

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

UNAN, MANAGUA.

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA.

FAREM, MATAGALPA



Seminario de Graduación para optar al Título de Administración de Empresas

TEMA GENERAL:

El Sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes Subsistemas en las Empresas del Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015.

SUBTEMA:

Influencia de las Compensaciones en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Hospital Escuela Cesar Amador Molina del Municipio de Matagalpa durante el Año 2015.

AUTORES:

Br. María de los Ángeles Altamirano Castro.

Br. Heylin Patricia Gutiérrez González.

TUTOR:

Msc. Abel de Jesús Membreño Galeano.

Matagalpa, Febrero 2016

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

UNAN, MANAGUA

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA.

FAREM, MATAGALPA



Seminario de Graduación para optar al Título de Administración de Empresas

TEMA GENERAL:

El Sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes Subsistemas en las Empresas del Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015.

SUBTEMA:

Influencia de las Compensaciones en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en el Hospital Escuela Cesar Amador Molina del Municipio de Matagalpa durante el Año 2015.

AUTORES:

Br. María de los Ángeles Altamirano Castro.

Br. Heylin Patricia Gutiérrez González.

TUTOR:

Msc. Abel de Jesús Membreño Galeano.

Matagalpa, Febrero 2016

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
UNAN- MANAGUA
FAREM- MATAGALPA



El suscrito Tutor, por este medio hace constar que el trabajo investigativo de Seminario de Graduación, presentado por los Bachilleres: MARIA DE LOS ANGELES ALTAMIRANO CASTRO (CARNET No. 1106014-8) y HEYLIN PATRICIA GUTIERREZ GONZALEZ (CARNET No. 1106334-9) con el Tema General: **EL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y SUS DIFERENTES SUBSISTEMAS EN LAS EMPRESAS DEL MUNICIPIO DE MATAGALPA, DURANTE EL AÑO 2015.** Y correspondiente al subtema: **INFLUENCIA DEL SISTEMA DE COMPENSACIONES EN RELACION A LA SATISFACCION LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL ESCUELA CESAR AMADOR MOLINA, EN LA CIUDAD DE MATAGALPA, DURANTE EL AÑO 2015** se encuentra apegado a lo dispuesto en la normativa y reglamento correspondiente.

El trabajo aborda la influencia que ejerce la variable: **LAS COMPENSACIONES Y LA SATISFACCION LABORAL** en el desarrollo de competitividad de las Pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Matagalpa, durante el año 2015.

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

Se extiende la presente en la Ciudad de Matagalpa Republica de Nicaragua los DIEZ días del mes de febrero del año dos mil Quince. **“AÑO DE LA MADRE TIERRA”**.

MSc. ABEL DE JESUS MEMBREÑO GALEANO
Maestro Tutor.

INDICE

Dedicatorias.....	I
Agradecimientos.....	II
Resumen.....	III
I. Introducción	
II. Justificación	
III. Objetivos	
IV. Desarrollo	
6.1 Generalidades de la Administración de Recursos Humanos.....	1
6.1.1 Concepto.....	1
6.1.2 Papel de la Administración de Recursos Humanos.....	1
6.1.3 Importancia de la Administración de Recursos Humanos.....	2
6.1.4 Propósito.....	2
6.1.5 Objetivos principales de la Administración de Recursos Humanos.....	3
6.1.6 Funciones de la Administración de Recursos Humanos.....	4
6.2 Subsistemas de Administración de Recursos Humanos.....	6
6.2.1 Sub sistema de Integración.....	6
6.2.2 Sub sistema de Organización de Recursos Humanos.....	6
6.2.3 Sub sistema de Retención de Recursos Humanos.....	6
6.2.4 Sub sistema de Desarrollo de Recursos Humanos.....	7
6.2.5 Sub sistemas de Auditorias.....	8
6.3 Compensación.....	8

6.3.1 Concepto.....	9
6.3.2 Importancia.....	9
6.3.3 Objetivos de la Administración de Compensación.....	11
6.3.4 Tipos de Compensación.....	12
6.3.4.1 Financiera Directa.....	12
a. Salarios.....	13
➤ Tipos de Salarios.....	14
✓ Salario Mínimo.....	14
✓ Salario Nominal.....	16
✓ Salario Real.....	18
b. Ingresos.....	20
c. Bonificaciones.....	22
6.3.4.2 Financiera Indirecta.....	22
a. Planes de Seguro.....	23
b. Permisos con Sueldos.....	26
c. Vacaciones.....	29
d. Beneficios.....	30
e. Horas Extras.....	33
f. Días Feriados.....	35
g. Aguinaldo.....	35
6.3.4.3 No Financiera.....	36
a. Reconocimiento y Autoestima.....	37

b. Seguridad en el empleo.....	40
c. Compensación Por experiencia y conocimiento.....	42
6.3.4.4 Parámetros de la Compensación.....	42
6.4 Satisfacción Laboral.....	43
6.4.1 Concepto.....	43
6.4.2 Motivación.....	45
6.4.3 Necesidades.....	47
6.4.3.1 Tipos de Necesidades.....	49
a. Necesidades Innatas.....	49
b. Necesidades Adquiridas.....	49
6.4.4 Incentivos.....	50
6.4.5 Satisfacción y Productividad.....	51
6.4.6 Causas de la Satisfacción.....	52
V. Conclusiones	
VI. Bibliografía	
VII. Anexos	

DEDICATORIA

El presente trabajo en lo personal se lo dedico primeramente a Dios que siempre me ha dado la capacidad, fortaleza y entendimiento para sobre pasar los obstáculos.

A mis padres Sr. Juan Diego Altamirano y Sra. Blanca Rosa Castro quienes han sido el pilar fundamental en mi vida apoyándome, acompañándome y motivándome siempre en este caminar.

A mis Hermanas Gloria María y Ma. Esther Altamirano que con su apoyo y paciencia inculcándome valores me encaminan al bien. A mi Hermano Juan Diego que con su cariño y aprecio me motiva a seguir adelante.

Porque el Señor da la Sabiduría;

Conocimiento y Ciencia brotan de sus labios. (Proverbios 2:6)

Br. María de los Ángeles Altamirano Castro.

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen Santísima por su fidelidad e infinita misericordia. Porque me dio la Sabiduría, Inteligencia, Salud y Vida; para luchar y salir adelante en mi carrera y estudios y cumplir con todas mis metas, las que vendrán y hacen falta.

A mis Padres Mario Gutiérrez y Luisa González porque gracias a ellos he salido adelante en mis estudios con la lucha y sacrificio y gracias a ellos tengo todo en esta vida. A mi Abuelita Juanita González porque ella ha sido y siempre será un pilar fundamental en mi vida. A mis tías y tíos en especial a Víctor, María Eugenia, Manuel y Oswaldo; que me han apoyado en todo lo que ellos pueden siempre porque nunca me dicen que no siempre me brindan su mano en todo. A mis Hermanas y hermanos: Fátima, Nancy, Karla, Víctor y Juan Carlos González que siempre me apoyan en las buenas y en las malas dándome buenos consejos y brindándome su apoyo siempre.

A mi Compañera de Seminario y buena Amiga María de los Ángeles Altamirano Castro, por haberme comprendido cuando teníamos diferencias en el trabajo pero más que todo porque sé que tengo una buena amiga en ella que siempre estará para todo y por saberme entender en todo y que más decir ella ya sabe todo lo que pienso; Muchas Gracias.

Br. Heylin Patricia Gutiérrez González.

AGRADECIMIENTO

Infinitamente agradezco a Dios que me da la oportunidad de culminar otra meta más.

A mis Padres, Hermanas y Hermano que son el mejor ejemplo de lucha y perseverancia para cumplir lo que uno se propone.

Agradezco de todo corazón a mi tutor Msc. Abel de Jesús Membreño Galeano por brindarme de su valioso tiempo, empeño y de sus conocimientos, a los docentes Msc. Lily Soza y Msc. Pedro Gutiérrez por apoyarme en la formación de conocimientos y brindarme palabras de fortaleza cuando las necesite. Al igual a todos aquellos maestros que estuvieron durante estos cinco años en el crecimiento de mi persona como futura profesional.

Una y Mil veces GRACIAS!!!

Br. María de los Ángeles Altamirano Castro.

AGRADECIMIENTO

En primer le doy gracias a Dios por todo porque sin la ayuda y Bendición del nada de esto sería posible.

A mis Padres por todo su apoyo incondicional.

A mis maestros que a lo largo de los cinco años me formaron, me educaron con todos sus conocimientos para ser una mejor profesional, apoyaron y me brindaron su apoyo siempre.

En Especial.

Le quiero agradecer al Profesor Mosher, porque me brindaba su apoyo incondicional durante mi crecimiento como profesional.

Profesor Abel Membreño Galeano por ser la mano que nos guio en todo el proceso investigativo y motivarnos a elaborar un trabajo de calidad.

Profesor Roger Kuhl por su cariño y consejos que siempre me brindo fue una excelente persona y siempre de calidad.

Br. Heylin Patricia Gutiérrez González.

RESUMEN

El presente documento se realizó para analizar el Sistema de Compensaciones en relación a la satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa, con el fin de identificar, estudiar y determinar las diferentes compensaciones otorgadas a los trabajadores y todos aquellos factores que influyen en el desempeño laboral.

Esta investigación tiene un enfoque Mixto, es decir cualicuantitativo conteniendo información de datos para comparar, según su aplicabilidad es de carácter aplicable ya que se realizara dentro de una organización laboral activa donde se aplicaron instrumentos únicos que facilitaron la recolección de información sobre dicho tema, su profundidad es correlacionar ya que en este documento se estudian dos variables como son Compensación- Satisfacción una se relaciona con la otra, el diseño de este es no experimental puesto que no se alteran datos. Para este documento se aplicaron instrumentos como entrevistas a la directora administrativa para obtener la información en general, encuesta a los trabajadores del área administrativa únicamente, y una observación de forma general dentro de las instalaciones. Lográndose identificar que las compensaciones recibidas van más allá de lo esperado por los trabajadores ya que cada vez más se suman nuevas compensaciones lo que permite que los trabajadores se mantengan satisfechos con lo recibido en manera de retribución de lo que ellos realizan dentro de la organización laboral.

I INTRODUCCION

Basado en las interrogantes que se hacen sobre si las compensaciones satisfacen al empleado, se realizó el siguiente estudio en el Hospital Escuela Cesar Amador Molina en la ciudad de Matagalpa, departamento de Matagalpa, donde se evaluó la opinión de los empleados que son reflejadas por medio de los instrumentos que se aplicaron.

Con este estudio se pretendió identificar, estudiar y determinar la relación del sistema de compensaciones en relación a la satisfacción laboral que actualmente poseen los empleados del área administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa; ya que si el trabajo es bien compensado el trabajador estará satisfactoriamente desempeñándose en sus labores permitiendo así desempeñarse de manera eficiente y eficaz mente. Los sistemas de administración de recursos humanos y sus diferentes subsistemas se desarrollan con el propósito de expresar el nivel de competitividad de todos los factores de los recursos humanos siendo estos de gran importancia.

Esta investigación es de carácter correlacional según su nivel de profundidad y de conocimiento, su corte temporal es transversal ya que, los instrumentos diseñados fueron aplicados a los trabajadores por una sola vez, obteniendo así datos únicos que reflejan el pensar de los trabajadores argumentando el nivel de satisfacción. La investigación presentada según su diseño es no experimental ya que se presenta información de variables no alterados, permitiendo así una investigación de descripción real donde se expresara el sentir de los trabajadores con respecto a las compensaciones recibidas a cambio de sus labores ejercidas dentro de la institución. La investigación de métodos mixtos es formalmente definida aquí como la búsqueda donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos.

Estudios realizados a Nivel Mundial:

Morales Raúl, abril 2011 situación actual de los sistemas de pago de bajo valor en américa latina y el caribe, los sistemas de compensación y liquidación de pagos (sistemas de pago) constituyen una parte esencial de la infraestructura financiera de un país ya que permiten que los mercados financieros funcionen de manera adecuada y fluida. (Monografía.)

Secretaria permanente del SELA Caracas, Venezuela; Enero 2009. Sistema Unitario de Compensación Regional (SUCRE): Propósitos, antecedentes y condiciones necesaria para su avance documento elaborado por la secretaria permanente del SECA responde a una solicitud oficial formulada a la institución por el gobierno de la Republica de Ecuador y por las autoridades tiene como objetivo aportar consideraciones analíticas generales sobre el proceso de construcción de una zona monetaria.(Monografía.)

Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos y Banco Mundial 2002, Durango 54, México D.F. Sistema de compensación y liquidación de pagos y valores en Colombia, en respuesta a la petición de los Ministros de Finanzas del Hemisferio Occidental, el sistema permite la doble intervención en el registro de operaciones.(Monografía.)

En los estudios realizados en Centro américa podemos mencionar los siguientes:

Moncada y Vega (2013) realizaron una investigación sobre los Efectos de la aplicación de sistemas de compensación variable por desempeño en agro empresas. En este estudio se examinó distintos indicadores de carácter general, de área o departamento e individuales, como factores que contribuyen a elevar la competitividad empresarial. (Honduras.)

A Nivel Nacional encontramos:

Chamorro Violeta, Nicaragua, Octubre 15 de 1992. Sistema de compensación se crea para compensar el valor establecido según los procedimientos de los bienes

patrimoniales indebidamente apropiados por el gobierno. Este sistema consistirá en la emisión de bonos de pago.

Postome H. Ramón, UNAN, Noviembre 29 del 2012. Importancia del sistema de compensaciones, esta importancia es para ambas partes en donde suele ser un determinante de su bienestar socio-económico, al mismo tiempo el empleado ve la compensación que recibe como un retorno por su capacidad. (Monografía.)

En UNAN FAREM, Matagalpa se han realizado investigaciones de la Relación del sistema de compensaciones con relación a la satisfacción laboral tal como:

Sánchez Díaz, y Zamora Rugama, UNAN – FAREM, Matagalpa (2013) La relación del Plan de Compensación del área administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina, con el nivel de satisfacción de sus trabajadores, en la ciudad de Matagalpa, durante el año 2013.” (Seminario de Grado.)

Todas estas investigaciones contribuyeron al papel de guía para dicha investigación, ya que tienen muy buenas aportaciones que permiten realizar una mejor investigación.

Esta investigación según su aplicabilidad es aplicada puesto que es una investigación que ayudara a dar respuesta al análisis de las compensaciones con relación al nivel de satisfacción de los trabajadores lo que, permitió saber a las autoridades competentes si sus trabajadores poseen el nivel adecuado que cumplan con sus necesidades.

El sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes subsistemas, se refieren a todas aquellas actividades y políticas que tienen relación con los asuntos personales dentro de la organización empresarial. La influencia el sistema de compensaciones en la satisfacción laboral, donde el empleador desarrolla sus labores es segura manteniendo un código ético que permita ejecutar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo.

El método utilizado fue el empírico:

Porque se basa en la experimentación y la lógica empírica donde se utilizaran los instrumentos de la entrevista, encuestas y guía de observación.

El universo de estudios está formado por los trabajadores del área administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa, que en este caso son 60 trabajadores, tomando una muestra de 37 trabajadores.

Formula:

$Np \times q$

$n = \frac{Np \times q}{D}$

$(N-1) D \div p \times q$

Dónde:

$n =$ Muestra

p y $q =$ Parámetros de probabilidades aciertos y desaciertos

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$N =$ Universo (60)

$D =$ Constante

Entonces.

$E = 10\%$ (0.10)

II JUSTIFICACION

La tarea de la Administración de Recursos Humanos consiste en integrar y coordinar los recursos organizacionales para alcanzar los objetivos definidos de la manera más eficaz y eficiente posible. Es decir que la Administración de Recursos Humanos comprende todo aquello referente a la obtención y retención de un personal capacitado para la empresa y no solo eso, sino también la retención y capacitación del mismo dentro de la empresa sin obviar establecer remuneraciones que puedan motivar a los mismos y satisfacerlos.

Hablar de sistema de compensación incluye un sin número de términos entre ellos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.) La clave de mantener a los trabajadores contentos, dentro de la empresa consiguiendo además el máximo rendimiento es encontrar la forma adecuada de compensar su trabajo.

El sistema de compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es de gran interés para los empleados ya que, son gratificaciones que reciben a cambio de su labor, siendo un elemento que permite, a la empresa o institución atraer y retener los recursos humanos que necesita y al empleado satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. En ocasiones el sueldo no es suficiente para este objetivo. Las compensaciones pueden ser en forma económica, en especie, por medio de gratitud y reconocimiento y a modo de beneficios sociales.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.). Los beneficios de este sistema son para ambas partes ya que, este campo es un área central de todo el departamento de RRHH, en donde se garantiza la satisfacción de empleados lo que a su vez ayuda a la organización a obtener,

mantener retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y sea necesario reclutar personal de manera inmediata con las dificultades que esto representa.

Uno de los principales objetivos a cumplir con este presente trabajo es identificar el impacto que poseen las compensaciones en las organizaciones empresariales que reciben a cambio de su labor. Preguntándonos ¿Cuál es la influencia del sistema de compensaciones en la satisfacción laboral del área de Recursos Humanos de los trabajadores del Hospital Escuela Cesar Amador Molina, Matagalpa? . Siendo este uno de los elementos que permite atraer y retener los Recursos Humanos. Obteniendo la información necesaria que, permitirá detectar todas las inquietudes presentadas en los instrumentos aplicados en las diferentes áreas de esta institución, con esto también se logró identificar la relación que se da entre las compensaciones que adquieren como la satisfacción que se expresa gracias a estas.

III OBJETIVOS

Objetivo General: Analizar la influencia del Sub-sistema de Compensaciones en la Satisfacción laboral de los trabajadores del área Administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina en la ciudad de Matagalpa.

Objetivos Específicos:

- ✓ Identificar los tipos de Compensaciones aplicadas en el Subsistema de acuerdo a la teoría de Administración de Recursos Humanos.
- ✓ Estudiar las Compensaciones que se aplican en la Empresa y Subsistema
- ✓ Determinar la influencia de los factores en el Desempeño Laboral.

IV DESARROLLO

Antecedentes del Hospital Escuela Cesar Amador Molina

Este Hospital se comenzó a construir en 1977, el edificio del nuevo (Hospital Regional) está ubicado en las faldas de una montaña que pertenece a la familia Mairena, cerca del barrio Totolate en la salida de la carretera a San Ramón. La construcción se terminó en 1979 e inaugurado por el nuevo gobierno bautizándole con el nombre de Hospital Regional Cesar Amador Molina, este era un joven Ing. Civil, Hijo del conocido médico y filántropo Matagalpino Dr. Cesar Amador Kuhl, quien capturado y asesinado en prisión en Managua por elementos de la guardia Nacional en septiembre de 1978.

Misión:

En el Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa, le brinda atención médica hospitalaria gratuita de alta calidad y calor humano, haciendo uso de los recursos necesarios para recuperar su salud y promover en la población prácticas y estilos de vida saludables, que contribuyan a mejorar la calidad y esperanza de vida. Priorizamos el área de materno infantil, médico quirúrgico, mediante el mejoramiento continuo que se refleje en la satisfacción de los usuarios.

Visión:

El Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa deberá estar habilitado y acreditado para Constituirse como Hospital de característica Regional, ser el hospital líder del norte de Nicaragua, en servicio de salud, docencia y desarrollo científicos, fortaleciendo los principios del MINSAL, a sus trabajadores, mejorando la calidad y calidez de atención a sus usuarios con la participación activa de la población.

6.1 Generalidades

6.1.1 Concepto

La Administración de Recursos Humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (2006).

Según García Salgado (2014), la Administración de Recursos Humanos es la encargada de verificar los sueldos y salarios de todos los empleados, diseñar las actividades y funciones de cada trabajador, reclutar y seleccionar al mejor candidato para el puesto establecido, comunicarse con los empleados a través de entrevistas y una buena capacitación por parte de la empresa, para que los empleados puedan tener una mejor práctica y experiencia en su trabajo.

Dessler & Varela (2004), afirman que la Administración de Recursos Humanos se refiere a las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo.

6.1.2 Papel de la Administración de Recursos Humanos

Según Bianca (2007) el papel de la Administración de Recursos Humanos consiste en gestionar estratégicamente las personas como recursos de la empresa. Esto incluye la gestión de la contratación y la contratación de empleados, que coordinan los beneficios para empleados y sugiriendo estrategias de formación y desarrollo de los empleados.

Hoy en día para las empresas es de vital importancia el administrar de manera eficiente todos los recursos que se poseen desde el personal hasta lo material, manteniendo estrategias que ayuden a la formación y desarrollo de todos los recursos humanos existentes y posibles recursos a contratar.

6.1.3 Importancia de la ARH

Dessler (1994), expone que tal vez sea más fácil contestar esta pregunta listando los siguientes errores relacionados con el personal que no se quieren cometer en el desempeño de las funciones como:

- Contratar para el puesto a la persona equivocada.
- Tener alta rotación de personal.
- Que la gente no haga su mejor esfuerzo.
- Perder tiempo con entrevistas inútiles.
- Que la compañía sea demandada por acciones discriminatorias.
- Que la compañía sea citada bajo leyes federales de seguridad ocupacional por prácticas inseguras.
- Que algunos empleados piensen que sus salarios son injustos y poco equitativos en relación con los de los otros en la organización.
- Carecer de capacitación que limite la eficiencia de su departamento.

Toda organización empresarial debe constituir un equipo de recursos profesionales que cumplan con las disposiciones legales que exige la ley para el desempeño de las funciones orientadas dentro de la institución empresarial.

6.1.4 Propósito

Werther & Davis (2008) coinciden en que el propósito de la administración de capital humano es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, siendo este el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos.

Para las instituciones empresariales los principales objetivos son mantener y retener todas las fuerzas productivas del personal que contribuyan a la eficiencia y eficacia de la organización, permitiendo responsabilidad compartida con la mejora en la administración de los recursos humanos existentes.

6.1.5 Los objetivos principales de la Administración de Recursos Humanos son:

La Administración de Recursos Humanos trata de retener, reclutar y mantener a las personas en la organización, para que trabajen y den lo máximo de sí, con una actitud positiva y favorable.

1. Crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales.
3. Lograr la eficiencia y eficacia por medio de las personas. (Chiavenato 2007).

Werther & Davis (2008) plantean que los objetivos de la administración del capital humano no solo reflejan los propósitos e intenciones de la cúpula administrativa, sino que también debe tener en cuenta los desafíos que surgen de la organización, del departamento de personal mismo y de las personas participantes en el proceso. Estos objetivos pueden clasificarse en cuatro áreas fundamentales:

- ✚ **Objetivos Corporativos.** La Administración de los Recursos Humanos postula como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa o corporación, por medio de incidir en la estrategia corporativa, impulsar el uso óptimo del talento y contribuir a los resultados financieros, los valores organizacionales y la cultura de la empresa.
- ✚ **Objetivos funcionales.** Mantener la contribución del departamento de capital humano en un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta. Cuando la administración del recurso humano no se ajusta a las necesidades de la organización, se producen innecesarios desperdicios de recurso de todo tipo.

- ✚ Objetivos sociales. El departamento de capital humano debe ser responsable, a nivel ético y social, de los desafíos que presenta la sociedad en general, y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- ✚ Objetivos personales. El departamento de capital humano necesita tener presente que cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales legítimas. En la medida en que ese logro contribuye al objetivo común de alcanzar metas de la organización, el departamento de capital humano reconoce que una de las funciones es facilitar las aspiraciones de quienes componen la empresa, de no ser el caso, la productividad de los empleados puede descender.

Para las empresas los objetivos de la Administración de Recursos Humanos representan una parte fundamental en el desarrollo de las actividades dentro de la organización laboral ya que permiten reflejar los propósitos e intenciones como institución ante los trabajadores y puede así lograr un éxito en el desarrollo de todas las actividades planteada dando el máximo de sí, con una administración eficaz, manteniendo una motivación activa en donde el trabajador se mantenga satisfecho con lo que recibe y hace, en donde este pueda aspirar a mayores logros por la productividad con la que se desarrolla de manera descendiente que beneficie a ambas partes.

6.1.6 Funciones de la Administración de Recursos Humanos

Dessler & Varela (2004), plantea las siguientes funciones:

- ✓ Realizar el análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada trabajador).
- ✓ Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos adecuados para cada puesto.
- ✓ Seleccionar entre candidatos.
- ✓ Desarrollar y aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos empleados.

- ✓ Llevar a cabo programas de desarrollo de los recursos humanos.
- ✓ Administrar los sueldos y salarios (remunerar a los empleados).
- ✓ Administrar los incentivos y las prestaciones.
- ✓ Evaluar el desempeño del personal.
- ✓ Comunicar (entrevistar, dar asesoría, establecer la disciplina).
- ✓ Estimular la motivación de los empleados.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, y de la legislación en materia laboral.

Según Dessler (2006) dentro de las funciones de Recursos Humanos esta:

- ✓ Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado).
- ✓ Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.
- ✓ Seleccionar a los candidatos para cada puesto.
- ✓ Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.
- ✓ Evaluar el desempeño de los colaboradores.
- ✓ Administrar los sueldos y los salarios (remunerar).
- ✓ Proporcionar incentivos y prestaciones.
- ✓ Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar).
- ✓ Capacitar y desarrollar a los empleados actuales.
- ✓ Fomentar el compromiso de los colaboradores.

Las funciones de la Administración de Recursos Humanos permiten un desempeño mejorando ya que se logra dejar claro todo el desarrollo laboral que se debe realizar en la organización empresarial, manteniendo comunicación que permite asesoría en establecer todo lo necesario en aplicar, capacitar y desarrollar todos aquellos planes que beneficien tanto a la institución como a los recursos humanos existentes que estimulen la motivación.

6.2 Subsistemas de Administración de Recursos Humanos

6.2.1 Subsistema de Integración de Recursos Humanos

Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales. Representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento.

Este subsistema permite a la organización empresarial realizar reclutamiento que logren el desarrollo eficiente en la institución, lo que permite que las tareas organizadas y asignadas sean realizadas de manera primordial donde el mayor cumplimiento en lo orientado, logrando identificar los talentos humanos aplicados.

6.2.2 Subsistema de Organización de Recursos Humanos

El proceso de organización de recursos humanos incluye la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el puesto.

El presente sub sistema contiene un proceso de organización que beneficia a todos los recursos humanos recién integrados a la organización laboral en donde consiste integrar, diseñar y evaluar el puesto que tendrá a cargo, logrando un mejor desarrollo en la eficacia al realizar las actividades.

6.2.3 Subsistema de Retención de Recursos Humanos

Gamboa (2008) Desde la perspectiva de los recursos humanos, la organización factible es aquella que no solo capta y emplea sus recursos humanos, sino también que los retiene en la organización. La retención de Recursos Humanos Incluye todos los beneficios que la organización pone a disposición de miembros y los mecanismos y procedimientos por los cuales estos beneficios son distribuidos.

Abarca salarios, pensiones de jubilación, vacaciones, promociones a oposiciones más elevadas. También algunas recompensas como garantía de seguridad en el cargo y varias formas de reconocimiento por servicios especiales. No obstante incluye planes de son medios indispensables de complemento y apoyo proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Entre los tipos de servicio y de beneficios sociales se plantean al empleado en tres áreas de su vida:

- ✓ En el ejercicio en el cargo.
- ✓ Fuera del cargo por dentro de la empresa.
- ✓ Fuera de la empresa o sea en la comunidad.

El objetivo del siguiente es mantener y retener las fuerzas productivas existentes en la organización que facilitan las tareas encargadas a los recursos de manera satisfactoria y productiva. Lo que permite que la organización capte y emplee la disposición de los miembros que ayudan a obtener el trabajo productivo aportando sus contribuciones físicas e intelectuales a la institución con el propósito de satisfacer ambas partes.

Según este sub sistema establece políticas de diferentes compensaciones que deberán recibir los recursos humanos contratados en las instituciones empresariales.

6.2.4 Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos

Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas estas representan las inversiones que la organización hace en su personal. Para las mayorías de la organizaciones empresariales el subsistema de desarrollo de Recursos Humanos es una inversión que se realiza al personal que aporta con sus actividades físicas e intelectuales dentro de la institución por lo que este beneficia

a ambas partes ya que si, el recurso humano está capacitado de manera exitosa se desarrollara en sus actividades de manera eficiente y eficaz esto hará que la institución sea exitosa.

6.2.5 Subsistema de Auditoría de Recursos Humanos

Este subsistema comprende los sistemas de información de los recursos humanos y el proceso de auditoría de los recursos humanos.

Dentro de las empresas es de carácter primordial poseer un sistema que genera la información necesaria sobre los recursos humanos existentes y el proceso que se desarrolla como auditoria de todos los recursos para llevar un control que garantice el desarrollo efectivo del desempeño de las actividades asignadas a estos.

6.3 Compensación

6.3.1 Concepto

Según Wherther & Keinth, (2008, p.342) La compensación “es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Su administración está a cargo del departamento de recursos humanos y su fin es garantizar la satisfacción de sus empleados”. Las compensaciones ayudan a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productivo, en donde todos los empleados reciben salarios y beneficios a cambio de la prestación de sus servicios, aportando sus contribuciones físicas e intelectuales a la institución con el propósito de satisfacer ambas partes.

En tanto en Chiavenato (2007) la compensación se refiere a: “la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo por un pago económico.”

Según Werther & Davis (1995, p.68) La compensación “Va más allá del salario y de las prestaciones comunes”. El pago se incrementa como compensación por los gastos adicionales en que, incurre el empleado, tanto por tener mayores responsabilidades fiscales como por los considerables desembolsos. En los hospitales cuentan con sus propias políticas salariales mandatadas por el SILAIS nacional donde se establece que los trabajadores reciban además de su salario diferentes beneficios que se desprenden de él a cambio de sus prestaciones laborales.

Las citas antes mencionadas se relacionan en explicar que, las compensaciones contribuyen un aspecto esencial en la administración de los recursos humanos, ya que refieren que estas van más allá de lo que, monetariamente o no monetarias recibe el trabajador a cambio de las labores prestadas dentro de la organización laboral logrando mantener, desarrollar y retener una fuerza laboral efectiva dentro de la empresaria. En el Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa la directora administrativa asegura que los incentivos son complemento de las compensaciones, junto a todos aquellos beneficios y servicios adicionales que reciben todos los trabajadores una vez agregados a la planilla.

Los trabajadores argumentaron que las compensaciones recibidas en esta institución son muchas las cuales los motivan a permanecer dentro de esta, manteniendo una fuerza laboral fortalecida, ya que lo acordado en el convenio se cumple dentro de lo establecido sin faltar a lo acordado. Hablar en el tema de compensaciones es como hablar de salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios, etc. Es decir todos aquellos pagos en manera de retribuyen la mano de obra de los trabajadores ya sean en monetario o especie.

6.3.2 Importancia

“La Administración de las compensaciones está a cargo del departamento de Recursos Humanos y su fin es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva”. Werther & Keinth, (2000, p.)

Chiavenato (2000, p) Explica que “la compensación es extremadamente importante para una administración eficaz de la estructura de compensación de una organización”. Las compensaciones no solo son importantes por la influencia que los salarios producen en quien los recibe, sino también la empresa que los paga y sobre la sociedad en donde la empresa está localizada. Hoy en día para las empresas es de vital importancia el poder administrar de manera eficiente las compensaciones, que permita dar mantenimiento a un sistema de compensación que, haga posible la maximización de la eficiencia en llevar el control de los costos y así poder proporcionar un paquete de compensaciones atractivo a los trabajadores y brindar mejores beneficios.

Ambas cita detallan la importancia de las compensaciones ya que estas poseen el reto de crear satisfacción en los trabajadores , administradas por el departamento de Recursos Humanos, manteniendo un plan estratégico y equilibrado en donde las empresas institucionales y el trabajador estén satisfecho con lo que entregan y reciben respectivamente.

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, en el Hospital Escuela Cesar Amador Molina la administración recae sobre el departamento de personal quien que todas las compensaciones que requieran los trabajadores sean otorgadas en tiempo y forma para lograr el nivel de satisfacción en donde los empleados se mantengan y retengan la fuerza de trabajo productiva que cumplan en tiempo y forma las labores asignadas.

Los trabajadores expresaron estar motivados, trabajando con productividad, calidad y compromiso ya que; las compensaciones brindadas por la institución permiten todo esto. La importancia de las compensaciones gira alrededor de la satisfacción que puedan expresar los trabajadores y esta institución es un ejemplo de cuán importante son las compensaciones para poder desarrollar las labores por parte de los trabajadores.

6.3.3 Objetivo de la Administración de la Compensación

Según William & Keith (2008), los objetivos son:

- Adquirir personal calificado.
- Retener a los empleados actuales.
- Garantizar la igualdad.
- Alentar el desempeño adecuado.
- Controlar los costos.
- Cumplir con las disposiciones legales.
- Mejorar la eficiencia administrativa.

Según Werther & Davis (2008, p.370) Los objetivos de la compensación es “vincular directamente con el desempeño: pagan a los empleados para obtener resultados y no por antigüedad o por el número de horas que hayan laborados”. Los objetivos bien formulados y aceptados por los trabajadores permitirían alentar el desempeño sobresaliente, así como los controles de costos.

Estas citas señalan relacionan sus definiciones en fin de que los primordiales objetivos de las compensaciones permiten la adquisición de nuevos recursos humanos, garantizando la eficiencia y eficacia de estos, reteniendo y manteniéndolos dentro de la organización laboral. Los objetivos consisten en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

Uno de los objetivos primordiales del Hospital Escuela Cesar Amador Molina con respecto a la administración de las compensaciones es cumplir con las disposiciones legales vigentes ya que, todas las naciones reconocen en la actualidad determinados niveles esenciales de compensación, que reciben el nombre de salarios mínimos. La mayoría de las compensaciones tienen como objetivo hacer sentir al trabajador es decir con igualdad donde el desempeño, la experiencia y la lealtad a la institución permitan un nivel de competitividad alto.

6.3.4 Tipos de Compensación

6.3.4.1 Financiera Directa

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

Según el código del trabajo de la República de Nicaragua (1997), capítulo VI arto. 81 “se considera que el salario es la retribución que se paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral”.

Remuneración económica es lo que se recibe de forma monetaria de parte del empleador a cambio del trabajo desempeñado por parte del trabajador de la organización.

Estas dos citas se relacionan en la opinión de lo que son las Compensaciones Financieras Directas, argumentando que estas son los beneficios monetarios ofrecidos y provistos por el empleador a cambio de los servicios que prestan a la organización. Las compensaciones Financieras Directas suelen complementarla motivación del personal, por ende el desempeño laboral es de calidad, porque permite estar positivo en la realización de todas las actividades asignadas.

En el Hospital Escuela Cesar Amador Molina los trabajadores poseen Compensaciones Financieras Directas como Transporte si el caso del trabajador no lo cubre la ruta de este se les otorga un bono de transporte, igual que bonos para adquirir uniformes cada 6 meses, se les pagan las horas extras, salario, y pago de viáticos, entre otros.

Los beneficios monetarios recibidos por estos trabajadores permiten que ellos satisfagan las necesidades de ellos, los que les permite cubrir una gran parte, manteniendo un nivel de satisfacción que ayuda a mejorar cada vez dentro de la institución laboral.

Existiendo diferentes salarios entre estos pudimos encontrar los siguientes:

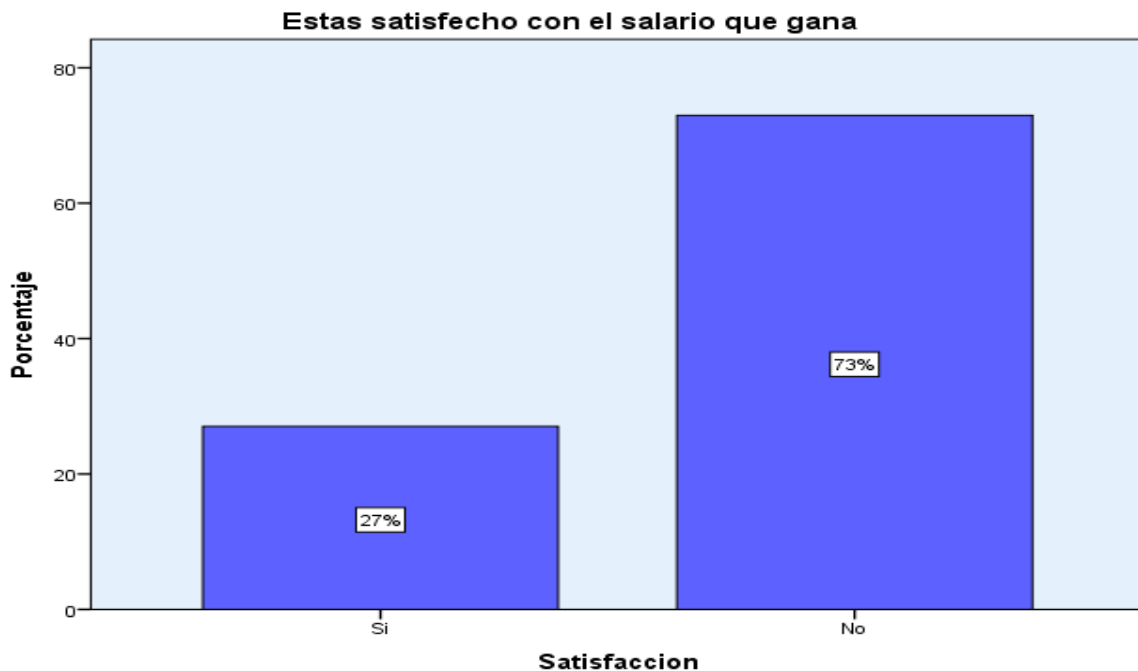
a. Salario

Según el Código del Trabajo de la República de Nicaragua (1997), capítulo V, artículo 67, Se entiende por salario a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Los salarios son compensaciones pagadas a los empleados por la organización laboral a la que pertenecen. Este es una remuneración que el empleado recibe por ayudar a la empresa en el ciclo de generación de ingresos.

El salario normalmente representa una parte muy importante dentro de las compensaciones porque suele ser la remuneración esperada por todos aquellos trabajadores, ya que es la manera más común de retribuir el trabajo prestado por el trabajador.

Grafica No. 1



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 1 Se expresa que si el trabajador está o no satisfecho con el salario que recibe en la institución Hospital Escuela Cesar Amador Molina, (H.E.C.A.M) a lo que un 27% expresaron que no están satisfecho con el salario que devengan y un 73% de los trabajadores encuestados respondieron con un rotundo no a la satisfacción del salario recibido.

Según la Administración del Hospital los salarios devengados van de acuerdo al cargo que ocupan dentro de la organización laboral y a la escala salarial vigente que se proporciona de las entidades superiores (MINSA), pero aun así se logra contactar que la mayoría del personal no se siente satisfecho por la retribución que se les es otorgada. Al salario se percibe como la remuneración en cantidad mínima que se le es entregado al trabajador a cambio del desempeño de las labores.

Se percibió que dentro de esta institución el salario es un componente fundamental de las condiciones de trabajo, así como la remuneración monetaria más esperada por parte de los trabajadores cambio de los servicios prestados en la institución.

➤ **Tipos de Salarios**

✓ **Salario Mínimo**

Según Méndez (2009) el salario mínimo es el salario de menor cantidad que la ley permite pagar a un trabajador. Este representa el costo de la producción de fuerza del trabajo simple y se integra por los gastos de existencia. El salario mínimo es un derecho que tiene todo trabajador ya que, por medio de este, se pueden asegurar las adquisiciones de los productos para cubrir las necesidades básicas.

Chiavenato (2009) plantea el salario mínimo es la remuneración más baja que permite la ley para los trabajadores de un país o de un ramo de actividad económica. Su determinación representa una intervención del estado en el mercado de trabajo o, como ocurre en muchos países, es el resultado de negociaciones colectivas entre empleados y empleadores.

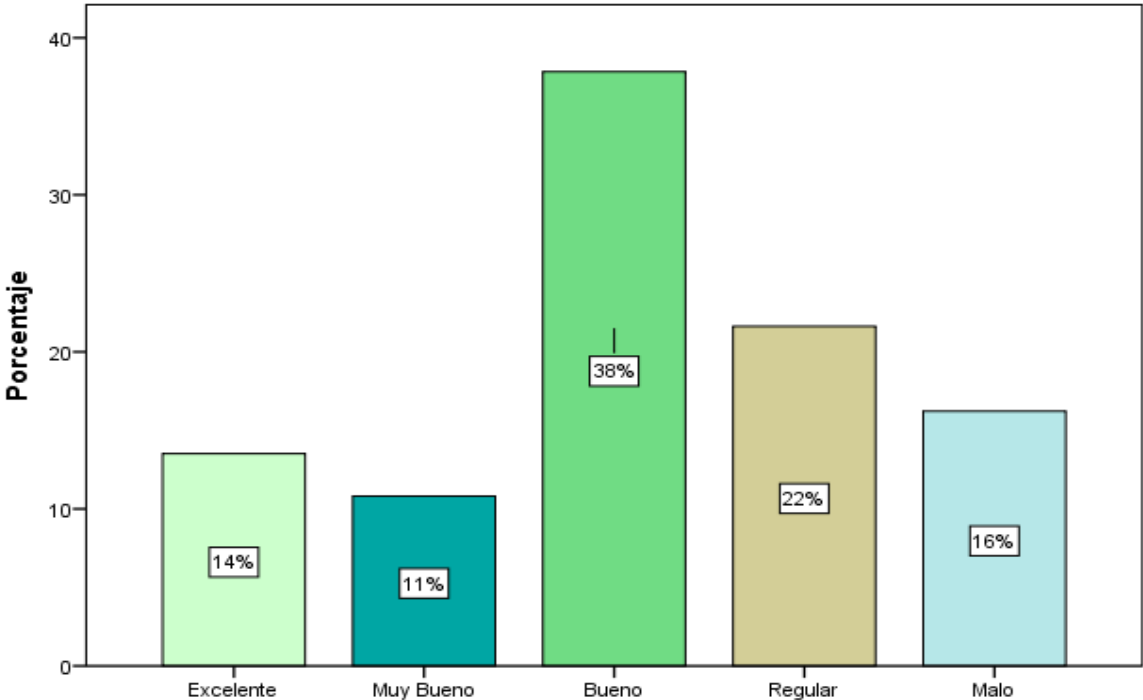
Estas citas hacen referencia a que el salario mínimo devengado por los trabajadores es aquella cantidad mínima que se suele pagar a un trabajador según lo que establece la ley del país. Siendo este susceptible al valor de las monedas y la inflación con respecto a la devaluación monetaria.

El salario mínimo garantiza al trabajador la adquisición de lo básico como la canasta básica de alimentos.

Dentro de las organizaciones empresariales todos los trabajadores deberán recibir un salario mínimo establecido por el MITRAB dependiendo el cargo que detallen en su contrato laboral, a lo que el recurso humano se siente retribuido el servicio que presta a la institución.

Grafica No. 2

Calificacion Salarial.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 2 Muestra que como los trabajadores califican el salario, percibido en córdobas por el personal del área de Administración, para esto se expresaron cinco rangos: el 14% del personal encuestado expreso que el salario que reciben es excelente, un 11% de los trabajadores califico como muy bueno el salario recibido, un 38% afirmo que el salario devengado es bueno, el 22% califico su salario como regular y un 16% categorizo como malo el salario que se les compensa.

El salario que devengan los trabajadores del área Administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa esta subdividida de acuerdo al trabajo, nivel jerárquico y desempeño de cada individuo, en lo que se percibió que la compensación para cada empleado es diferente puesto que con ello se toma el tipo de calificación que expresaron en la encuesta realizada. Según la directora Administrativa se paga de acuerdo a la tabla salarial que proporciona el MINSa y que parte del salario mínimo establecido por la ley dirigida al sector salud.

El salario mínimo permite a los trabajadores suplantar las necesidades básicas del hogar en muchos casos para ellos este no llega al 75% de la necesidad pero para otros es la gloria poseerlo y poder cubrir una parte de lo que es la canasta básica de alimentación, En esta institución se contactó que los salarios que se devengan van dependiendo al nivel jerárquico, en donde se detallan en el convenio facilitado.

✓ **Salario Nominal**

Chiavenato, (2007) “el salario nominal es el monto de dinero establecido en el contrato y que corresponde al puesto que ocupa la persona.” El salario nominal es la suma de dinero que percibe el trabajador por su labor desempeñada en el puesto de trabajo.

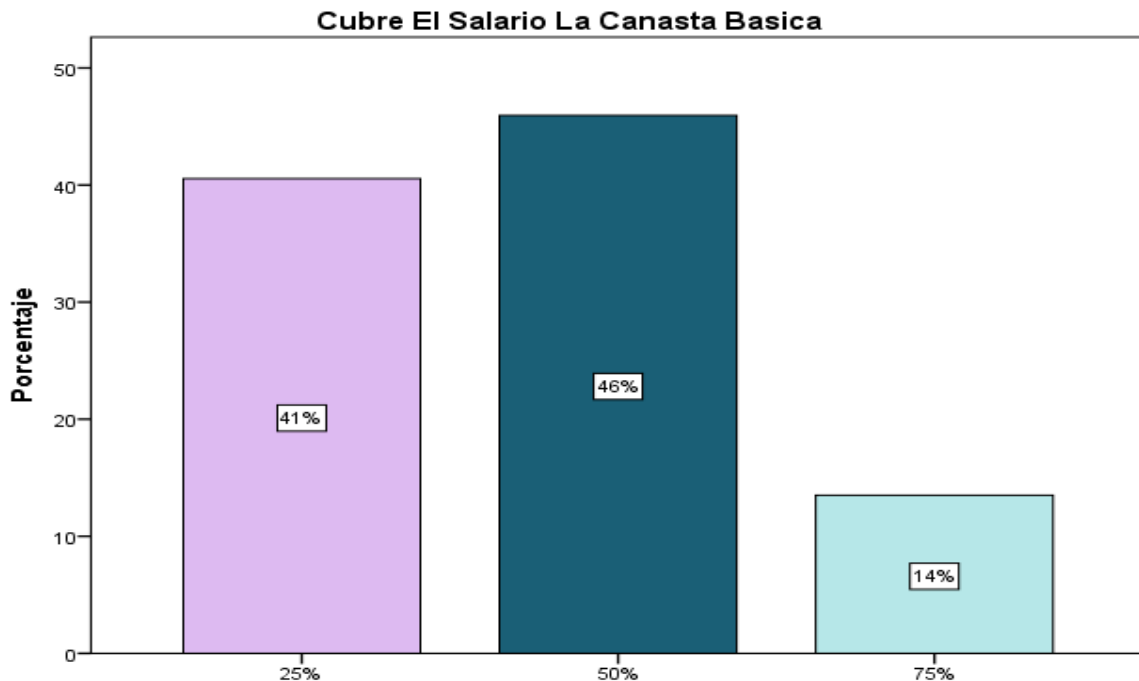
Morales & Velandia (1999) dice que el salario nominal son aquellos expresados en dinero que se recibe por el trabajo.

Las citas antes mencionadas señalan que el salario conocido como nominal es la retribución del patrón o institución al trabajador establecido por el contrato colectivo de trabajo, también este se conoce como salario bruto.

En el Hospital Escuela Cesar Amador Molina una vez firmado contrato y registrado en la nómina fiscal el trabajador devenga el salario estipulado y monto acordado en el contrato laboral, este depende del desempeño que realice el trabajador dentro de la institución empresarial.

El salario nominal es correspondido por el trabajo que realizan todos aquellos recursos humanos en una empresa.

Grafica No. 3



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 3 De acuerdo a los resultados obtenidos, aproximadamente el 41% de los trabajadores confirmaron que cubren su canasta básica en un 25 por ciento, un 46% de estos dijeron que cubren la necesidad en un 50 por ciento y

el otro 14% cubren en un 75 por ciento la compra de su canasta básica.

Se puede decir que según estos resultados ninguno de los trabajadores encuestado logra cubrir su canasta básica en un 100% debido a que su salario no es muy generoso, en cuanto a esta necesidad por parte de ellos a esto se le suma la inflación del córdoba, y toda la alza de los productos alimenticios. Cabe mencionar de que dentro de esta organización laboral se percibe que los trabajadores son muy beneficiados con diferentes compensaciones recibida, pero a la vez confirmamos de que ninguno de ellos logra cubrir la necesidad de la canasta básica en un 100% pero esto depende de la alza en los productos perecederos del hogar y no por un salario bajo.

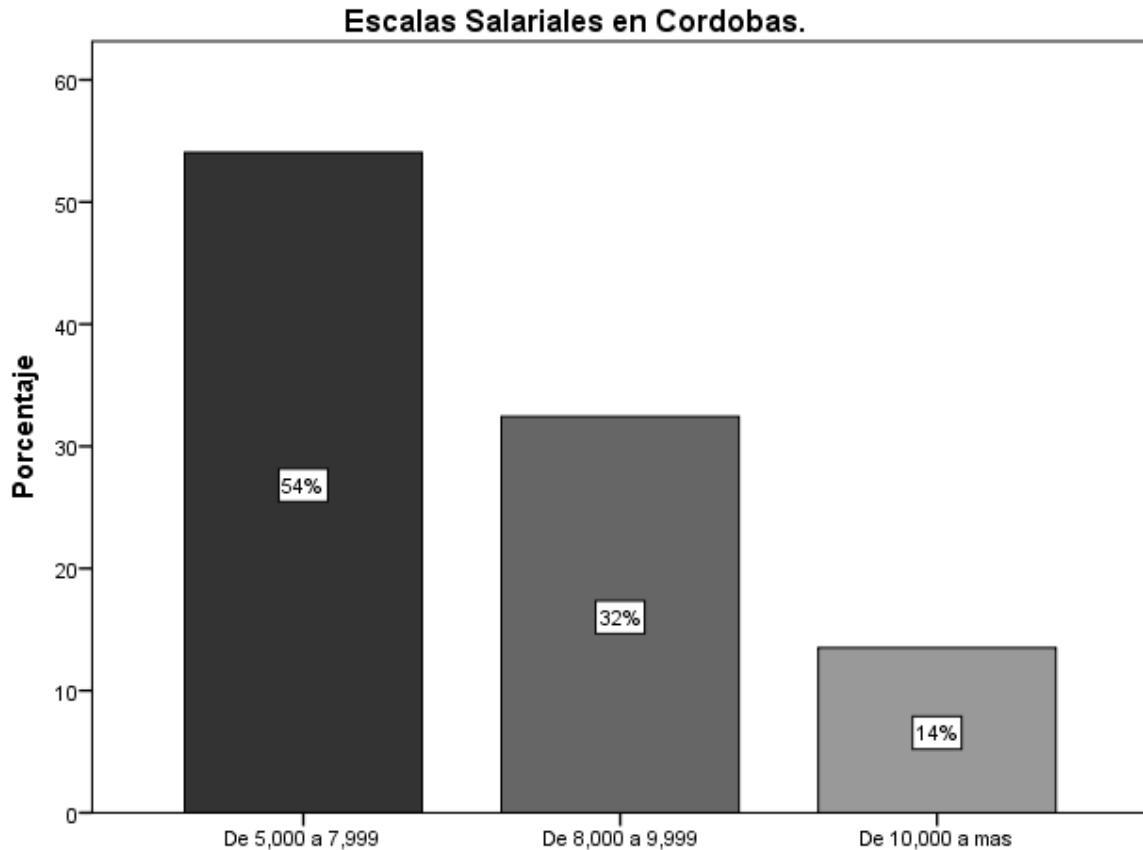
El salario nominal es una parte establecida en el convenio colectivo expresado y aceptado por ambas partes, beneficiando en satisfacción tanto a l trabajador como a la propia institución ya que le permite mantener y retener la fuerza laboral.

✓ **Salario Real**

Según Chiavenato, (2007) “el salario real representa la cantidad que el empleado puede adquirir con el referido monto de dinero y es equivalente al poder adquisitivo o sea al poder de compra o a la cantidad de mercancía que se adquieren con el salario.” El salario real es más que todo el poder adquisitivo que poseen los individuos por el recibimiento de su salario, es lo que las personas compran con su salario.

El salario real es expresado en medios de vida y servicios que dispone el trabajador. En la cita antes mencionada afirma que este salario es la cantidad asignada al trabajador con el que puede adquirir cierta cantidad de bienes en dependencia a este salario.

Grafica No. 4



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 4 En esta grafica se puede mostrar el porcentaje de donde se encuentran los salarios en la área administrativa del Hospital Regional de Matagalpa, en donde el 54% de los trabajadores expresaron que sus salario devengado alcanza entre los 5000 a 7999, un 32% de estos devengan salarios entre 8000 a 9999 y el 14% restantes de los trabajadores expresaron que su salario anda entre 10000 a más.

De acuerdo a lo mencionado por parte de la directora Administrativa de dicho hospital los salarios se encuentran divididos dependiendo al acuerdo de la nómina fiscal establecida ante la entidad por los entes superiores del MINSA.

En donde se establece que los trabajadores del Hospital devengaran salarios de acorde al cargo a desempeñar en dicha institución, manteniendo la relación con el salario mínimo vigente para el sector salud estipulado en el Ministerio del Trabajo (MITRAB).

El salario real es el poder de compra es decir de la adquisición de bienes y servicios, con este salario que indica la cantidad de consumo o de bienes y servicios que estos pueden adquirir ajustándolo a la inflación que se da en el país.

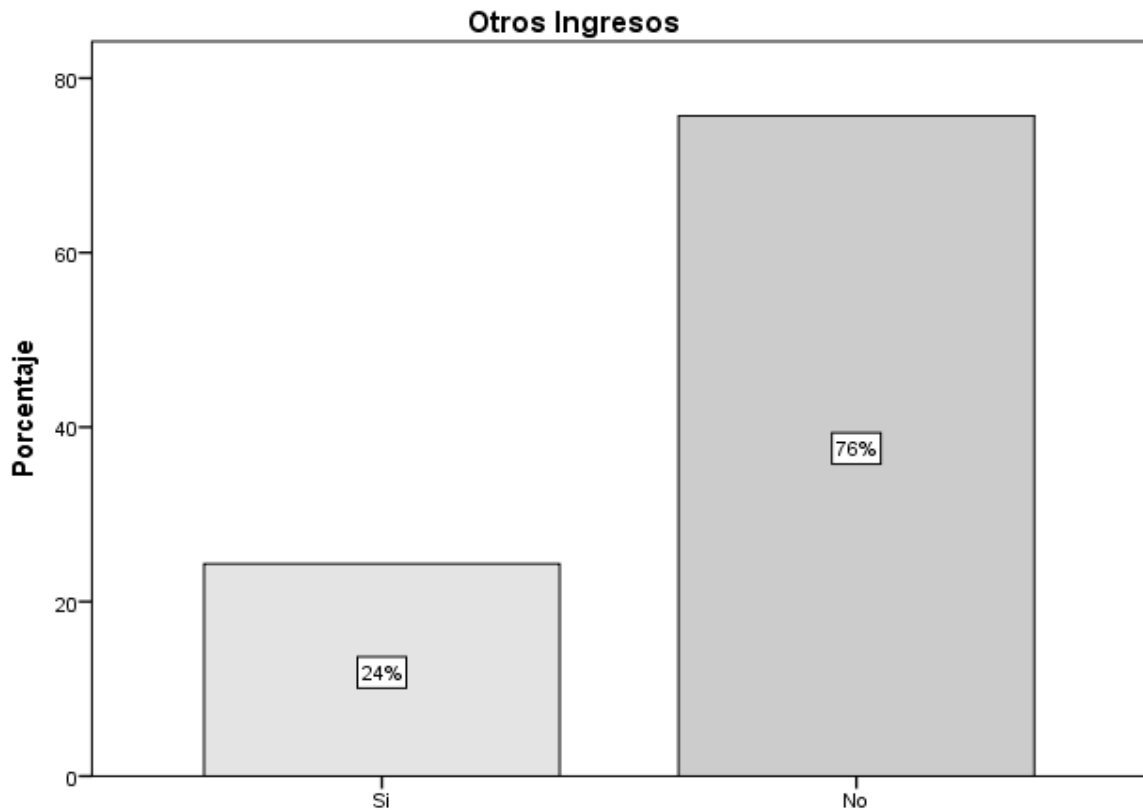
b. Ingresos

Según el MINSA los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de consumo- ganancia. El término de ingreso se relaciona tanto como diversos aspectos económicos pero también sociales ya que la existencia o no de los mismos puede determinar el tipo de calidad de vida o de un individuo.

Ingreso se le llama a la cantidad que se recibe por la venta de productos o por prestar servicios dentro de una organización laboral, con esto se hace referencia a todas las entradas económicas que perciben los trabajadores.

Para el trabajador los ingresos son de mucha importancia porque permiten retribuir de manera monetaria los esfuerzos físicos e intelectuales que estos realizan en las instituciones empresariales en donde ayudan a motivar la eficacia de los trabajadores.

Grafica No. 5



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No.5 En la presente se logró obtener la información por medio de los instrumentos aplicados que el 24% de los trabajadores del área administrativa reciben otro ingreso aparte del salario base que devenga en dicha institución y el 76% del resto expresaron no constar con otro ingreso aparte de su salario.

Para los trabajadores de este Hospital se les hace imposible el obtener otro ingreso extra ya que no poseen el tiempo suficiente que requiere el realizar otras labores que les generen más ingresos extras. En la actualidad las personas poseen de manera natural la necesidad de obtener dinero adicional que ayude a cubrir las necesidades primarias en la vida personal, ya que esto permitiría cumplir de manera satisfecha todas aquellas necesidades que les hagan falta.

c. Bonificaciones

Según Chiavenato, (2007) las bonificaciones también llamadas bonos es un pago que se concede a los trabajadores como consecuencia de circunstancia. Las bonificaciones o bonos como se conocen las empresas los otorgan en una efeméride como días festivos, navidad o bonos que brinda el gobierno.

Los bonos juegan un papel importante puesto que, estos son complementos al salario que reciben los trabajadores que vienen a suplantar los gastos adicionales que realizan los trabajadores, permite complementar todos aquellos gastos que surgen de la nada lo que hace que los trabajadores se sientan satisfecho con estas bonificaciones que vienen a beneficiarlos.

Para los trabajadores de las instituciones de salud, el dinero o salario recibido representa el medio para satisfacer muchas necesidades hoy en día, por lo que; el salario es de mucha importancia para todos los trabajadores y es uno de los principales motivadores pero, no el único más importante motivadores. La directora administrativa argumentaba que los trabajadores del Hospital Escuela Cesar Amador Molina cuentan con bonos monetarios, bonos de transporte, bonos para uniformas y calzado cada 6mese lo que ayuda al trabajador económicamente y permite que estos estén satisfechos con lo que la institución les brinda.

En lo observado durante las visitas al Hospital a la aplicación de instrumentos a los trabajadores se logró confirmar que estos trabajadores cuentan con la entrega de bonificaciones mensualmente y semestralmente.

6.3.4.2 Financiera Indirecta

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

Según Chiavenato (2009) la compensación financiera indirecta; es aquella que el trabajador no recibe en dinero, sino que puede recibirla en especie o la empresa paga a un tercero en beneficio del trabajador.

Ambas citas se relacionan en su totalidad, ya que estas expresan coincidencias en que las compensaciones no financieras son todas aquellas que no abarca la financiera directa es decir estas se reciben en especie, o como beneficio a tercero por parte del trabajador.

Todas las compensaciones que van dentro de las financieras indirectas son recibidas en especie, es decir a como la palabra lo dice "Indirecta" se pueden identificar como todas aquellas compensaciones agregadas al salario base pero que no son monetarias y que también vienen a beneficiar de gran manera a todo los trabajadores.

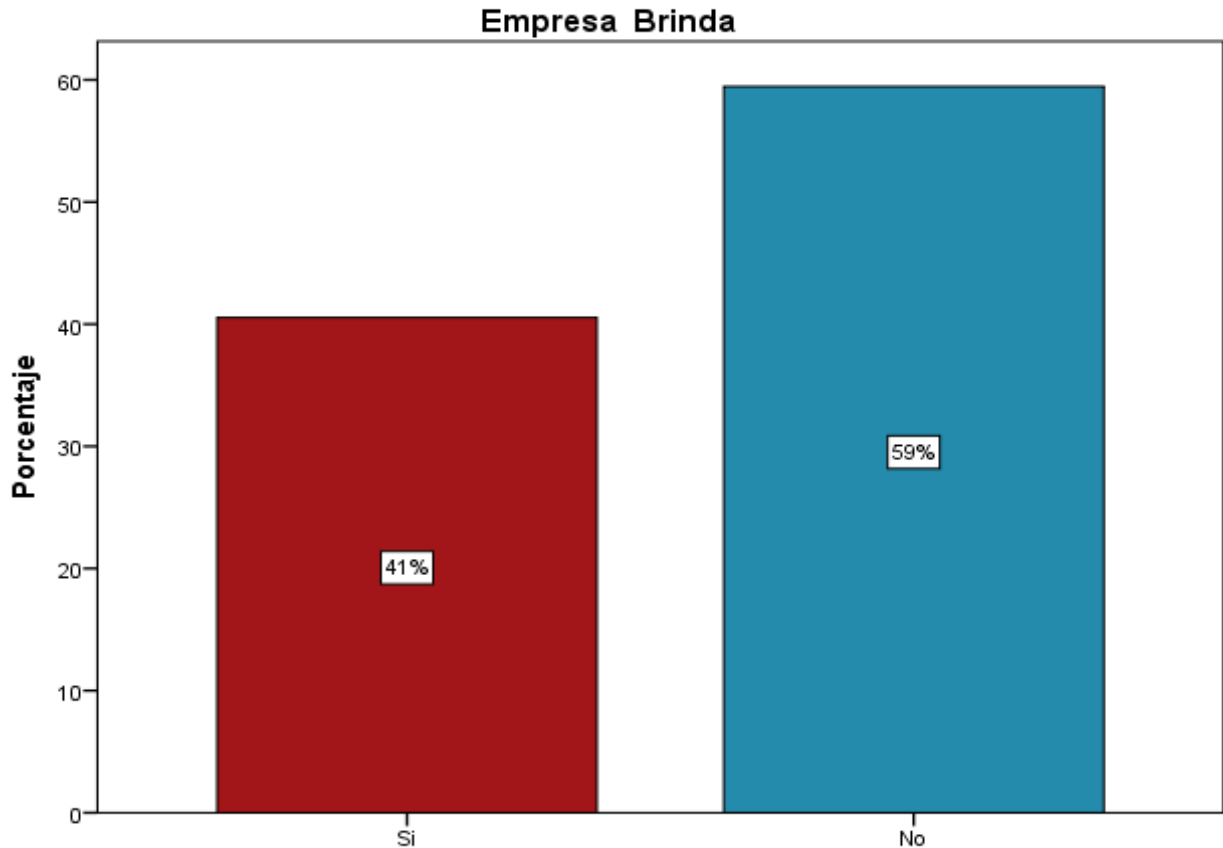
Las compensaciones de la financiera indirecta compensan cuestiones extras al servicio prestado, en estas influyen en algunos casos lo que es el clima laboral que se da en la institución que permita a los trabajadores mantener un esfuerzo y compromiso con la organización laboral en la que se está desempeñando, con esta viene también la comunicación interna que fluye entre los trabajadores y aquellos que están a cargos de ellos.

a. Planes de Seguro

Según Contreras, (2000) los seguros son instrumentos financieros por el cual se otorga una suma asegurada en caso de fallecimiento, invalidez o supervivencia. La aseguradora pagara a los beneficiarios la suma asegurada en caso de invalidez, supervivencia o muerte del asegurado, de acuerdo a las condiciones contratadas, siendo requisito fundamental que la póliza se encuentre vigente.

Los planes de seguro son condiciones que se establecen con empresas aseguradoras entre el trabajador, estos pueden ser individual o familiar, a lo que estos deberían de tomar en cuenta tres cosas cobertura, costos y comparación.

Grafica No. 6



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

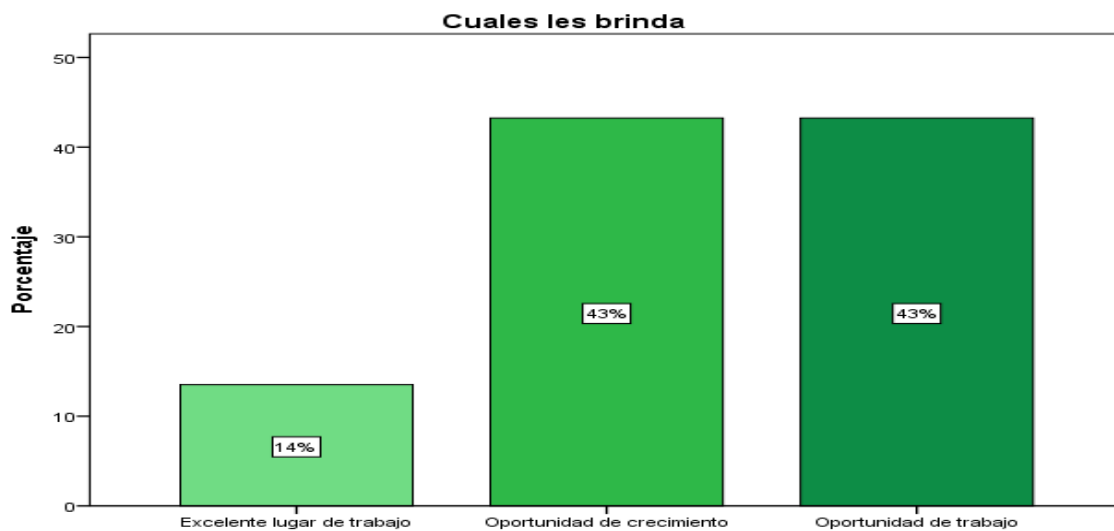
En la Grafica No.6 Se expresa que el 41% de los trabajadores confirman de que la empresa les brinda todo aquello que ellos esperaban y el 59% se expresaron de manera negativa con respecto a lo que la empresa no le brinda desde su punto de vista.

A lo que la directora administrativa argumento que los trabajadores de este Hospital cuentan con un sin número de beneficios muchos esperados por todos ellos pero que a la vez existían trabajadores no estar conforme con lo brindado por este sector ya que consideran muy poco por el desempeño de estos.

Siendo estos los mejores recompensados por sus prestaciones laborales dentro de las organizaciones empresariales a nivel nacional.

Toda organización laboral debe prestar todo lo necesario a sus trabajadores para lograr mantener un nivel de satisfacción que permita ejecutar las acciones laborales de manera exitosa, en esta institución logramos captar de que los trabajadores reciben lo necesario por parte de esta lo que hace mantener los recursos humanos existentes.

Grafica No. 7



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 7 Esta con respecto a la interrogante anterior se logró percibir que el 14% de los trabajadores expresaron que la institución le brinda un excelente lugar de trabajo, un 43% dijeron que les brindan oportunidades de crecimiento, y el 43% restante expresaron que la institución les brinda oportunidad de trabajo.

Expreso la encargada del áreas administrativa de que los trabajadores efectivamente cuentan con un clima laboral que permite que los trabajadores estén satisfactoriamente desempeñándose con todas aquellas metas establecidas,

brindándoles oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral, personal y social logrando las expectativas de mejoras en las diferentes áreas administrativas, ofreciéndoles condiciones de cultura organizacional pertinente para que estos logren estar cómodos.

Según nuestra apreciación en esta institución las condiciones que presta a los trabajadores son las básicas y necesarias para que estos puedan desarrollar sus labores, sin obviar de que una que otra instalación poseen falta de condiciones adecuadas para que estos estén satisfechos.

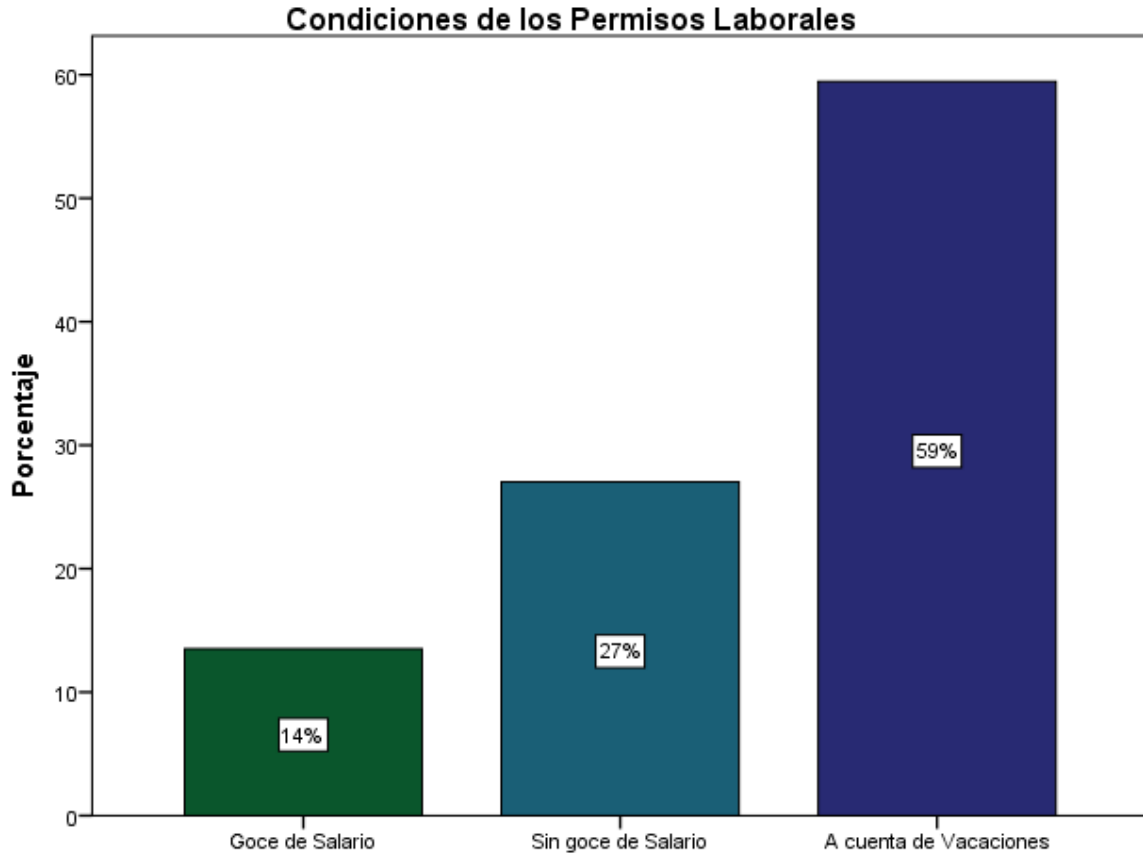
b. Permisos con Sueldos

Según Sánchez & Zamora, (2014) los permisos son la licencia de ausencia del trabajo con goce de salario, obtenido por un empleado para resolver problemas específicos. El trabajador con previo aviso y causa justificada puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por tiempo determinado.

Los permisos juegan el papel de pase o licencia a que el trabajador no se presente por causa justificada, en la mayoría de los casos estos son remunerados si es por causa justa y solicitada con tiempo.

Los permisos logran que el trabajador con toda la confianza del mundo se ausente de su lugar de trabajo en algunos casos estos se otorgan con el goce de sueldo como que este estuviera desempeñándose en sus labores diarias, estos se permiten con sus causa justificada con anticipación y en casos de ex cesión cuando los permisos se deberán de manera imprevista con algunas circunstancias que no se puede premeditar en tiempo y forma.

Grafica No. 8



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal de HRCAM.

En la Grafica No. 8 A lo que corresponde la manera en la que se concede el permiso solicitado siendo un 14% de los trabajadores expresaron que sus permisos son con goce de salario, el 27% de estos dijeron que sus solicitudes de permiso son otorgadas sin goce de salario y el 59% de los trabajadores expresaron de que sus permisos son dados a cuenta de vacaciones.

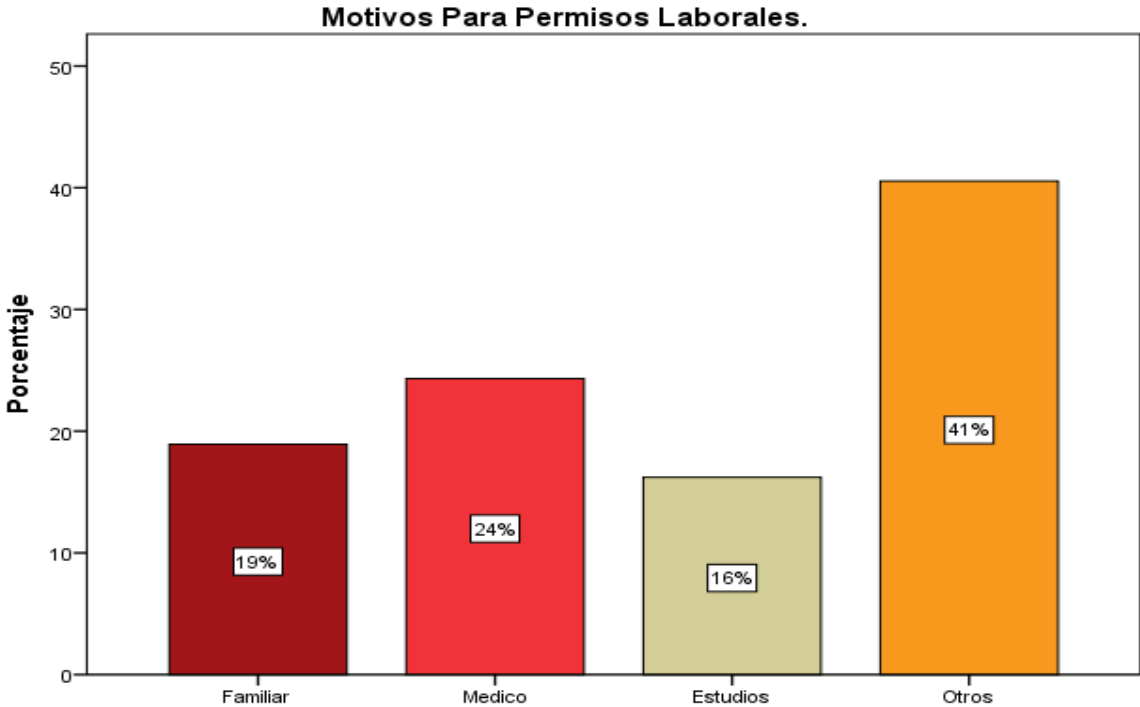
Según la directora administrativa dijo que en dicha institución los permisos son otorgados de manera accesible a todos aquellos trabajadores que lo soliciten

siempre y cuando cumpliendo con todo lo establecido, dependiendo las situaciones que lo ameriten.

La apreciación sobre esta interrogante lleva a la conclusión de que los permisos son más fácil brindarlos a cuenta de vacaciones que con o sin goce de salario, a lo que recurre que la instancia no tenga que dar la remuneración del día solicitado al trabajador, lo que consideramos no muy alentador porque en algunos casos los trabajadores lo solicitan así y es por cuestiones de asuntos familiares que necesitan de urgencia.

El permiso no se le niega a ningún trabajado siempre y cuando sea solicitado con anticipación, para no dejar el trabajo a medias. Todo trabajador tiene el derecho a que se le sean otorgados los permisos solicitados sin abusar de solicitar a cada momento permiso sin causa justa.

Grafica No. 9



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 9 En este grafico muestra que el 19% de los trabajadores solicitan permisos por cuestiones familiares, un 24% por situaciones que ameriten visitas al médico, el 16% expresaron que solicitan permisos por cuestiones de estudios y el 41% de los trabajadores dijeron solicitar permisos por otros motivos.

En cuanto a esto el Hospital otorga permisos a sus empleados por las circunstancias que sean, sin importar las causas, siendo la mayoría de las causas visitas al médico, o por problemas familiares, en casos de estudio y siendo la mayoría por motivos desconocidos sin detallar. Ya que para el Hospital es justo de que los empleados estén satisfechos con sus solicitudes de permiso siempre y cuando este no se vea afectado por alguna actividad que requiera de la presencia exigida mente.

Según nuestra apreciación en el Hospital los trabajadores suelen no tener mucha comunicación con los jefes inmediatos en casos de solicitudes de permisos por asuntos personales, lo que conlleva a que estos soliciten permisos sin argumentar y optar pedir día a cuenta de vacaciones.

c. Vacaciones

Según Varela, (2006) las vacaciones son el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado. Las vacaciones son el periodo de tiempo de descanso continuo y remunerado al que tiene derecho todo trabajador por cada 6 meses de trabajo, ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Las vacaciones son la parte más satisfactoria para la mayoría de los trabajadores de las empresas, es decir el momento sagrado que les otorgan como descanso para recuperar fuerzas después del desgaste físico y mental que tienen durante los periodos laborales, estos normalmente son otorgados en fechas festivas, o por exceso de acumulación. Estas son ganadas desde un momento inicias a laborar dentro de una organización laboral, están es necesario que sean para descansar o para que el trabajador haga lo que desee, solo en casos necesarios y de excepciones de algunos casos se pueden pagar.

Se expresó por parte de la administración de dicho Hospital de que las vacaciones son derecho de todos los trabajadores están son otorgadas de manera accesible con vista a que el trabajador descanse lo necesario y que remunere todo el desgaste físico y mental que requiere el desempeño laboral que ejerce.

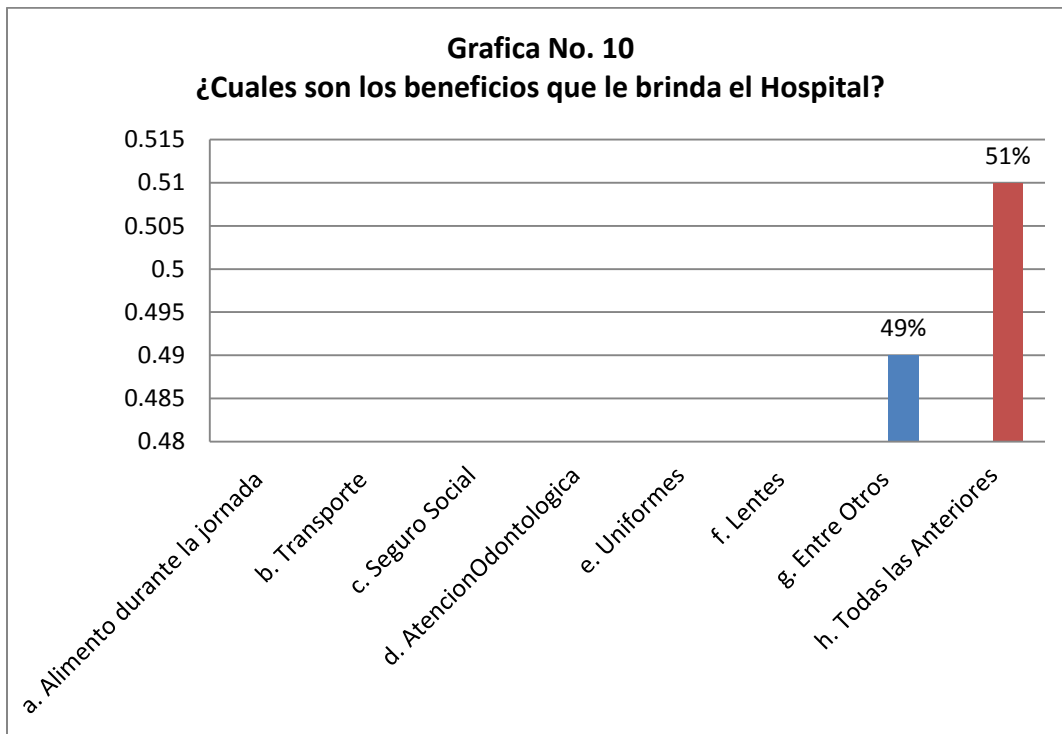
Todos los trabajadores del Estado y empresas privadas disfrutan de vacaciones con goce de salario desde el sábado de Ramos al domingo de pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al primero de enero, estos días son los orientados por el ministerio de trabajo en el país. Estas debes disfrutarse efectivamente, donde el trabajador tiene todo el derecho de solicitar esta compensación.

d. Beneficios

Chiavenato, (2000) los beneficios son aquellas facilidades comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzo y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medio indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio.

La cita antes mencionada señala a los beneficios como ganancias o excesos de ingresos que el trabajador va logrando con el paso del tiempo y lográndose desempeñar dentro de la institución laboral en donde es contratado, estos beneficios son conocidos como ganancias por el proceso o actividades que realiza el trabajador. Los beneficios contribuyen al nivel de satisfacción que poseen los empleados dentro de las instituciones laborales, ya que estos son compensaciones agregadas a todos aquellos que están contratados y agregados respectivamente en las planillas fiscales.

Las compensaciones indirectas constituyen a “prestaciones y servicios al personal correspondiendo a objetivos de carácter social, organizativo y de los empleados y de su desarrollo personal” según Werther & Keith (2008, p.388). Todas las naciones enfrentan desafíos en el aspecto social. Desde la existencia de un considerable sector de desempleados hasta la carencia del personal calificado en determinadas áreas.



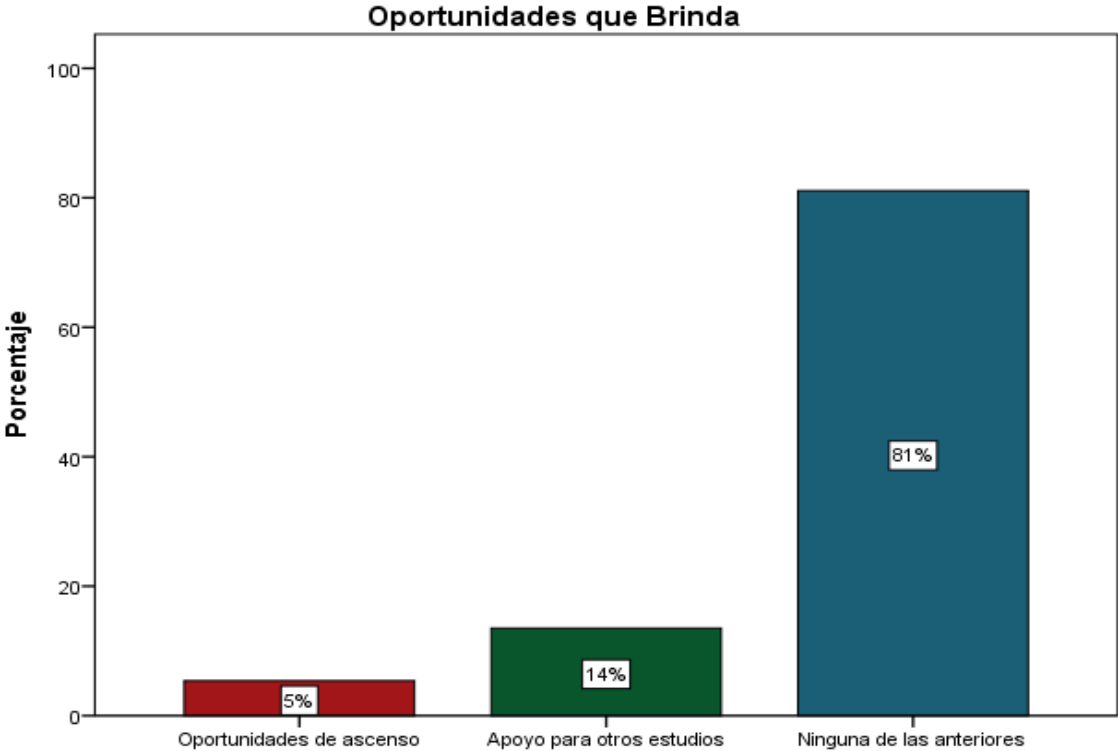
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No.10 En esta interrogante los trabajadores expresaron que el 49% de ellos gozan de otros beneficios que brinda la institución y el 51% expresaron que gozan de todos los beneficios brindados.

Por parte de la dirección administrativa se expresó que todos los trabajadores del Hospital Escuela Cesar Amador Molina gozan de beneficios desde un momento estos están registrados en la planilla fiscal, estos ya pueden solicitar todo lo expresado en el convenio, son un sin números de beneficios que logran los trabajadores que entre ellos se pueden mencionar: Alimento durante la jornada laboral, acuerdo de lentes, Bonos, Canastas navideñas entre muchos más. Por lo que se considera que los empleados de este Hospital son unos de los más beneficiados de todos aquellos trabajadores del Estado. Esto permite satisfacer la mayoría de las necesidades aun dentro de la jornada laboral, sin descuidar las labores orientadas a cada uno de estos.

Según lo contactado en alguna de las visitas que se realizaron a las instalaciones del Hospital y con algunos de los documentos facilitados se afirma de que todos los trabajadores que se encuentran en la planilla fiscal de esta instancia cuentan con un sin número de beneficios que permiten gozar de muchos atributos y que en algunos casos a terceros es decir hijos de los trabajadores con goce de becas, entre otros. Que ayudan al rendimiento por medio de la satisfacción que poseen estos con lo recibido.

Grafica No. 11



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 11 El 5% de los trabajadores dijeron que si se les brinda oportunidades de ascenso, el 14% de estos dijeron recibir apoyo para otros estudios por parte de la institución, y el 81% dijeron no recibir ninguna de las anteriores.

Por lo que en la dirección de recursos humanos afirmaron que normalmente los movimientos en cargo se dan pocas veces ya que estos se promueven después de alguna jubilación, despido o fallecimiento, pero que a las ves dicho Hospital brinda becas en apoyo a los estudios de los trabajadores en general para la superación personal y profesional de los mismos trabajadores.

Todos los trabajadores poseen pocas oportunidades de crecimiento en cuestión de ascenso laboral, por lo que las vacantes de cargos superiores se dan solo en casos extremos de despido por faltas irremediables o por jubilaciones, a lo que los trabajadores repudian estas situaciones en algunos casos porque poseen un largo tiempo dentro de esta institución y no han sido tomados en cuenta para llenar vacantes de cargos superiores a los que poseen.

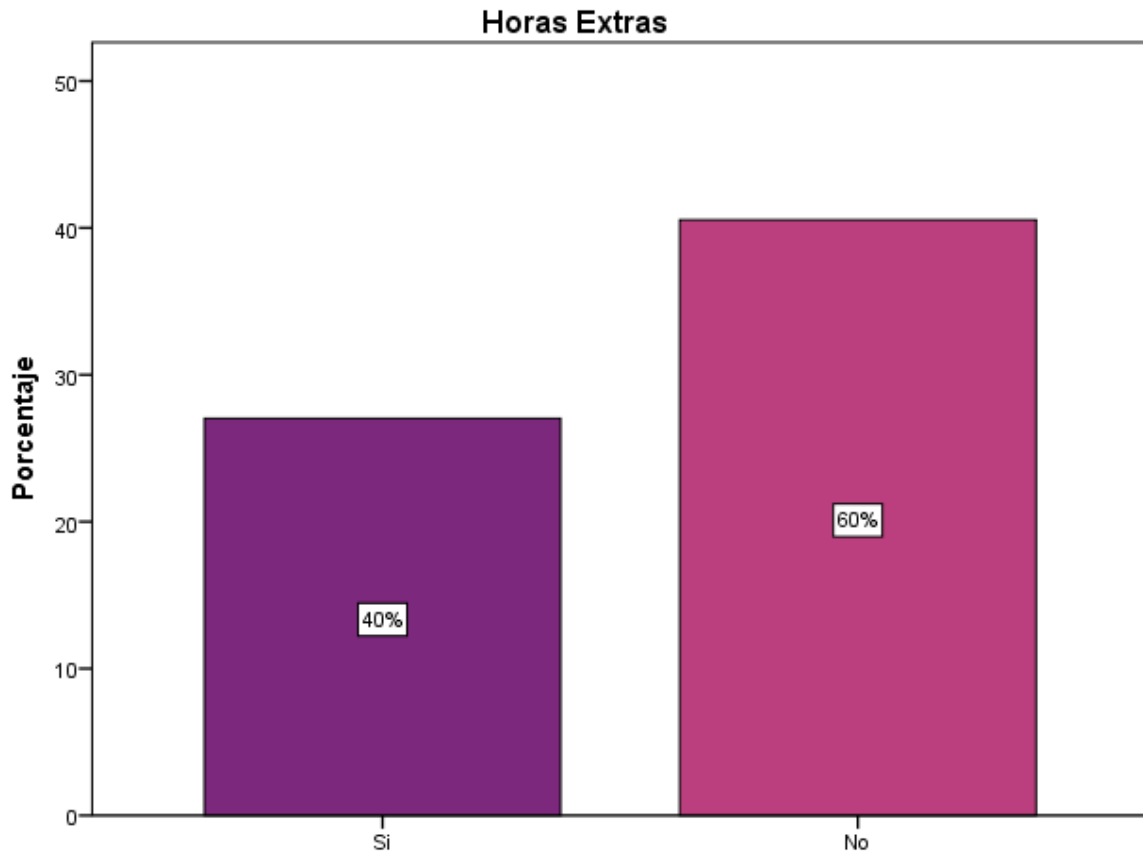
e. Horas Extras

Según la (Asamblea Nacional de Nicaragua, 1996 Ley N.185, Artículo 57). El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinales constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contratos especial entre las partes. Las horas extraordinarias son todas aquellas en las cuales los trabajadores cubren periodos laborales superiores a lo pactado en el convenio colectivo, las cuales se pactan para atender necesidades de la empresa y siempre que no sea perjudicial para la salud del trabajador, estas se pactan por escrito, si no hay un acuerdo escrito, pactada con conocimiento del empleador.

Cualquier trabajo realizado por encima de las horas normales de trabajo y todo trabajo realizado en un día de descanso semanal o festivo se considera como horas extraordinarias. Sin embargo, cualquier trabajo realizado para corregir errores imputables al trabajador no está incluido en el tiempo extra. El trabajador y el empleador pueden acordar ampliar horas diarias del trabajador por un máximo de dos horas con el fin de permitir que el trabajador disfrute de un día adicional o día parcial de descanso semanal.

Grafica No. 12



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No.12 En la presente grafica el 27% de los trabajadores expresaron que si realizan horas extras en el Hospital, el 41% de estos dijeron no realizar y el 32% a veces.

Se opina que siempre y cuando ambas partes se comuniquen que deben trabajar en hora extras más de lo que se estipula en la jornada laboral establecida al acuerdo laboral, ya que en ocasiones es necesario de que le trabajo de valla alineando conforme a lo establecido trimestralmente. Los trabajadores no están obligados a realizar horas extraordinarias, salvo en el interés social o de fuerza mayor. Las horas normales de trabajo pueden ser continuas o divididas en dos o más periodos de trabajo con periodos de descanso en el medio.

Se logra contactar de que los trabajadores en esta instrucción juegan papeles muy importantes que determinan una gran labor institucional, lo que conlleva en muchos casos el realizar horas extras pero que a la vez esto no les complace mucho en lo personal ya que en la mayoría de los casos estas no son remuneradas, pero se realizan con el propósito de organizar y poner al día tareas rezagadas o pendientes en horarios aceptables.

f. Días Feriados

Según el régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, (26 de noviembre) Es aquel que no es día laborable, en el ámbito laboral, que no es día hábil, en el ámbito procesal, pudiendo ser el domingo (en la mayoría de los países del mundo), el sábado (en los países influenciados por la cultura judía) o el viernes (en los países influenciados por la cultura islámica), además de otros días declarados festivos.

El trabajo del día feriado, a opción del trabajador, puede ser compensado con otro día de descanso compensatorio. Si le hicieran trabajar también el día de descanso compensatorio, se le pagará de la misma forma que el día feriado trabajado.

Los días feriados nacionales están expresamente señalados en la legislación laboral y son días de descanso obligatorio nacional, en cambio los días de asueto son las celebraciones festivas-religiosas locales que se celebran en cada municipio del país. Además, un día festivo es una fecha del calendario que es resaltada de forma especial y habitualmente suele ser feriado.

g. Aguinaldo

Se da también la situación de que los empleados solo buscan a las empresas que les den un buen paquete de prestaciones y servicios por varias razones. El hospital es una de las instituciones que se preocupa por la seguridad y bienestar de sus trabajadores, por lo cual exige la afiliación del seguro social INSS, al igual que se ejerce el resto de beneficios que estos poseen desde un momento que entran a la organización empresarial de este.

El aguinaldo es una prestación anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre y equivale a quince días de salario como mínimo, para los trabajadores que ya han cumplido un año de servicio. El aguinaldo para los trabajadores representa un regalo o gratificación que estos reciben por navidad generalmente a todo aquel que presta sus labores dentro de la organización laboral este se otorga a doce mensualidades habituales como un pago extra por haber laborado los doce meses anteriores.

Todos los trabajadores que forman parte de la organización laboral ya ingresados en las planillas fiscales de esta institución ya cuentan con la seguridad de recibir el aguinaldo durante el último mes del año como premio u obsequio de lo realizado durante los meses anteriores.

6.3.4.3 No Financiera

Según Mondy & Noe (1997) nos afirma que las compensaciones no financieras “consisten en la satisfacción que una persona recibe del puesto mismo o del ambiente psicológico y / o físico donde trabaja. Las compensaciones no financieras son las que representan la satisfacción del trabajador en el desempeño de tareas significativas relacionadas con su puesto con el fin de permanecer en competitividad.

“Son especialmente comunes en los departamentos de venta, al paso que ceden la prioridad a los programas de comisiones y otros similares” según Werther & Davis (1995, p.323) Estas compensaciones no financieras sirven para alentar esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico, es decir estos pueden concederse en otras especies.

Las compensaciones No Financieras suelen ser un factor importante tanto para los empleados como para los empleadores futuros, ya que esta compensación no financiera puede beneficiar el balance final en un momento de que la institución empresarial este poniéndose en marcha.

“Por lo general se materializan en un pago monetario que; Sin embargo, pueden también concederse en otras especies”. Muchas empresas llevan a cabo programas de reconocimientos de méritos, durante los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas. La importancia de esta compensación se refleja en la gratificación que demuestra el trabajador, reflejando motivación dentro de la organización de esta institución del estado logrando así mayor eficiencia y eficacia en sus labores.

El clima organizacional, la cultura organizacional permiten que el trabajador esté satisfecho con lo que percibe dentro de la institución que permiten establecer esfuerzos y compromisos con la organización laboral que permita que el trabajador se sienta comprometido con la institución manteniendo comunicación interna en donde fluyan todas las actividades desarrolladas y las inquietudes.

a. Reconocimiento y Autoestima

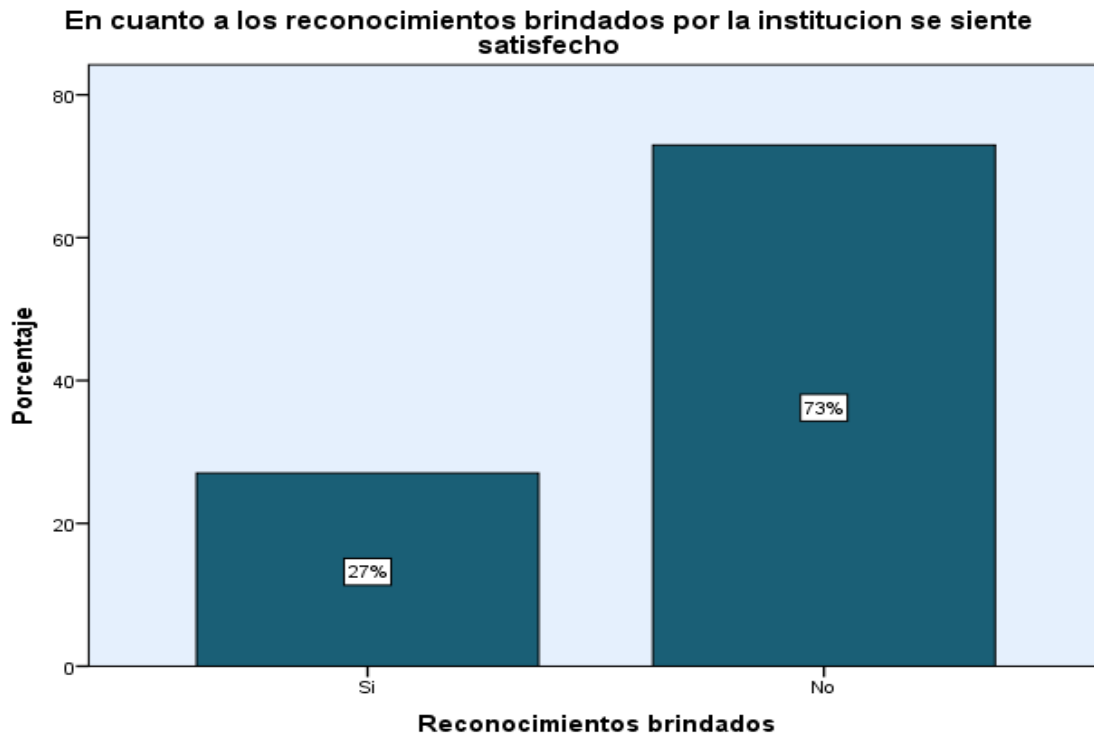
El reconocimiento va desde frases como “buen trabajo” hasta recompensas económicas. (Chiavenato, 2007). El reconocimiento es uno de los diversos tipos de incentivos no económicos, un programa de reconocimiento social incluye intercambios más informales entre gerentes y empleados, como elogios, aprobación o expresiones de aprecio por un trabajo bien hecho.

Según (Aguado, 2013) El reconocimiento es su atractiva eficiencia, o dicho en otras palabras, su extraordinaria relación costo-beneficio. El reconocimiento es tratado generalmente como una forma de recompensas.

La necesidad de los reconocimientos se vuelve un pilar fundamental para mantener un nivel de autoestima alto que ayude a facilitar las labores que se realicen a diario en la organización laboral en donde se permita reconocer el valor del recurso humano que se posee.

Todo trabajador debe ser motivado con diferentes tipos de reconocimientos que permitan hacer sentir al trabajador parte de la gran familia de la institución laboral para la cual desempeña sus conocimientos, lo que ayuda a satisfacer a este.

Grafica No. 13



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

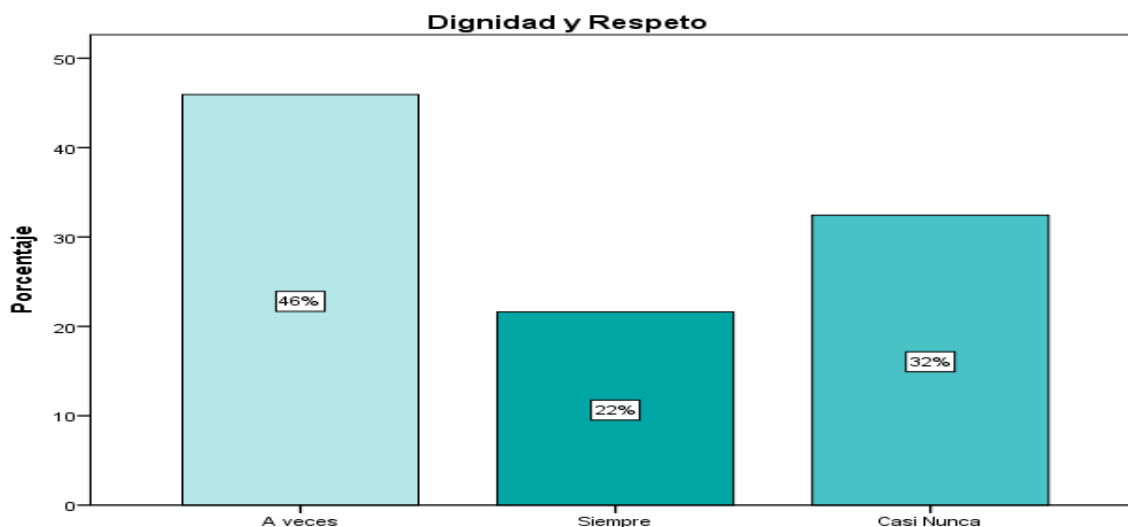
En la Grafica No.13 En la presente grafica El 27% de los trabajadores dijeron si sentirse satisfecho en cuanto a los reconocimientos otorgados por el Hospital y un 73% expresaron no sentirse satisfechos a los reconocimientos brindados por esta entidad.

Según la entrevista aplicada a la responsable de la administración Lic. Moreno reconoce que sin los trabajadores no fuera posible de que le Hospital llevase una organización laboral ordenada y no funcionara de manera eficiente a lo que argumento de que los trabajadores tal vez no son motivados de manera notoria pero si constan con los mejores reconocimiento en cuanto a las compensaciones recibidas de manera extra a lo argumentado en su contrato laboral.

Por lo que determinamos que dentro de esta institución falta brindar mayor reconocimiento a todas las fuerzas laborales que permiten que se desarrollen

todas las actividades, y poder mantener a la fuerza humana con autoestima alta por lo realizado.

Grafica No.14



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No.14 En la presente grafica El 46% de los trabajadores expresaron de que A veces si son tratados de manera respetuosa y con dignidad, un 22% de estos expresaron sentirse tratados a si siempre y el 32% restante dijeron no ser tratados así casi nunca.

De acuerdo a esta grafica en toda organización laboral siempre hay fluctuaciones y malos tratos por parte de los recursos que se relacionan entre si en el Hospital, pero que a la vez detallo de la Directora Administrativa de este lugar de que si existe un buen trato entre trabajadores y jefes de área, obviando el trato que reciben por el ente de la máxima autoridad inmediata al mando de la dirección actual. El trato recibido dentro de las instituciones según los trabajadores debe ser familiar y con un ambiente favorable para que ellos pueden desempeñarse de manera satisfactoria en donde sus labores se desarrollen de manera eficiente y eficazmente.

Se logró contactar que en esta organización laboral existe poco trato con respeto y dignidad de los niveles jerárquico más altos en algunas ocasiones, a lo que los trabajadores refirieron no estar satisfechos con el trato que se recibe.

b. Seguridad en el Empleo

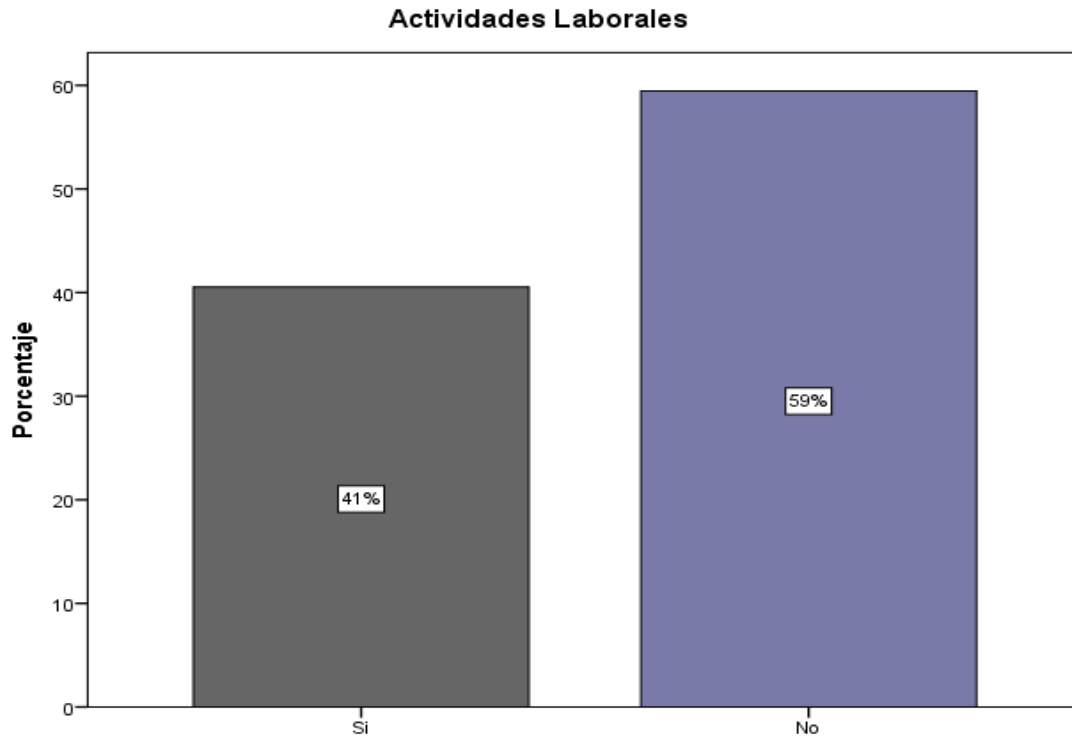
Protección contra el robo o la violencia, contra la pérdida de posibilidades de empleo y contra la pobreza debido a enfermedad o vejez.

Toda organización institucional que proporciona trabajo puede contribuir a mejorar los niveles de vida al proporcionar seguridad en el empleo y trabajo decente se las labores a ejecutar.

La seguridad es muy importante para la sostenibilidad a lo largo plazo y es esencial para garantizar el trato justo de los trabajadores de dicha institución. La seguridad en el empleo crea muchos beneficios adicionales además de la contribución que hacen los trabajadores de sus conocimientos y de sus esfuerzos para aumentar la productividad. La seguridad en el empleo puede conferir todavía otra ventaja y es que anima a la gente a considerar su trabajo y los resultados empresariales con una perspectiva a largo plazo.

Esta idea de seguridad no significa que la institución retenga a todas las fuerzas incluyendo a las que no son tan productivas como el resto, esto ayuda a asegurar de que los trabajadores no pierdan su puestos de trabajo por aspectos sobre los que no tienen control, como los famosos malos momentos económicos o los errores estratégicos de las empresas o instituciones.

Grafica No. 15



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 15 En la presente grafica A lo que el 41% de los trabajadores del Hospital afirmaron de que el lugar donde desarrollan sus actividades laborales si es adecuada y el 59 % de estos expresaron un no a la interrogante.

Por lo cual la dirección aclaro que esto afecta un poco la infra estructura antigua que tiene el Hospital parte de ella abarca las instalaciones donde se encuentran las oficinas del área administrativas, lo cual no se ha podido desarrollar de manera general ya que con lleva tiempo y está siendo construido parte por parte lo que permitirá de los empleados tengan las condiciones adecuada que les permiten estar satisfechos.

Según nuestra apreciación lo que afecta en esta interrogante a la institución es la parte antigua de la infraestructura que se mantiene y que no a podido ser reconstruida, pero se aseguró de que los cambios se vienen dando a tiempo para evitar la incomodidad en el desarrollo de las actividades por parte de los trabajadores.

c. Compensación por Experiencia y Conocimiento

Según Werther & Davis (1995, p.322) Las compensaciones por conocimientos y experiencia “constituyen un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que se ha llevado al adquirir destrezas o conocimientos relacionados con el puesto que desempeña el ramo de la empresa”. Resulta importante el notar que estos tipos de

Incentivos no se basan en lo que hace el empleado, sino en lo que puede hacer de manera diferente a como operan otros sistemas de incentivos. En esta empresa se evalúa la importancia del empleado por la organización ya que, consiguen un nivel más alto en el desempeño de las actividades realizadas, que permiten tener mayor eficiencia que permita reducir la necesidad de contratar más personal y disminuya la tasa de absentismo.

6.3.4.4 Parámetros de la Compensación

Según Werther & Keith (2008, p.371) los parámetros de la compensación “es necesario determinar el monto de los incentivos y la periodicidad con la que se van a entregar”. Con este fin los parámetros de las compensaciones es necesario establecerlos para que conduzcan a evitar la confusión y no permitan interpretaciones, siempre es preferible especificar la política en una o dos frases muy claras. En los hospitales de esta ciudad los parámetros son dirigidos desde los niveles superiores es decir se establecen a nivel nacional, y en los niveles locales se organizan a su conveniencia, en donde se le facilite al trabajador y ayude a mantener una información de calidad dentro de la organización.

Dentro de los parámetros de las compensaciones se consideran todas aquellas decisiones que se deben tomar al momento de las decisiones sobre los incentivos y todas aquellas prioridades que deben poseer los trabajadores que están dentro de la organización laboral.

6.4 Satisfacción Laboral

6.4.1 Concepto de Satisfacción

Muñoz Adanes (1990) Define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa en un ambiente que le permita estar a gusto dentro del ámbito de una empresa u organizacional que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económico acorde de sus expectativas”.

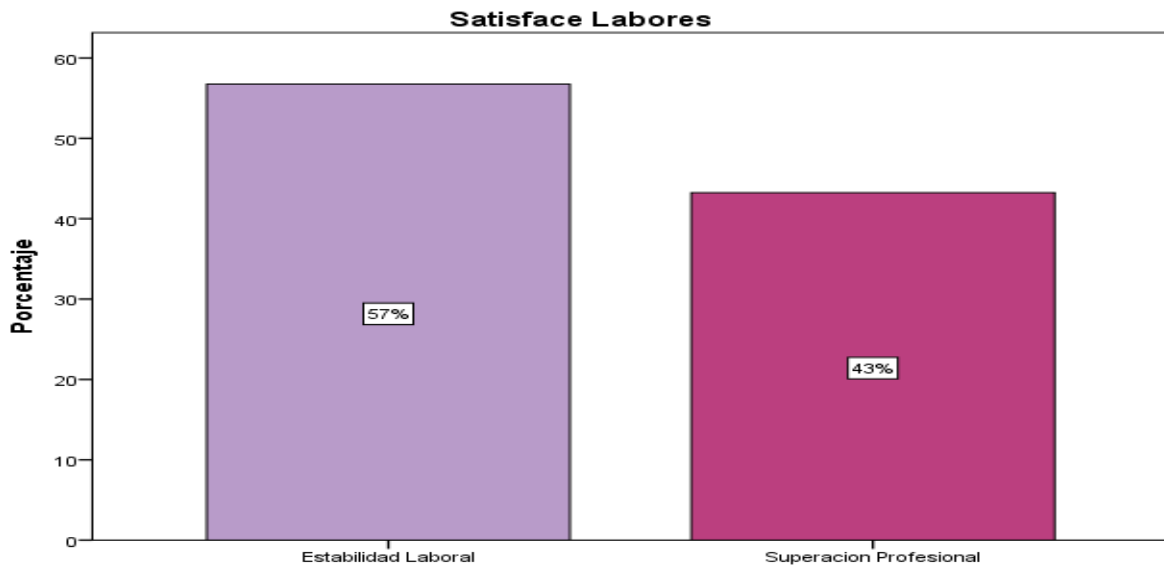
Se entiende como el grado de conformidad de la persona respecto al entorno del trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad etc.

Según Kuan& Hernández (2013) La satisfacción laboral es el resultado de la satisfacción de las necesidades en el individuo existente entre en lo que un individuo percibe y lo que espera recibir en una organización. La satisfacción laboral se ha vuelto una temática importante para las diferentes investigaciones de este tipo, puesto a que es un factor difícil de determinar el grado de bienestar del individuo en su trabajo.

El dinero es un medio y no un fin. Pero puede comprar muchas cosas que satisfacen múltiples necesidades personales, según Chiavenato (2007). La satisfacción de ciertas necesidades motiva a las personas a hacer un mayor esfuerzo en el desempeño de sus labores. Se dice que estas instituciones a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus labores, en cambio manifiestan que si la satisfacción laboral es poca, se presenta poco interés por parte del trabajador lo que conlleva a una baja en el rendimiento laboral.

Para los trabajadores que están dentro de una organización laboral se les hace difícil siempre estar satisfecho con lo que se hace y con lo que se recibe, puesto que estas ambas van de la mano y necesitan estar niveladas para que el sujeto expresado como trabajador de la instancia rinda de manera positiva en su totalidad manteniendo un nivel de satisfacción que se lo permita cumplir.

Grafica No. 16



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 16 En donde el 57% de los trabajadores que se desarrollan en el Hospital expresaron que le motivo por el cual le satisface estar acá es la estabilidad laboral y el 43% de estos expresaron por la superación profesional.

A lo que se entiende de que los trabajadores hasta un cierto grado de conformidad la satisfacción actual de estos esta de manera aceptable y positiva, lo que ayuda a incidir en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción motiva a desarrollarse de una mejor manera.

La mayoría de los trabajadores expresan en cualquier situación que es mejor una estabilidad a superar, pero no siempre las opiniones coinciden ya que cada quien mantiene su punto de vista, y este caso no fue la excepción la mayoría de los

trabajadores argumentaron preferir mantenerse en el lugar estable que optar por algún cargo que no será otorgado, y poner en riesgo lo actual.

6.4.2 Motivación

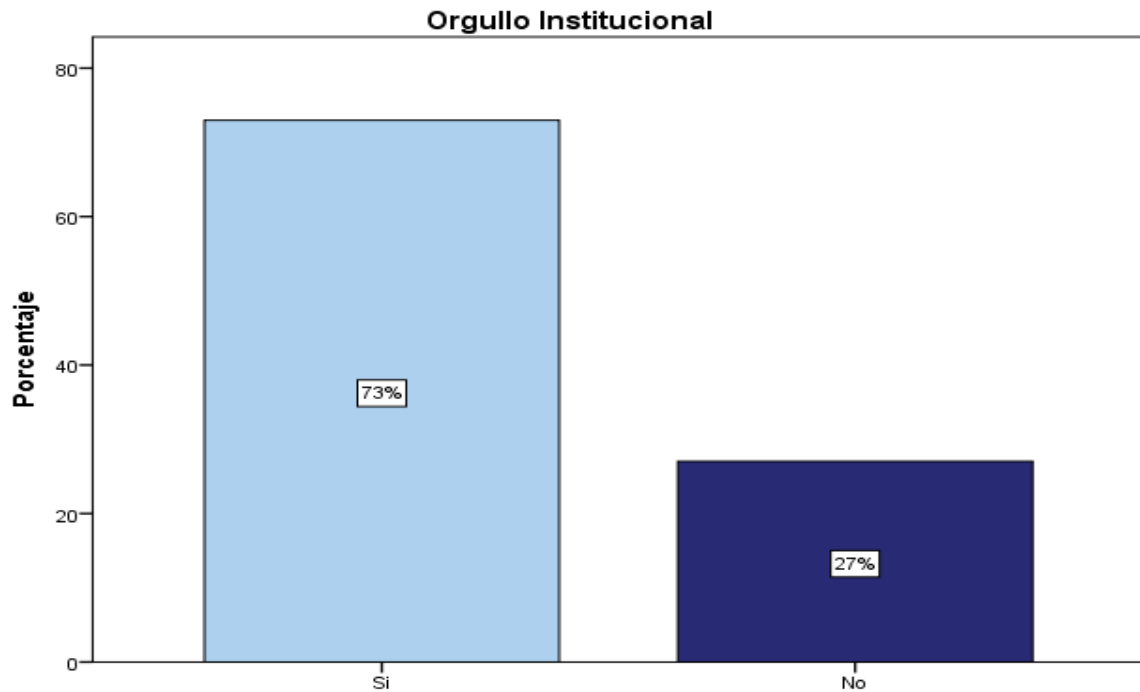
Según García & Uscanga (2008, p.50) la motivación es un flujo dinámico e individual considerando elementos fisiológicos, cognitivos y conductuales que interactúan mutuamente aplicado lo cual, en el siguiente modelo, los incentivos o compensaciones corresponden a una recompensa como resultado de ciertos comportamientos que refuerzan el ciclo en tanto es una retroalimentación positiva para la satisfacción de determinadas necesidades. Se considera que la motivación es el proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos.

La motivación en un término general que aplica a todo tipo de impulso, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares según Koontz, Weihrich & Cannice (2008). La motivación se refiere al impulso o esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o meta.

Según López, Páez & Soria la motivación es el proceso origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de los objetivos. La motivación depende que las personas tengan objetivos claros, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas económicas justas y oportunas. En los hospitales públicos el implementar la motivación es de suma importancia dentro de la organización ya que argumenta que un personal motivado es el motor de la empresa y permite cumplir con todas las expectativas puestas.

La motivación es un aspecto que nunca debe faltar entre los empleados de una organización laboral, ya que este permite mantener el beneficio del compromiso por parte del trabajador con la organización lo que lleva a sumar más ganas de cumplir con lo propuesto.

Grafica No. 17



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 17 En donde el 73% de los trabajadores del hospital dijeron sentirse orgullosos de desempeñarse en este y el 27% dijeron un rotundo no al sentirse orgullo por el trabajo en esta institución.

A lo que se le agrega por parte de la Dirección administrativa y de todos aquellos recursos existentes en este Hospital afirmaron sentirse orgulloso ya que se desarrollan en el ámbito laboral en una institución que presta servicio a la comunidad en donde la mano de obra es necesaria siempre sirviendo sin ver a quien, lo que permite ayudar de manera indirecta a todas las necesidades presentadas.

Según nuestra apreciación por parte de la observación directa realizada en las instalaciones del HECAM relacionándonos con los trabajadores de este expresa el

orgullo institucional que se a logrado mantener dentro del núcleo laboral existente que ayuda a retener y mantener las fuerzas laborales.

6.4.3 Necesidades

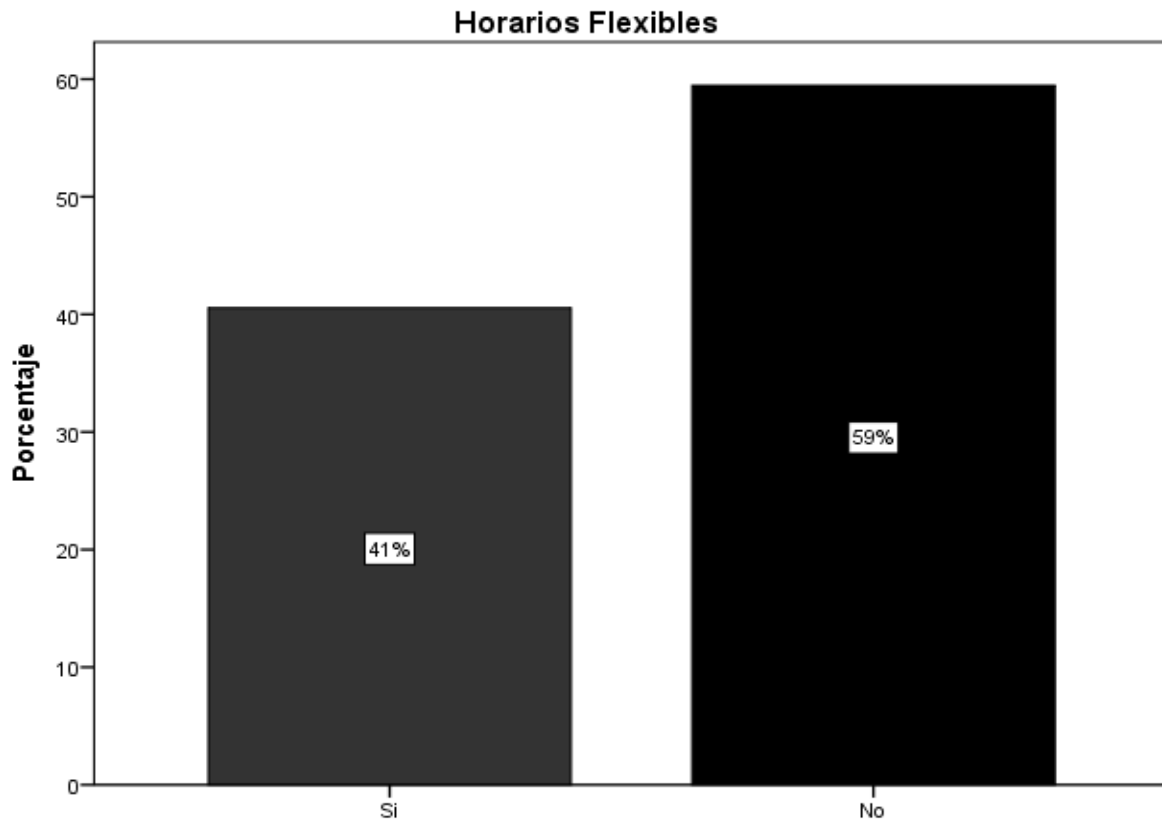
Según MITRAB (2011, p.17) las necesidades se presentan constantemente en nuestra vida diaria se toman decisiones sobre el rumbo que debemos seguir, que hacer, como hacerlo, en que momento, con qué recursos, etc. Pero generalmente existe algo que nos impulsa a hacer las cosas, a actuar de una u otra manera. Las necesidades insatisfechas crean un ambiente des-motivante para el trabajador desconcentrándolo de sus actividades primordiales dentro de la empresa.

En cuanto mayor sea la tensión, más alto será el nivel de ese esfuerzo. Cuando su esfuerzo conduce a la satisfacción de la necesidad, la tensión se reduce, según Robbins & Coulter (2000). Las necesidades deben ser satisfechas en conjunto tanto por la empresa y por el mismo trabajador, ya que una vez satisfechas se podrá concentrar en su labor resultando beneficioso para ambas partes.

Las necesidades siempre surgen entre los trabajadores de las organizaciones laborales las cuales son necesarias ser suplantadas a lo inmediato ya que esto no puede pasar a lo largo del tiempo que afecte la productividad de la institución.

Existen teorías que comprueban que ciertas necesidades afectan el clima organizacional y explican los tipos de necesidades y cuáles de ellas pueden ocasionar un bajo o alto rendimiento en su ámbito laboral; pues debido a los tipos de necesidades existen también personas muy competitivas las cuales su mayor objetivo es ascender de cargo, debido a su alto nivel de producción ayuda en la motivación de la empresa y esta le recompensa. El punto es que las necesidades no siempre son perjudiciales para las personas, en algunos casos son benefactoras para los empleados puesto que ellos se auto superan y mejoran el desempeño en su trabajo demostrando una mejor calidad con el fin de ser reconocidos a nivel organizacional como ejemplo a seguir.

Grafica No.18



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a personal del HRCAM.

En la Grafica No. 18 En donde El 41% de los trabajadores dijeron tener horarios flexibles por parte de los responsables de áreas, y el 59% restantes afirmaron no tener horarios flexibles.

A lo que la administración de este centro expreso de que todos los empleados son comprensibles al momento de solicitar horarios flexibles con respecto a la causa que lo amerite entre ellos fueron mencionados los siguientes: Durante la lactancia materna se le brinda horarios permisibles y flexibles para las madre en lecho materno, y en caso de poseer un un hijo o hija con capacidades diferentes se les brinda por toda una vida horarios flexibles para atenciones especiales al hijo.

Según nuestra apreciación logramos contactar de que efectivamente los trabajadores de esta poseen horarios flexibles en donde se valoran las necesidades o situaciones espontaneas que surgen en su diario vivir.

6.4.4 Tipos de Necesidades

6.4.4.1 Necesidades Innatas

Son las que se presentan aun sin la voluntad del individuo, ejemplo clásico de este grupo es la satisfacción de alimentación, sed, sexo, abrigo, etc. (Mercado, 2008). Algunos autores pueden definir estas necesidades como necesidades básicas es decir aquellas de las cuales el hombre no puede dejar de prescindir porque su calidad de vida depende de gran manera en la satisfacción de estas.

Las necesidades innatas son comunes y normal dentro del vivir personal de todo trabajador que necesitan ser satisfacias, para lograr estar en rotunda calma y relajación realizando las labores.

6.4.4.2 Necesidades Adquiridas.

Son aquellas que se presentan dependiendo de la voluntad del individuo, (Mercado, 2008). El ambiente que rodea a los trabajadores, sus deseos de lograr o llegar a ser algo entre otros motivadores crean ellos otras necesidades las que varían de cada individuo. En los hospitales se manifiesta de que las necesidades del personal deben ser satisfechas en conjunto tanto por la empresa y por el mismo trabajador, ya que una vez satisfechas se podrá concentrar en su labor resultando beneficioso para ambas partes.

Estas necesidades se adquieren con el pasar del tiempo dentro de la instalación de la institución laboral, que deberán ser suplantadas por ambas partes tanto por la institución como el mismo trabajador, logrando satisfacerlas en conjunto.

6.4.4 Incentivos

Según Wether & Davis (1995, p. 319) los incentivos pueden constituir el total de la compensación o un suplemento para un enfoque más tradicional de sueldos y salarios. Los incentivos son pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de producción laboral, en donde generalmente se emplean junto a un ingreso básico fijo.

Esta pasa a ser parte del suplemento por parte de la retribución salarial a cambio de las prestaciones laborales que realizan los trabajadores dentro de la organización laboral unas ves estipulado en el contrato laboral.

Son los pagos realizados por la organización a sus participantes (Salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimientos, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.) según Chiavenato (2007, p.82). Cada incentivo posee un valor de conveniencia que es subjetivo ya que varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro, a los incentivos también se les llama estímulos o recompensas.

El incentivo pasa hacer parte de lo que mueve o ayuda hacer que el trabajador sea más efectivo en sus labores, que estimula en lo personal a la totalidad en la institución laboral.

Según Werther & Keith (2008, p.372) Los incentivos pueden constituir el total de la compensación, o pueden ser un suplemento dentro de un enfoque más tradicional de sueldos y salarios los incentivos de tipos más común se presentan a continuación:

- ✓ Compensación basada en unidades: son los incentivos concedidos con base en el número de unidades producidas, suelen compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento.
- ✓ Bonos de productividad: los bonos de productividad son incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de productividad.

- ✓ Comisiones: estas se dan más en los puestos de ventas en donde el vendedor puede percibir un porcentaje del precio de ventas fijado a cada uno de los artículos que logre colocar.
- ✓ Curvas de madurez: constituyen ajustes en los niveles superiores de cada categoría de puesto, los empleados se clasifican de acuerdo con su productividad y experiencia.
- ✓ Incentivos no financieros: por lo general, los incentivos se materializan por un pago monetario; sin embargo, pueden también concederse en otras especies.
- ✓ Incremento por méritos: constituyen aumentos en el nivel de la compensación, concedido a cada persona de acuerdo con una evaluación de su desempeño.
- ✓ Incentivos a ejecutivos: este debe corresponder a las necesidades de los empleados de alto nivel, donde se necesita lograr un balance entre los resultados a corto y largo plazo.

En las instituciones de salud se generan un sin número de incentivos que benefician al trabajador logrando un mejor desarrollo en sus labores, debido a la motivación permanente que existe en la organización, manteniendo actitudes positivas expresadas por los empleados logrando una cultura organizacional que permite de que la información sea de calidad.

6.4.5 Satisfacción y Productividad

Según Pettinger (2014) La productividad laboral mide la producción por trabajador en un período de tiempo. En otras palabras la productividad es una medida de la eficiencia laboral la cual muestra la eficacia con la cual las entradas, se convierte en la salida.

La satisfacción y la productividad implica estudiar el comportamiento organizacional que abarca a todos los recursos humanos de una institución, estas variables integra al mejoramiento de la conducta que expresan los trabajadores durante la jornada laboral a diario.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

6.4.6 Causas de la Satisfacción Laboral

Jhon Perry (1961), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

- ✓ Reconocimiento: la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador.
- ✓ Buen Ambiente: el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.
- ✓ Competencia de la Dirección: es decir sí la dirección es incompetente hallaran poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.
- ✓ Seguridad en el Empleo: el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

Existen diversos modelos explicativos sobre el concepto de satisfacción laboral, los cuales proponen que la misma está basada en diferentes causas, entre las que podemos mencionar: satisfacción de las necesidades, cumplimiento positivo de las

expectativas y valores, obtención de resultados mediante encuestas, comparación entre diferentes estudios, etc. En las instituciones de salud la satisfacción laboral permite un logro en su totalidad para el desempeño eficaz de las labores de las y los trabajadores, siendo una causa representativa del impacto que esta tiene ante el ambiente laboral.

V CONCLUSIONES

- Luego de realizar el presente estudio investigativo sobre influencia de las compensaciones en la Satisfacción laboral de los trabajadores en el Hospital Escuela Cesar Amador Molina del Municipio de Matagalpa durante el año 2015, se logró identificar las diferentes Compensaciones Asignadas a los trabajadores basándose en la teoría de la Administración de Recursos Humanos.
- Se estudiaron las Diferentes Compensaciones que se aplican en este Hospital con el fin de conocer mejor todas las remuneraciones que reciben los trabajadores a cambio de las labores prestada dentro de la institución.
- Con este estudio se determinaron todos los factores q influyen en el desempeño laboral de los trabajadores bajo las variables expuestas como: Compensación – Satisfacción Laboral logrando determinar una influencia directa entre los trabajadores con respecto a todas aquellas retribuciones recibidas y el nivel de Satisfacción que poseen actualmente estos.

VI BIBLIOGRAFIA

- Carolina Salinas Oviedo, J. L. (1994). La satisfaccion laboral y su papel en la evaluacion de la calidad de la atencion medica . *Salud Publica, Mexico* .
- Chiavenato, I. (1994). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico: Cuarta Edicion .
- Davis, W. W. (1997). *Administracion del Personal* . Mexico : Quinta Edicion .
- Davis, W. W. (2000). *Administracion del Personal* . Mexico : Cuarta Edicion .
- Davis, W. W. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico : Sexta Edicion .
- Hernandez, K. M. (2014). *La relacion de los planes de compensaciones de las empresas de matagalpa con el nivel de satisfaccion de sus empleados, durante el año 2013*. Matagalpa, Nicaragua : UNAN Managua, FAREM Matagalpa .
- I, C. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico : Mc Graw Hill Interamericana S.A .
- M.N, W. R. (1997). *Administracion de Recursos Humanos* . Primera Edicion.
- Madrid, A. B. (2014). *La relacion de los planes de compensaciones de las empresas del municipio de matagalpa con el nivel de satisfaccion de los trabajadores durante el año 2013*. Matagalpa, Nicaragua : Unan, Managua, Farem Matagalpa .
- MITRAB . (2010). *Ministerio del Trabajo Manual de Orientacion Laboral para el Empleo*.
- Rugama, D. A. (2014). *La relacion de los planes de compensaciones de las empresas de servicio del municipio de matagalpa con el nivel de satisfaccion de los trabajadores durante el año 2013*. Matagalpa, Nicaragua : UNAN Managua, FAREM Matagalpa .

Wherther, W. y. (2000). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: The Mc Graw Hill Companies.

Wherther, W. y. (2008). *Administracion de Recursos Humanos, El capital humano de las empresas* . Mexico : The Mc Graw Hill Companies Sexta Edicion .

ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	SUB-VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS	TECNICAS	DIRIGIDAS
COMPENSACIONES	GENERALIDADES	Papel de la Administración Recursos Humanos	¿Existe el área de Recursos Humanos en la Institución?	Entrevista	Director: Administrador
		Concepto	¿Cuenta la institución con un plan de compensación?	Entrevista	Director: Administrador
		Importancia	¿Considera usted de importancia el plan de compensaciones?	Entrevista	Director: Administrador
	TIPOS DE COMPENSACIONES	Financiera o No Financiera	¿Cuáles son las compensaciones Financieras o No Financieras que se les otorgan a los Empleados?	Entrevista	Director: Administrador
	FINANCIERA DIRECTA	Salarios	¿Cree usted que los salarios estipulados entre los trabajadores de dicha institución están por encima de lo estipulado en la ley del salario mínimo?	Entrevista	Director: Administrador
			¿Cómo calificaría usted el salario que recibe en su trabajo? Excelente Muy Bueno Bueno Regular	Encuesta	Trabajado

		<p>En cual de estas escalas se encuentra su salario</p> <p>De 5,000 a 7,999</p> <p>De 8,000 a 9,999</p> <p>De 10,000 a mas</p>	Encuesta	Trabajado
		<p>¿Cree que su salario va conforme al cargo que desempeña?</p> <p>Si___</p> <p>No___</p>	Encuesta	Trabajado
		<p>¿Estas satisfecho con el salario que recibe?</p> <p>Si</p> <p>No</p>	Encuesta	Trabajado
		<p>13. ¿Su salario en que porcentaje logra cubrir la canasta básica?</p> <p>25%___</p> <p>50%___</p> <p>75%___</p> <p>100%___</p>	Encuesta	Trabajado
	INGRESOS	<p>8. ¿Aparte de su salario obtiene otros ingresos?</p> <p>Si___</p> <p>No___</p>	Encuesta	Trabajado
FINANCIERA DIRECTA	PLANES DE SEGURO	<p>¿Aparte de los seguros de la ley que otros seguro son otorgados a los empleados?</p>	Entrevista	Director Administr

	PERMISOS CON SUELDOS	¿En que situaciones se le da al personal permiso con goce de salario?	Entrevista	Director Administrativo
	VACACIONES	¿Cómo planifica las vacaciones de los trabajadores?	Entrevista	Director Administrativo
		¿De que forma se otorgan las vacaciones? Descansadas Pagadas	Entrevista	Director Administrativo
	BENEFICIOS	¿Cuáles son los beneficios que le brinda el hospital? Alimento durante la jornada Transporte Seguro Social Atención Odontológica Uniformes Lentes Todas las Anteriores Entre Otros	Encuesta	Trabajador
	HORAS EXTRAS	¿Realiza usted Horas Extras?	Encuesta	Trabajador
		Realizan horas extras frecuentes sus trabajadores? Si No	Entrevista	Trabajador
		¿Las horas extras son remuneradas?	Entrevista	Director Administrativo

		DIAS FERIADOS	¿Los días feriados son respetados por la institución y gozados por los trabajadores?	Entrevista	Director Administra
	NO FINANCIERA	RECONOCIMIENTO Y AUTOESTIMA	¿En cuánto a los reconocimientos brindados por la institución se siente satisfecho? Si No	Encuesta	Trabajado
		POR EXPEIENCIA Y CONOCIMIENTO	¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo le brinda la institución? Oportunidades de ascenso Apoyo para el estudio de especialización Apoyo para otros estudios	Encuesta	Trabajado
SATISFACCION LABORAL	SATISFACCION LABORAL	DEFINICION	¿Conoces usted los componentes de la satisfacción laboral?	Entrevista	Director Administra

			¿Considera que las instalaciones de esta institución son las adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales?	Entrevista	Director: Administradora
		MOTIVACION	¿Existe comunicación con los empleados para hacerles saber los logros gracias a sus desempeños?	Entrevista	Director: Administradora
		INCENTIVOS	¿Se otorgan incentivos o bonificaciones de manera motivacional a los empleados?	Entrevista	Director: Administradora
			¿Cada cuánto otorga los incentivos o premios a los trabajadores?	Entrevista	Director: Administradora
			¿Cuáles son las políticas que tiene la institución para otorgar los incentivos?	Entrevista	Director: Administradora



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, MATAGALPA
FAREM, MATAGALPA.

Entrevista

Dirigida a la Directora Administrativa del HECAM.

Estimada Lic. Moreno Esta entrevista se realiza con el fin de indagar sobre el sistema de compensaciones en relación a la satisfacción laboral del Hospital en las áreas administrativas, los datos y opinión que usted nos proporcione serán de gran utilidad para este estudio investigativo y se manejarán con mucha discreción. De ante mano le agradecemos su valiosa colaboración.

Responda.

1. ¿Existe el área de Recursos Humanos en la Institución?
2. ¿Cuenta la institución con un plan de compensación?
3. ¿Considera usted que es de importancia el plan de compensaciones?
4. ¿Cuáles son las compensaciones financieras o no financieras que se le otorgan a los empleados?
5. ¿Cree usted que los salarios estipulados entre los trabajadores de dicha institución están por encima de lo estipulado en la ley del salario mínimo?
6. ¿En qué situaciones se le da al personal permiso con goce de salario?
7. ¿Se otorgan incentivos o bonificaciones de manera motivacional a los empleados?
8. ¿Cada cuánto otorga los incentivos o premios a los trabajadores?
9. ¿Cuáles son las políticas que tiene la institución para otorgar los incentivos?
10. ¿Realizan horas extras frecuente sus trabajadores?
11. ¿Las horas extras son remuneradas?

12. ¿Cómo planifica las vacaciones de los trabajadores?
13. ¿De qué forma se otorgan las vacaciones?
14. ¿Aparte de los seguros de la ley que otros seguros son otorgados a los empleados?
15. ¿Conoces usted los componentes de la satisfacción laboral?
16. ¿Cuándo se implementan nuevos mecanismos, la institución proporciona formación necesaria a los empleados?
17. ¿Existe comunicación con los empleados para hacerles saber los logros gracias a sus desempeños?
18. ¿Los días feriados son respetados por la institución y gozados por los trabajadores?
19. ¿Cada cuánto hacen contratación de nuevo personal?
20. ¿Considera que las instalaciones de esta institución son las adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales?
21. ¿Cuáles son las causas más seguidas en el despido del personal?
22. ¿Los horarios laborales establecidos son flexibles?
23. Si la respuesta es positiva en cuales de los siguientes casos?



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, MATAGALPA
FAREM, MATAGALPA**

Encuesta

Dirigida a los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital Escuela Cesar Amador Molina.

Estimados Trabajadores: Esta encuesta se realiza con el fin de indagar sobre el sistema de compensaciones en relación a la satisfacción laboral del Hospital en las áreas administrativas, los datos y opinión que usted nos proporcione serán de gran utilidad para este estudio investigativo y se manejarán con mucha discreción. De ante mano le agradecemos su valiosa colaboración.

Área: _____

Marque con una X

1. ¿Estás satisfecho con el salario que recibe?

Si _____

No _____

2. ¿Se siente orgulloso de trabajar para esta institución?

Si _____

No _____

3. ¿Realiza usted horas extras?

Si _____

No _____

A veces _____

4. ¿Cuáles son los beneficios que les brinda el hospital?
Alimento durante la jornada____
Transporte____
Seguro social____
Atención Odontológica____
Uniformes____
Lentes____
Entre otros ____
5. ¿Cuáles son los motivos por los cuales usted se satisface al realizar sus labores?
Salario_____
Beneficios _____
Estabilidad Laboral _____
Superación Profesional _____
6. ¿En cuál de estas escalas se encuentra su salario?
De C\$5000 a C\$7999_____
De C\$ 8000 a C\$9999_____
De C\$10000 a mas_____
7. ¿Cree que su salario va conforme al cargo que desempeña?
Si____
No____
8. ¿Aparte de su salario obtiene otros ingresos?
Si____
No____
9. ¿Cuándo usted solicita permiso a su jefe se le otorga con:
Goce de salario_____
Sin goce de salario_____
A cuenta de vacaciones_____

10. ¿Cuáles son estas circunstancias?

Familiar_____

Medico_____

Estudios_____

Otros_____

11. ¿Dentro de la organización laboral se le trata con dignidad y respeto?

A veces_____

Siempre_____

Casi nunca_____

12. ¿Posee horarios flexibles?

Si_____

No_____

13. ¿Su salario en que porcentaje logra cubrir la canasta básica?

25%_____

50%_____

75%_____

100%_____

14. ¿En cuánto a los reconocimientos brindados por la institución se siente satisfecho?

Si_____

No_____

15. ¿La empresa le brinda lo que espera de ella?

Si_____

No_____

16. Si tu respuesta es positiva ¿Cuáles?

Excelente lugar de trabajo_____

Oportunidad de crecimiento_____

Oportunidad de trabajo_____

Reconocimiento_____

17. ¿Considera que el lugar donde trabaja es adecuado para desarrollar sus actividades laborales?

Si___

No___

18. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo le brinda la institución?

Oportunidades de ascenso___

Apoyo para el estudio de especialización_____

Apoyo para otros estudios:_____

GUÍA DE OBSERVACIÓN

En el presente Estudio Investigativo se deberá de llevar a cabo una observación directa en las instalaciones directamente en el área administrativa del Hospital Escuela Cesar Amador Molina de la ciudad de Matagalpa, al igual que una breve lectura del convenio colectivo del SILAIS, con el fin de verificar todos aquellos beneficios mencionados por los trabajadores según el acuerdo de estos entre FES SALUD- SILAIS y verificar las relaciones humanas en dicha organización laboral, valorando el clima laboral, y satisfacción actual de los trabajadores, verificado los puntos siguientes:

- Evaluar las condiciones y ubicación de dicha empresa.
- Foliar la documentación prestada por la administración.
- Evaluar las documentaciones foliadas.
- Recopilar la información necesaria para ejecutar el desarrollo de esta investigación.
- Revisar la asignación de recursos para el desempeño de las labores en donde los trabajadores estén satisfechos.
- Exponer las anomalías encontradas.
- Brindar conocimientos para evitar los casos encontrados.