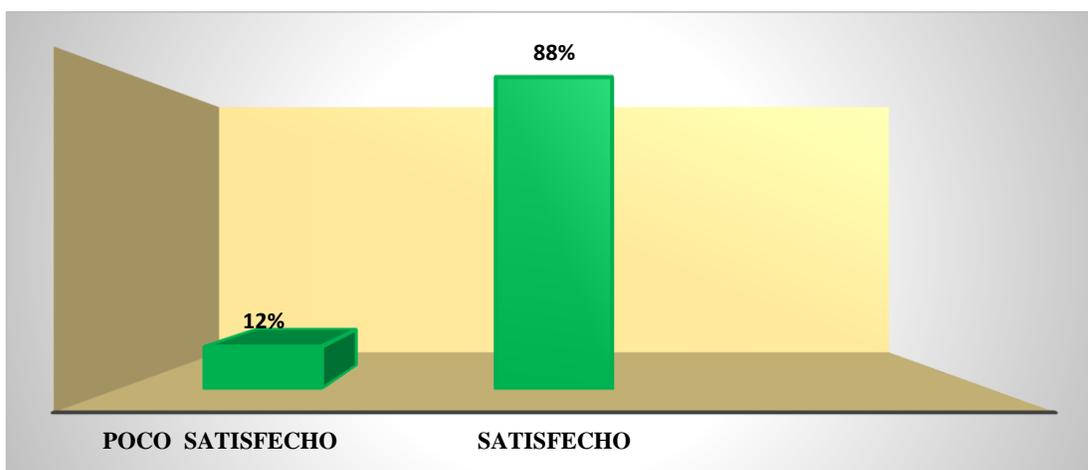
**Grafico 9. Frecuencia de satisfacción con la eficiencia en el trabajo.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 84% de los colaboradores de la Alcaldía se sienten satisfechos y muy satisfechos de la eficiencia que han logrado en su trabajo con el paso de los años laborados en la institución, aunque un mínimo de 16% se sienten poco satisfechos.

**Grafico 10. Frecuencia de satisfacción de la eficacia.**



Fuente: Elaboración Propia.

El 88% de los colaboradores se sienten satisfechos de ser eficaz en ciertos momentos de su trabajo en la institución a través de los años y un 12% se siente poco satisfechos.

## V. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación, se presentan los diferentes conceptos teóricos sobre la antigüedad laboral donde, es el tiempo que un colaborador presta sus servicios a una institución o empresa; también es el dato principal para calcular datos de indemnización de un trabajador, como aspecto económico incrementa en porcentaje sobre el salario básico del colaborador, de esta manera la antigüedad se presenta como beneficio para el colaborador, porque lo recibe y para el empleador porque le genera eficiencia y eficacia a sus trabajador.

La ley que amparan la antigüedad laboral en el ámbito internacional, es la ley orgánica del trabajo (OIT), que protege así los derechos y beneficios laborales garantizando como antigüedad laboral, 45 días de salario por el primer año y 60 días por los años posteriores, un poco mayor en comparación a la antigüedad que se paga nacionalmente, además que crean un fondo de prestaciones por antigüedad por cada colaborador del cual puede adquirir hasta no más de un 75% de su antigüedad por adelantado, lo que en Nicaragua no se realiza. Las leyes nacionales son regidas por la Asamblea Nacional de Nicaragua (ANN), a través de la ley 185 del Código del Trabajo y la ley 502 ley de Carrera Administrativa Municipal, que orientan cuando inicia y termina el beneficio de la antigüedad laboral, cuanto seda como indemnización por antigüedad y cuanto es el porcentaje mensual que debe recibir el colaborador, pero también que es lo que puede ocurrir si se incumpliera con este beneficio.

Se demostró la satisfacción laboral de los colaboradores con antigüedad laboral en la Alcaldía Municipal de Juigalpa, donde el beneficio satisface a los colaboradores tanto en lo laboral como en lo económico, ya que a través de ella se adquiere estabilidad y mejor experiencia, para ayudar al cumplimiento de los objetivos, hay satisfacción de ser colaboradores antiguos en la institución. Pero la antigüedad no solo beneficia al colaborador, si no de igual manera al empleador, porque le ayuda a lograr eficiencia y eficacia en las funciones que realizan sus colaboradores en los puestos de trabajo, lo que facilita el cumplimiento de las metas institucionales.

## VI. Bibliografía

- Aguilar. (2008). *Como hacer un plan estrategico de recursos humanos*. España: Netbiblo.
- Alcaldía de Juigalpa. (25 de mayo de 2019). *ww.juigalpan.gob.ni*. Obtenido de <http://www.juigalpan.gob.ni/alcaldia.php>
- Cegarra. (2015). *Gestion del conocimiento*. Europa: ACPI.
- Cervantes. (2010). *contrato individual de trabajo* . Mexico: Fiscales ISEF.
- Fernandez. (2017). *Situacion ocupacional y niveles de ingresos*. Madrid: CIS.
- Garcia. (2011). *Introduccion a la economia de la empresa*. España: Diaz de Santos.
- Gil. (2014). *administracion de la provincia*. Barcelona : publicacions i Edicions .
- Goerlich. (2010). *Contratacion Laboral y Tipos de Contrato*. España: LEX NOVA.
- Gómez. (15 de Mayo de 2019). Porcentaje de Antigüedad. (M. Jaime, Entrevistador)
- Gutiérrez, & Martínez. (2010). *Elaboracion del plan estrategico*. España: Diaz de santos.
- Hernandez, & Juarez. (2015). *derecho laboral y la administracion de recursos humanos* . Mexico: Grupo editorial patria.
- Herrera. (2015). *derecho laboral y la administracion* . Mexico: Patria.
- Hidalgo, & Bernardo. (2011). *Remuneraciones Inteligentes*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Ley 502, ley de carrera administrativa municipal. (20 de octubre de 2004). Obtenido de <http://www.oas.org>
- Ley 5152, ley organica del trabajo. (1997). Obtenido de <http://www.ilo.org>
- Ley N° 40, Ley de Municipio . (14 de enero de 2013). Obtenido de <http://www.legislacion.asamblea.gob.ni>
- ley N°185 codigo del trabajo. (30 de octubre de 1996). *legislacion.asamblea.gob.ni*. Obtenido de <http://www.asamblea.gob.ni>
- Lopez. (2006). *Iniciacion al derecho*. Madrid: Delta.
- Manfut, E. (s.f.). *Galeria de Alcaldes de Nicaragua* . Obtenido de <http://www.manfut.org/chontales/alcaldes.html>
- Martín, & Chiang. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Madrid: Pontifica COMILLAS.
- Naumov. (2018). *gestion e innovacion total del capital humano*. Mexico: grupo editorial patria.

Newstrom. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill .

Robert, & Wayne. (2005). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: pearson educacion.

# Anexos



“ 2019 Año de la Reconciliación ”

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA**

**“CORNELIO SILVA ARGÜELLO”**

**UNAN-FAREM-CHONTALES.**

Reciban cordiales saludos el motivo de la presente “Encuesta” es para demostrar la satisfacción laboral desde el punto de vista de los colaboradores con antigüedad laboral de la Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales.

Las respuestas consisten en marcar con una (X) el inciso en el cual se identifique mejor. Se le agradece de antemano por su disponibilidad y amabilidad al responder este instrumento de estudio.

**1. ¿Cómo se siente de ser un colaborador con años de laborar para la institución?**

- a) Muy satisfecho/a
- b) Satisfecho/a
- c) Poco satisfecho/a
- d) Nada satisfecho/a

**2. ¿Cómo se siente con el porcentaje de antigüedad que paga la alcaldía?**

- a) Muy satisfecho/a
- b) Satisfecho/a
- c) Poco satisfecho/a
- d) Nada satisfecho/a

**3. ¿Cómo se siente con el porcentaje de antigüedad que incrementa durante los años laborados en la institución?**

- a) Muy satisfecho/a
- b) Satisfecho/a
- c) Poco satisfecho/a
- d) Nada satisfecho/a

4. ¿Cómo se siente con la estabilidad laboral adquirida a través de la antigüedad laboral?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a
5. ¿Cómo se siente con su experiencia laboral adquirida por ser un colaborador con antigüedad en la institución?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a
6. ¿Cómo se siente que al iniciar su contrato indeterminado le incorporen después de un año su porcentaje de antigüedad?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a
7. ¿Cómo se siente que la antigüedad le permita conocer la misión, visión, objetivos y valores de la institución?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a
8. ¿Cómo se siente que la antigüedad le siga permitiendo conservar su puesto de trabajo a través de los años?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a
9. ¿Cómo se siente con la eficiencia en su trabajo con el pasar de los tiempos?
- a) Muy satisfecho/a
  - b) Satisfecho/a
  - c) Poco satisfecho/a
  - d) Nada satisfecho/a

**10. ¿Cómo se siente de ser eficaz en ciertos momentos de su trabajo?**

- a) **Muy satisfecho/a**
- b) **Satisfecho/a**
- c) **Poco satisfecho/a**
- d) **Nada satisfecho/a**

**Tabla 2. Cronograma de la investigación**

Meses Actividades	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
Título del tema y sub-tema de investigación	28/9/2019					
Introducción del tema y sub-tema		12/10/2019				
Justificación y objetivos		19/10/2019				
Desarrollo del sub-tema, 1er objetivo		26/10/2019				
2do objetivo			9/11/2019			
3er objetivo			16/11/2019			
Análisis e interpretación de instrumento			23/11/2019			
Conclusiones, bibliografía, anexos			30/11/2019			
Informe en digital para el CAE				14/12/2019		
Correcciones					22-30/01/2020	
Defensa						19/02/2020

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Presupuesto del documento

Actividad	Monto
<b>A. Equipos:</b>	
✓ Internet.	C\$ 600
✓ Impresiones.	C\$ 800
<b>B. Materiales.</b>	
✓ Fotocopias	C\$ 500
✓ Encolochados	C\$ 80
✓ Folder	C\$ 50
<b>C. transporte.</b>	C\$ 1,000
<b>TOTAL</b>	<b>C\$ 3,030</b>

Fuente: Elaboración Propia.

Alcaldía Municipal de Juigalpa Chontales

07 de junio del 2019

Para: Lic. Erwing de Castilla Urbina.  
De: alumnas de 5to año de  
administración de empresas de la  
UNAN-FAREM-CHONTALES

JUIGALPA-CHONTALES



Reciba un cordial saludo estimado Alcalde por parte de las alumnas de UNAN-FAREM-CHONTALES esperamos que se encuentre muy bien de salud y con buena disposición, el motivo de esta presente carta es para comunicarle lo siguiente:

Nosotras como alumnas queremos pedir su ayuda para realizar un trabajo de investigación aplicada dirigida por la docente **MBA. Jenny del socorro Villanueva**, la cual consiste en realizar una investigación de una institución de Juigalpa, chontales la cual nosotras escogimos la Alcaldía de Juigalpa, por ser una de las instituciones de nuestro municipio de Juigalpa, la cual se realizará con datos reales y con ética profesional entre la institución y la universidad con el tema: **IMPACTO DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL EN COLABORADORES DE LA ALCALDIA DE JUIGALPA CHONTALES, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2019**. Pero queremos contar con su permiso y autorización, con motivo de dejar un aporte a la institución de parte de nosotras como estudiantes de la UNAN.

Sin más que decirle esperamos su respuesta y que tenga un excelente día.



ALUMNAS:	N° CARNET:	N° CEDULA:
María Auxiliadora Jaime	15085932	121-290597-0006E
Aida Patricia Calero Suarez	15081730	121-311293-0004Y
María José Rodríguez González	15082280	121-050995-0003L





Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional

*El Pueblo, Presidente!*

4★  
2019

Aquí nos ilumina,  
un Sol que no declin  
El Sol que alumbra  
las nuevas victorias

RUBÉN DARÍO

## ALCALDIA MUNICIPAL DE JUIGALPA

### CONSTANCIA

#### A QUIEN CONCIERNE:

La Suscrita Responsable de la Unidad de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Juigalpa, hace constar que las estudiantes **MARIA AUXILIADORA JAIME, AIDA PATRICIA CALERO SUAREZ Y MARIA JOSE RODRIGEZ GONZALEZ**, realizaron su Investigación Documental sobre Impacto de la Antigüedad Laboral durante el primer semestre del año 2019, en la Unidad de Talento Humano.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada y para los fines que la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua estime conveniente, el día trece de Agosto del año dos mil diecinueve.

Atentamente,



Lic. Reyna Mariela Molina Ortega  
Resp. Unidad de Talento Humano

Alcaldía de Juigalpa

CC/ Archivo.



**CRISTIANA, SOCIALISTA Y SOLIDARIA**

ALCEDIA MUNICIPAL DE JUGALPA

CONTINGUO AL BANCO DE FINANZAS

TELÉFONOS: 2512-0641, 2512-4248, 2512-1006



Scanned with  
CamScanner

