



# **UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE**

## **URACCAN**

Monografía

### **Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, I semestre 2024**

Para optar al título de Licenciatura en Administración de empresas con mención  
en Desarrollo Empresarial Alternativo

#### **Autores:**

Lic. Pedro Alberto Treminio Silva

Br. Neysi Lourdes Téllez Roa

#### **Tutora:**

MSc. Yamilex del Socorro Aguilar Pérez

Nueva Guinea, RACCS, diciembre, 2024



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS  
DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE  
URACCAN**

Monografía

**Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de  
Nueva Guinea, I semestre 2024**

Para optar al título de Licenciatura en Administración de empresas con mención  
en Desarrollo Empresarial Alternativo

**Autores:**

Lic. Pedro Alberto Treminio Silva

Br. Neysi Lourdes Téllez Roa

**Tutora:**

MSc. Yamilex del Socorro Aguilar Pérez

Nueva Guinea, RACCS, diciembre, 2024

A Dios, quien se merece gloria y honra tanto en la tierra como en el cielo y el que nos otorgó la vida, quien permitió estar hasta este punto de mi carrera y formación profesional.

A mis padres que con mucho esfuerzo me enseñaron la lección más importante de la vida que es el estudio, gracias por mostrarme el camino hacia la superación y ser el pilar más importante en mi vida dándome así todo su amor y apoyo incondicional.

A todos mis docentes, quienes me dieron su tiempo y brindaron su esfuerzo durante toda mi carrera universitaria, a cada uno de mis profesores, por su guía y sabiduría que han sido fundamentales en mi formación académica. Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo.

*Pedro Alberto Treminio Silva*

A Dios principalmente, ya que, gracias a él, he logrado concluir mi carrera, a mis hijas por ser las razones por las que lucho cada día, por ella, he vencido cada obstáculo que se me ha presentado en el camino, han sido una parte fundamental para escribir esta monografía, son quienes me dieron grandes enseñanzas y por ende las principales protagonistas de este sueño alcanzado.

*Neysi Lourdes Téllez Rúa*

## AGRADECIMIENTOS

A Dios por su infinita sabiduría y guía, que me ha permitido llegar hasta este punto de mi vida donde he culminado una Licenciatura más.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificios, apoyo constante, consejos y enseñanzas sin los cuales este logro no habría sido posible.

A mis amigos, por su compañía, ánimo y por estar siempre a mi lado en los momentos difíciles y en los de alegría. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

*Pedro Alberto Treminio Silva*

A Dios todo poderoso, por darme la bendición cada día, la vida, la salud y la fuerzas para luchar por este proyecto de vida.

A mi mamá y hermanas por apoyarme incondicionalmente en cada momento difícil que se me presento para lograr esta meta alcanzada y que siempre me motivaron a seguir adelante.

A la profesora Yamilex Aguilar, quien fue la persona que me orientó paso a paso para concluir esta investigación.

A la universidad URACCAN por darme la oportunidad de convivir en familia permitiéndome estudiar en esta humilde casa que me enseñó principios y valores.

*Neysi Lourdes Téllez Roa*

## Índice general

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	General .....	3
2.2.	Específicos.....	3
III.	MARCO TEÓRICO.....	4
3.1.	Aspectos Generales.....	4
3.1.1.	Concepto de Beneficios Sociales .....	4
3.2.	Tipos de Beneficios sociales.....	5
3.3.	Entidades públicas.....	11
3.4.	Ley de seguridad social .....	12
3.5.	Ley de carrera administrativa municipal.....	13
3.6.	Ley de carrera docente .....	13
3.7.	Beneficios Laborales Básicos .....	15
3.8.	Trabajador versus colaborador .....	18
3.8.1.	Colaborador.....	18
3.8.2.	Trabajador.....	19
3.9.	Importancia de los beneficios sociales.....	20
3.10.	Criterios considerados para otorgar los beneficios sociales .....	22
3.11.	Estrategias para mejorar la aplicación de los beneficios sociales.....	26
3.12.	Beneficios sociales y la motivación laboral .....	28
IV.	METODOLOGÍA Y MATERIALES.....	31
4.1.	Ubicación del estudio .....	31
4.2.	Tipo de estudio.....	31
4.3.	Enfoque teórico metodológico .....	31
4.4.	Unidad de análisis .....	32
4.5.	Matriz de descriptores .....	33
4.6.	Criterios de selección o exclusión .....	34
4.7.	Fuentes de obtención de información .....	34
4.7.1.	Fuentes primarias.....	34
4.7.2.	Fuentes secundarias .....	34

4.8. Técnicas e instrumentos.....	34
4.8.1. Entrevista .....	34
4.9. Procesamiento y análisis de datos .....	35
4.10. Aspectos éticos .....	35
4.11. Validación de instrumentos de datos.....	35
4.12. Delimitación y limitación del estudio.....	35
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
5.1. Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas.....	36
5.1.1. Beneficios legales vs. beneficios institucionales .....	36
5.1.2. Impacto de los beneficios en los colaboradores.....	39
5.1.3. Importancia de los Beneficios Sociales .....	42
5.2. Criterios Considerados para Otorgar los Beneficios Sociales .....	43
5.2.1. Sugerencias para la mejora de los beneficios .....	45
5.3. Beneficios Sociales y Motivación Laboral.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
VIII. REFERENCIAS.....	49
IX. ANEXOS .....	53
Anexo 1. Guía de entrevista aplicada a colaboradores.....	53
Anexo 2. Guía de entrevista aplicada a responsable de Recursos Humanos .....	54
Anexo 3. Guía de entrevista aplicada a secretaria general de sindicato .....	55
Anexo 4. Aval del tutor .....	56
Anexo 5. Aval de la URACCAN CUR Nueva Guinea .....	57
Anexo 6. Aval del MINED Nueva Guinea .....	58
Anexo 7. Aval de la Alcaldía Municipal Nueva Guinea.....	59

### **Índice de Tablas**

Tabla 1. Matriz de descriptores .....	33
Tabla 2. Beneficios Sociales Ley 185 y Convenios Colectivos Institucionales .....	37
Tabla 3. Convenios sindicales.....	38

## Resumen

En este estudio monográfico se investigó sobre los beneficios sociales de colaboradores en las entidades públicas de Nueva Guinea, en este aspecto se seleccionaron tres entidades a conveniencia, los datos encontrados en cada una de las entidades incluyen una serie de criterios y prestaciones que están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Este documento muestra como una serie de beneficios en entidades públicas mejoran la calidad de vida al proporcionar acceso a servicios básicos como salud, educación y otras compensaciones. Las entidades juegan un también juegan un papel crucial en la motivación y productividad de los empleados, ya que sentirse valorados y apoyados por su empleador puede aumentar la lealtad y reducir el ausentismo.

Las entrevistas realizadas mostraron un impacto en la motivación laboral, desde una perspectiva económica un sistema de beneficios sociales bien diseñado que puede contribuir a la estabilidad económica a largo plazo, ya que invertir en la salud y educación de los empleados crea una fuerza laboral más capacitada y saludable, impulsando así el crecimiento económico.

Al final de la investigación se presentan una serie de propuestas que ayudan a las entidades y a los sindicatos a comprender más, el sentido de la percepción y opinión de cada uno de los colaboradores entrevistados y darse una idea de las mejoras a futuro que estas puedan brindar.

**Palabras clave:** entidades, colaboradores, remuneraciones, motivación, prestaciones, estrategias.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación titulada “Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, I semestre 2024” se basó en elementos determinantes como la remuneración, las prestaciones sociales y su relación con el clima laboral, considerando la repercusión en la motivación y satisfacción de los trabajadores. El documento aborda generalidades en relación a los beneficios sociales, como salario mínimo, seguro social obligatorio, vacaciones, días feriados, décimo tercer mes o aguinaldo, indemnización por antigüedad, indemnización por cargo de confianza y subsidio por maternidad, las instituciones deben considerar estos beneficios para los colaboradores por prestar sus servicios en estas entidades.

En este mismo sentido Jarquín y Martínez (2016) en su investigación titulada “Remuneración y Prestaciones Sociales” aducen que, entre los principales resultados; es necesario resaltar que las prestaciones sociales tratan de mejorar la vida del trabajador, es decir, que le facilitan ciertas cosas como atención médica, alimentos, hospitalización, entre otros. Permitiendo que el trabajador pueda ejercer sus labores con menos preocupaciones mejorando su rendimiento y capacidad en el trabajo. Esto pretende generar condiciones para que cada empleado se pueda desligar de las preocupaciones cotidianas y se concentre en las actividades laborales.

En el ámbito de las entidades públicas, los beneficios sociales son fundamentales para mejorar la calidad de vida de los empleados, la implementación y gestión de estos beneficios enfrentan diversos desafíos que pueden limitar su efectividad. Este estudio se propuso determinar las situaciones actuales de los beneficios sociales en tres entidades públicas específicas, relacionando las principales dificultades en su administración y proponiendo soluciones viables para optimizar su impacto positivo en los trabajadores.

La relevancia de esta investigación se manifiesta en su utilidad para profesionales y estudiantes de administración de empresas y carreras afines, quienes podrán utilizar la información recopilada como referencia en sus consultas y estudios.

Además, esta información es relevante para empleadores de las entidades públicas de Nueva Guinea y de otras regiones y colaboradores, así como otros usuarios de los servicios de dichas entidades.

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1. General**

- Determinar los beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, I semestre 2024.

### **2.2. Específicos**

- Identificar los beneficios sociales otorgados en las entidades públicas de Nueva Guinea
- Describir los criterios considerados para otorgar los beneficios sociales a los colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea
- Relacionar los beneficios sociales con la motivación laboral de los colaboradores en las entidades públicas.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Aspectos Generales**

##### **3.1.1 Concepto de Beneficios Sociales**

De acuerdo a Foster y Rony (2024) plantea que:

Los beneficios sociales que ofrece una empresa como aquella remuneración no económica que recibe el personal, además de su sueldo. Estos beneficios o prestaciones cumplen con distintos objetivos en las empresas, principalmente luchar contra la desmotivación y aumentar el bienestar de sus trabajadores. Existe una gran cantidad de beneficios que las empresas suelen ofrecer, que van desde vales para alimentos y combustible hasta apoyos para educación y seguro médico. (párr. 2)

Por otro lado, Gamarra (2024) expresa que:

Los beneficios sociales son aquellas mejoras que la empresa brinda a sus trabajadores sin que esta se incluya dentro de sus nóminas, es decir, se considera complementaria. Su objetivo es mejorar el nivel de vida de los trabajadores a través de incentivos como puede ser: el pago de comida, transporte, seguro de salud, formaciones, entre otros. Al ser considerados prestaciones no dinerarias y de naturaleza jurídica no remuneratoria se encuentran exentos de deducciones o aportes. Por otro lado, las empresas al asumir en su totalidad el coste de estos beneficios pueden acceder a reducciones fiscales significativas. (párr. 5)

En este mismo orden, Arias y Ludeña (2022) identifica:

Que los beneficios son remuneraciones no dinerarias que complementan al salario y mejoran la calidad de vida de los trabajadores. Por tanto, estamos ante un tipo de salario no monetario que ofrece a los empleados ciertos servicios básicos esenciales. Además, la empresa asume la totalidad del coste de estos complementos salariales. Normalmente están relacionados con aquellos servicios que son necesarios para realizar la labor diaria. Por ejemplo, la guardería si tienen hijos o el coste de las dietas si comen en la propia empresa. De esta forma, el trabajador obtiene un beneficio de tipo social. (párr. 1)

Desde otro punto de vista, Martín (2022) considera que:

- Los beneficios sociales son bienes o servicios no dinerarios ni reemplazables por dinero que la compañía le ofrece a los empleados directamente.
- Esto, con la finalidad de optimizar el nivel de la calidad de vida de la fuerza laboral. Dichos beneficios se le brindan al empleado como retribución o pago y son un complemento adicional al sueldo que reciben en dinero.
- La organización asume el coste de estos bienes y servicios y se aplican sobre el total de la plantilla de manera unilateral. (párr. 4)

### **3.2. Tipos de Beneficios sociales**

De acuerdo a la consultora del grupo SESAME HR (como se citó en Martín, 2022), establece que los tipos de beneficios sociales se pueden clasificar en seguro de salud, plan de pensiones, programas de bienestar, cheques guardería, flexibilidad laboral, bonificaciones y recompensas, desarrollo profesional, tickets de comida, ayuda para el transporte, días de vacaciones adicionales y programas de bienestar.

Los beneficios sociales del trabajador, como ya lo mencionamos, son una forma de compensación diferente al salario que perciben los empleados por prestar un servicio.

Naveros (2024) menciona que:

Los beneficios sociales son prestaciones que las empresas ofrecen a sus empleados, estos pueden variar significativamente según el tamaño y las preferencias de los trabajadores, estos beneficios se agrupan en varias categorías que cubren distintos aspectos de la vida y necesidades de los empleados. A continuación, se detallan los tipos más comunes de beneficios sociales, que incluyen seguros de salud, planes de pensiones, programas de bienestar, formación profesional, coberturas dentales y hasta servicios de salud mental. (párr. 16)

LaEdu (2016) señala que:

La plataforma educativa para estudiantes universitarios menciona que los planes de servicios y beneficios sociales a menudo están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:

- En el ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios de producción)
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, restaurante, bar, transporte)
- Fuera de la empresa, es decir, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias)

También menciona que los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

### **1. En cuanto a sus exigencias**

Los planes pueden clasificarse en legales y espontáneos, según su exigibilidad.

Beneficios legales: son los exigidos por la legislación laboral del país, o inclusive por convenciones colectivas con sindicatos, tales como:

- Prima anual
- Vacaciones
- Pensión
- Seguro de accidentes de trabajo
- Auxilio por enfermedad
- Salario familiar
- Salario por maternidad
- Horas extras
- Adicional por trabajo nocturno

**Beneficios espontáneos:** son los concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva.

También se llaman beneficios marginales

- Bonificaciones
- Seguro de vida colectivo
- Restaurante
- Transporte

## **2. En cuanto a su naturaleza**

Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios, de acuerdo con su naturaleza.

Beneficios monetarios: son los beneficios concedidos en dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.

- Prima anual
- Vacaciones
- Pensión
- Complementación de pensión
- Bonificaciones
- Planes de préstamos
- Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad
- Reembolso o subsidio de medicamentos

**Beneficios no monetarios:** son los ofrecidos en forma de servicios o ventajas o facilidades para los usuarios, a saber:

- Servicio de restaurante
- Asistencia médico-hospitalaria y odontológica
- Servicio social y consejería
- Club o gremio
- Seguro de vida colectivo
- Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa
- Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina

### **3. En cuanto a sus objetivos**

Los planes pueden clasificarse en cuanto a sus objetivos en asistenciales, recreativos y supletorios. Planes asistenciales: son los beneficios que buscan proveer al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad: incluyen:

- Asistencia médico-hospitalaria
- Asistencia odontológica
- Asistencia financiera mediante préstamos
- Servicio social
- Complementación de pensión

- Complementación de salarios durante ausencias prolongadas por razones de enfermedad
- Seguro de vida colectivo
- Seguro de accidentes personales

**Planes recreativos:** son los servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo; en algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado. Algunas actividades recreativas también tienen objetivos sociales, como es el caso de las fiestas y reuniones que buscan el fortalecimiento de la organización informal.

**Planes supletorios:** son los servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, conveniencias y utilidades para mejorar su calidad de vida; éstos incluyen:

- Transporte o conducción del personal
- Restaurante en el lugar de trabajo
- Estacionamiento privado para los empleados
- Horario móvil de trabajo
- Cooperativa de víveres o productos alimenticios
- Agencia bancaria en el lugar de trabajo

Los planes supletorios constituyen aquellas facilidades que, si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo. (párr. 1-12)

### **3.3. Entidades públicas**

Según la “Ley de Probidad de los servidores públicos”, (2002) Ley 438 determina que:

Quedan sujetos a las disposiciones de la presente Ley todos los servidores públicos de los Poderes del Estado de la República de Nicaragua, entidades autónomas, entidades de creación constitucional, gobiernos municipales y Regionales Autónomos, Ejército de Nicaragua y Policía Nacional, los directores, gerentes, administradores o cualquier persona que represente al Estado en bancos e instituciones financieras, empresas y sociedades donde el Estado tenga participación. Asimismo, esta Ley es aplicable a todas las personas naturales investidas de funciones públicas, permanentes o temporales, y toda persona natural que reciba sueldo, dietas o de cualquier manera perciba fondos del Estado en concepto de salario, pagos o inversiones de fondos públicos. Las disposiciones aquí contenidas se aplican a todos los servidores públicos, sin perjuicio de otras leyes que son aplicables en razón de la materia e independientemente de la forma que operen las entidades del estado. (arto. 3).

Por otra parte la (Universidad Nacional de Educación a Distancia [UNED], 2024), considera integradas en el sector público institucional estatal los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, los cuales se clasifican en organismos autónomos, entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, sociedades mercantiles estatales, consorcios, fundaciones del sector público, fondos sin personalidad jurídica y las universidades públicas no transferidas.

### **3.4. Ley de seguridad social**

De acuerdo a la Ley 539 (2022) “Ley de Seguridad Social” en Nicaragua, establece que:

Tiene como objetivo la protección a los trabajadores, pensionados y sus familias. Reconoce el derecho fundamental a la seguridad social, garantizando cobertura integral en diversas contingencias vitales. Esto incluye aspectos como salud, medios económicos de subsistencia, empleo, vivienda, ahorro, crédito y recreación. La ley busca promover el desarrollo del individuo y su integración en la comunidad, contribuyendo al cambio y transformación de la sociedad.

Posteriormente se menciona que:

El objeto de la presente Ley es establecer el sistema de Seguro Social en el marco de la Constitución Política de la República, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos, para la protección de los trabajadores y sus familias frente a las contingencias sociales de la vida y del trabajo. El Seguro Social es el conjunto de instituciones, recursos, normas y procedimientos con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social cuyos objetivos son:

- Promover la integración de los ciudadanos en una sociedad solidaria.
- Aunar esfuerzos públicos y privados para contribuir a la cobertura de las contingencias y la promoción del bienestar social.
- Alcanzar dignos niveles de bienestar social para los afiliados y sus familias.

El Seguro Social es el instrumento del sistema de seguridad social establecido como servicio público de carácter nacional en los términos que establece esta Ley. (arto. 1).

### **3.5. Ley de carrera administrativa municipal**

Según la Ley 502 (2004), “Ley de carrera administrativa” en Nicaragua menciona que:

Ley es de carácter general y de orden público y tiene por objeto proveerle a los municipios un Sistema de Administración de Recursos Humanos para la ejecución de sus políticas públicas municipales que aseguren la eficiencia y la eficacia en su gestión pública municipal de una forma transparente. La Ley regula el régimen de Carrera Administrativa Municipal, estableciendo los requisitos y procedimientos para el ingreso, estabilidad, promoción, capacitación y retiro de los funcionarios y empleados municipales que están clasificados como de carrera, de conformidad con el artículo 34 numeral 18 de la Ley de Municipios.(arto.1)

### **3.6. Ley de carrera docente**

En este acápite se hace la mención a la ley de carrera docente, ya que en el MINED los colaboradores gozan de deberes y derechos los cuales se ven como beneficios establecidos por la misma, sin embargo, los entrevistados no hacen mención de estos, en el título V, artículo N° 36 se mencionan y se detallan a continuación.

Según la ley 114 (1990) “Ley de carrera docente”:

- ✓ Que se les expida el respectivo nombramiento y se les dé posesión de su cargo.
- ✓ Gozar de estabilidad en el cargo. En consecuencia, no podrán ser trasladados, removidos o despedidos sin causa justificada y sin cumplir con los procedimientos establecidos a este efecto por las leyes.

- ✓ Ser consultado directamente o por medio de sus organizaciones en la formulación de algunas políticas educativas, en la elaboración de planes de estudio, en la planificación y evaluación de las actividades de la comunidad educativa en aquellos aspectos de su competencia profesional, a juicio del Ministerio de Educación.
- ✓ Mejorar sus capacidades profesionales, técnicas y académicas, mediante la asistencia a cursos y becas de capacitación, actualización y profesionalización docente.
- ✓ Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía.
- ✓ Tener un expediente profesional y disciplinario en el registro y conocer el contenido del mismo cuando lo estime necesario.
- ✓ Recibir el salario, en el tiempo y lugar convenidos, señalados para el cargo que desempeñan con los sobre sueldos establecidos por la ley.
- ✓ Obtener los permisos con goce de sueldo o sin goce de sueldo según lo establezcan el reglamento de la presente ley o convenios colectivos.
- ✓ Gozar de vacaciones y décimo tercer mes en los plazos que determinen las leyes.
- ✓ Obtener pensión o jubilación por antigüedad de servicio, incapacidad parcial y otros que establezca la ley.
- ✓ La libre organización sindical, negociar convenios colectivos y ejercer el derecho de huelga.
- ✓ Recibir estímulos y reconocimientos por los méritos alcanzados.
- ✓ Los demás que establece la Constitución Política, leyes, convenios colectivos y el Reglamento de la presente ley.

### **3.7. Beneficios Laborales Básicos**

Según Alvarado et al. (2015) en su firma de abogados de Nicaragua Plantea que los beneficios laborales básicos requeridos por la actual Legislación Nicaragüense y pagados a los trabajadores en Nicaragua son:

#### **✓ Salario mínimo**

De conformidad con la Ley 625 (2007) “Ley de Salario Mínimo”, es obligatorio que el empleador pague un salario mínimo al trabajador por los servicios prestados. Este salario mínimo es revisado cada 6 meses por las autoridades correspondientes y reformado o ajustado a las condiciones particulares de cada sector económico.

#### **✓ Seguro Social obligatorio**

El trabajador tiene derecho a ser inscrito en el Instituto Nacional de Seguridad Social (“INSS”) y el empleador está obligado a inscribir al trabajador y pagar mensualmente al INSS el 18% del salario del trabajador como contribución a la seguridad social (esta contribución incrementará a 18.5% en el 2016 y a 19% en el 2017). Asimismo, el empleador debe pagar el 2% del salario mensual del trabajador al INATEC, el cual es un instituto nacional creado para proveer educación técnica a los trabajadores a través de becas otorgadas por dicho instituto.

El trabajador debe también contribuir al INSS con el 6.25% de su salario mensual, el cual es deducido por el empleador y pagado directamente al INSS.

El INSS provee un plan social que cubre las contingencias básicas del trabajador, tales como, subsidio por enfermedad, incapacidad, maternidad, entre otros.

✓ **Vacaciones**

De conformidad con el Código del Trabajo de Nicaragua, el trabajador tiene derecho a descansar durante 15 días pagados de vacaciones luego de 6 meses de trabajo continuo para el mismo empleador. El actual criterio de las autoridades laborales considera que las vacaciones deben ser descansadas por el trabajador y que solamente pueden ser pagadas al trabajador cuando la relación laboral termina y el trabajador no ha descansado los días de vacaciones acumulados a la fecha de terminación, en cuyo caso, el Código del Trabajo estipula que el pago debe ser hecho de conformidad con el último salario del trabajador, pero en caso de que sea salario variable, este debe ser calculado conforme el promedio de los últimos 6 meses de salario recibidos por el trabajador.

✓ **Días feriados**

El trabajador tiene derecho a descansar con goce de salario durante los días feriados: Primero de Enero, jueves y Viernes Santo, Primero de Mayo, Diecinueve de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre. Adicionalmente a estos días feriados se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

✓ **Décimo tercer mes o Aguinaldo**

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

✓ **Indemnización por antigüedad**

Cuando un trabajador que fue contratado bajo un contrato indeterminado, el cual es aquel tipo de contrato que no establece fecha de terminación de la relación laboral (el contrato determinado establece el tiempo de duración del mismo), es despedido sin causa justificada o renuncia con quince días de anticipación, de conformidad con el artículo 45 del Código del Trabajo, él/ella tiene derecho a recibir un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo y veinte días de salario por cada año trabajado a partir del cuarto año, con un máximo de cinco meses de salario en concepto de indemnización por antigüedad.

✓ **Indemnización por cargo de confianza**

El artículo 47 del Código del Trabajo, estipula la indemnización por cargo de confianza y para pagarla basta que el trabajador sea de confianza.

✓ **Subsidio por maternidad**

Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores o a diez en casos de partos múltiples, con goce del último mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. (párr.4)

### **3.8. Trabajador versus colaborador**

#### **3.8.1. Colaborador**

De acuerdo Torrez (2022):

Destaca que, en un contexto laboral, no se trabaja “con” sino “para” otra persona (natural o jurídica). De manera más elaborada, un colaborador es una persona que realiza un aporte voluntariamente (muchas veces sin mediar intereses monetarios) para la obtención de un objetivo común con otro u otros colaboradores. En el proceso de colaboración no existe relación de subordinación o dependencia respecto a la otra persona o personas con las cuales se colabora. Por ende, un colaborador no se encuentra obligado a colaborar y no reconoce jefatura superior.

El colaborador es una persona que no necesariamente es un empleado y que se encuentra capacitado para conocer no solo la capacidad de la empresa y sus fortalezas, sino también para mejorar el desempeño de esta y ayudarle a aprovechar las oportunidades que el mercado le presenta. En este sentido, el colaborador puede ser un empleado de cierta jerarquía, pero su principal función es la de asistir a la empresa en áreas mayores que tengan que ver con su crecimiento. Por el mismo motivo, muchas veces se ocupa de capacitar a los empleados

regulares para la realización de las tareas involucradas en dicho proceso. (Mengíbar, 2023).

### **3.8.2. Trabajador**

Según “Código del Trabajo” (1996) Ley 185, en el título preliminar, Numeral I y III plantea que:

El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del estado. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos. (p.1)

Frederick (2023), en su estudio de economía define que:

Un trabajador es un individuo que se encuentra vinculado con un empleador y ejecuta actividades laborales en un puesto de trabajo determinado, de modo que presta su mano de obra a una persona o empresa. Los trabajadores ofrecen sus servicios a cambio de una determinada retribución monetaria denominada sueldo, el cual es el principal método de compensación por la prestación de la mano de obra. (párr. 1)

### **3.9. Importancia de los beneficios sociales**

Según Naveros (2024), gestor de la plataforma de gestión de gastos y viajes de negocios afirma que:

Los beneficios sociales son esenciales en el ámbito laboral, ya que no solo ayudan a atraer y retener talento, sino que también mejoran la satisfacción y el compromiso de los empleados. Al ofrecer apoyo en áreas como la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal, estos beneficios incrementan la calidad de vida de los trabajadores. Además, contribuyen a la competitividad de las empresas y al cumplimiento de normativas laborales. En definitiva, los beneficios sociales tienen un impacto positivo tanto para los empleados como para el éxito empresarial. (párr. 3)

Abreu (2023) en su investigación refiere que:

Los beneficios a los empleados son gratificaciones importantes que ofrecen las empresas además de la remuneración. Estas compensaciones indirectas y no monetarias se ofrecen para atraer y retener a los empleados. Como tales, pueden ser elementos atractivos para captar nuevos empleados o retener a los existentes. (párr. 5)

Desde otro punto de vista Quispe (2015), expresa que el buen desempeño laboral, permite la realización de las actividades asignadas y contribuir en el logro de los objetivos de la organización. (pág. 22)

Según Sodexo (2021):

Corporación que se encarga de brindar soluciones empresariales expresa que los beneficios sociales son una forma de compensación que los empleados reciben aparte de su salario. Aunque no se consideran parte del salario, estos beneficios influyen positivamente en la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo que a su vez mejora su rendimiento y productividad. Estos beneficios, que se otorgan en forma de bienes y servicios, complementan el salario económico y pueden aplicarse de manera uniforme en toda la empresa. (parr.1)

De acuerdo a la “Revista Empresarial & Laboral” (2023) afirma que los beneficios sociales son:

- ✓ Remuneraciones no monetarias, complementarias al sueldo del empleado. Estas remuneraciones están destinadas a mejorar la calidad de vida del trabajador favoreciéndoles el pago de servicios de su día a día, como el transporte, la comida o incluso la guardería de sus hijos. Las ventajas de los beneficios sociales para los empleados son varias. Algunas de las más importantes son:
  - ✓ Los beneficios sociales tributan a la seguridad social, por tanto, el pago de la guardería de los hijos, el pago del transporte cuando el empleado va a la oficina, o el gasto en comida en la jornada laboral, lo están tributando.
  - ✓ Los beneficios sociales son servicios esenciales para el día a día, por tanto, los empleados reciben un producto esencial, que además les da ventajas fiscales.

- ✓ Aumenta su motivación y mejora el sentimiento de pertenencia a la empresa.  
(párr. 6-8)

### **3.10. Criterios considerados para otorgar los beneficios sociales**

Según Chiavenato (1999):

Plantea que los criterios para el planeamiento de servicios y beneficios sociales son:

Un programa de beneficios es necesario fijar objetivos y criterios. Los objetivos se refieren a las expectativas de la organización, a corto y largo plazos, con relación a los resultados del programa, en tanto que los criterios son factores que pesan relativamente en la ponderación del programa.

Existen algunos principios que sirven como criterios para diseñar el esquema de servicios y beneficios sociales que la organización pretende implantar o desarrollar.

- ✓ **Principio del retorno de la inversión**

En una economía de iniciativa privada, el principio básico orientador plantea que no debe concederse voluntariamente ningún beneficio al empleado, a menos que, como retorno para la organización, haya rendimiento en términos de productividad y moral por parte del empleado. Todo beneficio debe contribuir a la organización, de manera que sea igual a los costos o, por lo menos, los reduzca o los compense al producir algún retorno.

## ✓ Principio de responsabilidad mutua

Los costos de beneficios sociales deben compartirse entre la organización y los empleados beneficiados. La responsabilidad mutua es la característica de las personas que cooperan entre sí para alcanzar un propósito de grupo.

Por lo general, los beneficios obtenidos con facilidad dejan de despertar interés: todo lo que una empresa ofrece de manera gratuita a los empleados puede parecer, a los ojos de éstos, algo legalmente obligatorio o servicio de calidad inferior. Otros principios

- Los beneficios otorgados a los empleados deben satisfacer alguna necesidad real.
- Los beneficios deben limitarse a las actividades en que el grupo es más eficiente que el individuo.
- El beneficio debe extenderse a la base más amplia posible de personas.
- La concesión del beneficio no debe despertar connotaciones de paternalismo benevolente.
- Los costos de los beneficios deben ser calculables y deben tener una financiación sólida y garantizada para evitar implicaciones políticas.

Todo plan de servicios y beneficios sociales deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser ventajoso a largo plazo, tanto para la organización como para los empleados.
2. Ser aplicable sobre bases económico-financieras que puedan sustentarse.

3. Ser planeado y costado entre la organización y los empleados, en lo referente a tiempo, dinero, tareas y, en especial, a la administración de los servicios. (p. 50)

Por su parte Ortega (s.f.) menciona que:

Las recompensas a los empleados suelen ser objetos que tienen algún valor monetario. La concesión de incentivos es transaccional y suele estar relacionada con criterios de rendimiento laboral concretos.

Las organizaciones suelen implantar sistemas de recompensa a los empleados para reconocerlos y animarlos por sus esfuerzos y contribuciones, tanto a nivel individual como colectivo.

A continuación, se enumeran algunos de los aspectos más importantes que hay que tener en cuenta a la hora de diseñar un programa de recompensas laborales:

- Especificar los objetivos corporativos o de grupo que el programa promoverá
- Identificar el rendimiento o los comportamientos ideales de los empleados que apoyarán los objetivos de la empresa
- Identificar las métricas más críticas para el rendimiento o el comportamiento basándose en los éxitos anteriores de la persona o el grupo
- Selección de los incentivos adecuados
- Comunicar la información del programa a los empleados de la empresa.

(párr.4)

Sin embargo, Godínez y Gómez (2015):

En el estudio realizado en la universidad Mariano Gálvez concluyeron que los criterios para planear las prestaciones sociales y la seguridad social son:

La adopción de planes y de programas de prestaciones y la seguridad social no es fortuita. Por el contrario, es resultado de ensayos, discusiones y estudios, que obedecen a criterios y objetivos. Los objetivos se refieren a las expectativas de la organización, a corto y largo plazos, respecto a los resultados del programa, mientras que los criterios son factores que pesan en la ponderación del programa.

➤ **Entre los objetivos tenemos:**

- ✓ Disminuir la rotación de empleados y el ausentismo.
- ✓ Mejorar el clima organizacional.
- ✓ Reforzar la seguridad en el empleo.

➤ **Entre los criterios tomamos:**

- ✓ Costo del programa.
- ✓ Capacidad de pago de la organización.
- ✓ Necesidades reales de las personas.
- ✓ Poder del sindicato.
- ✓ Consideraciones relativas a impuestos y retribuciones.
- ✓ Relaciones públicas.
- ✓ Responsabilidad social.
- ✓ Relaciones de las fuerzas de trabajo y del mercado.

Algunos principios sirven de criterio para encuadrar prestaciones y la seguridad social que la organización busca implantar o desarrollar. (párr. 1)

### **3.11. Estrategias para mejorar la aplicación de los beneficios sociales**

Para Watson (2019):

En su revista menciona uno de sus artículos, que hay estrategias para mejorar la aplicación de los beneficios sociales las cuales son:

**Adaptabilidad:** La estrategia de beneficios debe ser ágil y capaz de adaptarse a los cambios. Durante décadas, la estrategia de beneficios ha consistido en un plan de tres a cinco años con ajustes intermitentes. Sin embargo, los empleadores se enfrentan ahora al desafío de diferenciar sus organizaciones en un entorno laboral altamente competitivo.

**Innovación:** Los líderes deben ser innovadores y saber lidiar con la complejidad. Deben incorporar nuevas ideas, adaptarse a los cambios tecnológicos, integrar nuevos productos de beneficios y responder a las expectativas de una plantilla cada vez más diversa y segmentada.

**Integración:** La estrategia de beneficios de la compañía debe ser acorde con sus valores, integrar todos los programas de bienestar y motivación de los trabajadores y centrarse en el talento de la organización.

**Preparación:** La clave pasa por tener en cuenta y prepararse para varios escenarios.

**Entender las necesidades del trabajador:** Los expertos de Recursos Humanos deben tener presente que para adaptarse a estos cambios será

necesario entender las necesidades que sus trabajadores demandan y cumplirlas.

**Ofrecer beneficios adicionales:** Las empresas son conscientes de que compiten por los mejores talentos del mundo y tratan de superarse las unas a las otras con el objetivo de diferenciarse y añadir beneficios sociales extra para sus trabajadores. (párr.10)

Por su parte Gamarra (2024):

Describe algunas estrategias para mejorar la aplicación de los beneficios sociales:

❖ **Determina los objetivos de implementar un plan de beneficios en la empresa:**

Lo primero que debes saber es a donde quiere llegar la empresa con el plan de beneficios, qué busca. Por ejemplo: si el objetivo principal es atracción de talento, motivación de los empleados, reducción de la tasa de rotación.

❖ **Evalúa tu presupuesto:**

Determinar la inversión en base al objetivo del plan es fundamental para el éxito de la estrategia. Tener claro el monto que se invertirá en los beneficios sociales de cada trabajador.

❖ **Identifica las necesidades de tus trabajadores:**

Existen cientos de beneficios sociales para trabajadores, pero quizás no todos sean los que tu equipo necesita. La solución está en realizar encuestas

personalizadas y conocer cuáles son los beneficios más valorados para tus trabajadores.

❖ **Comienza a diseñar tu plan de beneficios y ponlo en marcha:**

Cuando ya conozcas las necesidades de tu plantilla te será más fácil comenzar a seleccionar los beneficios que debes incluir en tu plan. En el mercado existen distintas empresas que se dedican a brindar estos beneficios, tendrás que elegir la solución que más se acomode a tus exigencias y disminuya la carga de trabajo que supone la implementación.

❖ **Elabora un plan de comunicación para darlo a conocer:**

¿De qué sirve un buen plan de beneficios si nuestros trabajadores no conocen las ventajas de su uso? Por ello, es importante crear un plan de comunicación donde se explique en qué consisten los beneficios, cómo activarlos y cómo operan. Asimismo, transmitir la importancia y el compromiso que la empresa tiene al mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. (párr. 4-8).

### **3.12. Beneficios sociales y la motivación laboral**

Narváez (2024) plantea que:

La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados.

Es muy común escuchar que el área de Recursos Humanos impulsa el desarrollo de los integrantes de la empresa, pero no oímos hablar tanto de cómo lograr la motivación laboral y tratar a aquellos integrantes que fueron talentos prometedores en su momento, y que hoy han perdido su brillo. (párr.1-2)

Cada organización define su plan de beneficios para satisfacer ciertas necesidades individuales, económicas y sociales de sus empleados. El diseño del plan de beneficios sociales debe tener en cuenta dos criterios importantes: el principio del retorno de la inversión y el principio de mutua responsabilidad. Al ofrecer los beneficios dentro de la organización, se espera que los empleados se motiven. La motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas: cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias, muy buscadas por el ser humano y motivarles hasta alcanzarla (Ramírez, 2008 P.11 y 12.)

Nazario (2006) así mismo en su investigación refiere que:

Los beneficios son aquellas prestaciones que otorgan las empresas (voluntariamente o por alguna decisión legal o convencional), que persigue con finalidad última solucionarle al empleado situaciones que pueden representar para él algún conflicto teniendo a lograr la asistencia al trabajo y el cumplimiento de sus objetivos laborales con eficiencia o eficacia sean las cuestiones centrales de sus vidas en la esfera profesional. Dichos beneficios

deben ser percibidos como tales por los favorecidos, lo que contribuirá a mantener una fuerza de trabajo lo suficientemente motivada y a traer con mayor facilidad a aquellos recursos que necesite la empresa. Además, si bien pueden no ser otorgados en forma de dinero o papel moneda directamente, deben contribuir a generar un ahorro para los usufructuarios. (Pag.5)

## **IV. METODOLOGÍA Y MATERIALES**

### **4.1. Ubicación del estudio**

En este acápite se realizó la investigación cualitativa con carácter descriptivo sobre los “Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, I semestre 2024”, se efectuó en tres instituciones públicas de la ciudad de Nueva Guinea y se ha planteado considerando las orientaciones del Régimen Académico de URACCAN y la normativa de formas de culminación de estudios.

### **4.2. Tipo de estudio**

Esta investigación es considerado descriptivo debido a que se describirán los beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, I semestre 2024, el estudio es de corte transversal porque se toma un espacio de tiempo específico.

Para Yanez (2022) expresa que:

El método descriptivo es uno de las técnicas cualitativas que se utilizan en investigaciones que tienen el objetivo de evaluar algunas características de una población o situación particular. En la investigación descriptiva, tal como lo indica su nombre, el objetivo es describir el estado y/o comportamiento de una serie de variables. El procedimiento orienta al investigador durante el estudio la búsqueda de las respuestas a preguntas como: quién, qué, cuándo, dónde, sin importar el por qué (pag.1).

### **4.3. Enfoque teórico metodológico**

La investigación cualitativa es un enfoque que se centra en comprender los fenómenos sociales desde una perspectiva holística y exploratoria, el método cualitativo utiliza técnicas de recolección de datos como la observación, la entrevista

y el análisis de documentos para obtener una comprensión más profunda de los fenómenos sociales (Quecedo, 2002).

Este estudio tiene un proceso cualitativo, porque se identificó los beneficios sociales en las entidades públicas del municipio a través de la recolección de datos mediante entrevistas. Esta investigación permitió profundizar este tema y poder ofrecer grandes aportes que ayuden a la mejora de las instituciones públicas del estado.

#### **4.4. Unidad de análisis**

Para esta investigación se decidió elegir a tres entidades públicas, dispuestas a colaborar en la investigación y por conveniencia.

- Alcaldía Municipal Nueva Guinea
- Ministerio de Educación de Nicaragua MINED Nueva Guinea
- Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, URACCAN CUR Nueva Guinea

Dentro de las entidades seleccionadas, se analizó el organigrama para la escogencia de 21 colaboradores, de los cuales se seleccionó por antigüedad y conocimiento de los beneficios que obtienen, para una selección de:

- 1 responsable del área de Recursos Humanos por institución
- 5 colaboradores de cada institución de los cuales uno es jefe de área
- 1 secretario general del sindicato, de cada institución.

### 3.1.2 4.5. Matriz de descriptores

**Tabla 1. Matriz de descriptores**

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Descriptor</b>	<b>Dimensiones del descriptor</b>	<b>Métodos y técnicas</b>
Identificar los beneficios sociales otorgados en las entidades públicas de Nueva Guinea.	Beneficios sociales otorgados por ley y convenios colectivos e institucionales.	Los de ley: ✓ Decimotercer mes ✓ Permisos ✓ Licencias ✓ Reposos ✓ Vacaciones ✓ Subsidios  No otorgados por la ley: ✓ Celebración de cumpleaños ✓ Asignación para combustible ✓ Depreciación de vehículo ✓ Transporte ✓ Otros	Elección cualitativa y entrevista a responsable de recursos humanos, colaboradores y responsables de sindicato
Describir los criterios considerados para otorgar los beneficios sociales a los colaboradores de entidades públicas de Nueva Guinea	Criterios para otorgar beneficios sociales	✓ Edad ✓ Nivel académico ✓ Cargo de confianza ✓ Actitud ✓ Antigüedad ✓ Récord crediticio	Elección cualitativa y entrevista a responsable de recursos humanos, colaboradores y responsables de sindicato
Relacionar los beneficios sociales con la motivación laboral de los colaboradores en las entidades públicas.	Habilidades de organización mediante la autogestión y la administración.	✓ Clima laboral ✓ Beneficios sociales ✓ Satisfacción laboral ✓ Relaciones humanas ✓ Motivación laboral	Elección cualitativa y entrevista a responsable de recursos humanos, colaboradores y responsables de sindicato

#### **4.6. Criterios de selección o exclusión**

Para seleccionar a los participantes de esta investigación, se establecieron los siguientes criterios:

- ✓ Disposición e interés en contribuir con esta investigación
- ✓ Actitud positiva y colaborativa
- ✓ Historia laboral con buena conducta
- ✓ Antigüedad del colaborador

Se excluyeron las entidades que por motivos de confiabilidad no se les permite brindar información a personas que no forman parte de la misma institución.

#### **4.7. Fuentes de obtención de información**

##### **4.7.1. Fuentes primarias**

Todas las personas que nos brindaron información acerca del tema en estudio para enriquecer la investigación, a través de una guía de preguntas abiertas o entrevistas.

##### **4.7.2. Fuentes secundarias**

Esta fuente está constituida por toda la documentación que fue consultada para la información, en este caso bibliografías, libros, revistas, página web y monografías.

#### **4.8. Técnicas e instrumentos**

##### **4.8.1. Entrevista**

Para esta investigación se trabajó con el método o instrumento recolector de información: a través de entrevistas a los colaboradores y líderes de las entidades seleccionadas en Nueva Guinea, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

#### **4.9. Procesamiento y análisis de datos**

Seguidamente de haber aplicado los instrumentos necesarios, se procesó la información, elaborando una matriz en Word, donde se describieron las preguntas y las respuestas en base a los objetivos de estudios, esto permitió analizar la información de la manera más ordenada coherente y obteniendo los resultados confiables desde la vinculación de los objetivos, preguntas y respuestas de los diferentes informantes.

#### **4.10. Aspectos éticos**

- ✓ Respetar el derecho a opinar de los participantes entrevistados
- ✓ Plasmar la información como fue ofrecida
- ✓ Permitir la opinión de los involucrados en cuanto al tema de estudio
- ✓ Solicitar autorización a los jefes de las entidades correspondientes para aplicar instrumentos
- ✓ Respetar el tiempo de los colaboradores para ofrecer información
- ✓ Respetar los derechos de autor de las bibliografías consultadas

#### **4.11. Validación de instrumentos de datos**

Para validar los instrumentos se realizó pruebas iniciales aplicando la guía de entrevista a personas con características similar a las fuentes de información, así como consulta con expertos, a fin de identificar y ajustar instrumento de acuerdo a las sugerencias y debilidades encontradas.

#### **4.12. Delimitación y limitación del estudio**

El estudio se realizó específicamente en las instituciones: ALCALDÍA, MINED y URACCAN que predominan en la zona del casco urbano del Municipio de Nueva Guinea, esto se llevó a cabo durante el I semestre del año 2024 donde se tomó a informantes tanto hombre como mujeres de las instituciones ya mencionadas. Por otro lado, las limitaciones se definieron por: la disponibilidad de tiempo de las personas a investigar, problemas éticos, falta de conocimiento por el colaborador y acceso a datos relevantes.

## **V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **5.1. Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas**

El análisis de los beneficios sociales recibidos por los colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea resalta la importancia de estos como un factor clave en la gestión del talento humano, la mejora del clima laboral y el aumento de la productividad. Los beneficios sociales no solo cumplen con las exigencias legales, sino que también ofrecen un abanico de prestaciones adicionales que impactan positivamente en el bienestar de los empleados.

#### **5.1.1. Beneficios legales vs. beneficios institucionales**

Los colaboradores entrevistados reconocen que las entidades públicas no solo cumplen con lo estipulado en la Ley N°185 (1996) “Ley código laboral”, sino que además brindan beneficios adicionales mediante convenios colectivos. Entre los beneficios legales destacan el seguro facultativo, el aguinaldo, vacaciones, días feriados y el décimo tercer mes. Estos beneficios son considerados un mínimo, garantizado que pueden ser mejorado a través de convenios colectivos.

Entre los 21 colaboradores entrevistados, se menciona que la entidad, ofrece una variedad de beneficios que van más allá del salario básico y los que se le otorgan a través de la ley del trabajador, la cual garantiza su aplicación sin importar razones proporcionando estabilidad laboral y seguridad social a los trabajadores.

En el siguiente cuadro comparativo se detallan los beneficios que obtienen los trabajadores a través de Ley y beneficios otorgados por las entidades.

**Tabla 2. Beneficios Sociales Ley 185 y Convenios Colectivos Institucionales**

ALCALDIA	MINED	URACCAN
<p><b>Beneficios otorgados por la Ley N°185, Ley del Trabajador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Feriados nacionales</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Treceavo mes</li> <li>• Cargo de confianza</li> <li>• Seguro facultativo</li> <li>• Subsidio por maternidad</li> </ul>	<p><b>Beneficios otorgados por la Ley N°185, Ley del Trabajador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Feriados nacionales</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Treceavo mes</li> <li>• Cargo de confianza</li> <li>• Seguro facultativo</li> <li>• Subsidio por maternidad</li> </ul>	<p><b>Beneficios otorgados por la Ley N°185, Ley del Trabajador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo</li> <li>• Feriados nacionales</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Treceavo mes</li> <li>• Cargo de confianza</li> <li>• Seguro facultativo</li> <li>• Subsidio por maternidad</li> </ul>
<p><b>Beneficios otorgados por la entidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canasta básica</li> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Estudios Especializados</li> <li>• Bono</li> <li>• Días Festivos</li> <li>• Botiquín Medico</li> <li>• Prestamos</li> <li>• Anticipo de salario</li> <li>• Ayuda fúnebre</li> <li>• Despedida de fin de año</li> </ul>	<p><b>Beneficios otorgados por la entidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de Cumpleaños</li> <li>• Compensación por Grado Académico</li> <li>• Transporte</li> <li>• Medicina que no cubre el seguro</li> <li>• Canasta básica</li> <li>• Seguro facultativo</li> <li>• Ayuda fúnebre</li> </ul>	<p><b>Beneficios otorgados por la entidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canasta Básica</li> <li>• Becas para realizar estudios especializados</li> <li>• Celebración de días festivos</li> <li>• Compensación por grado académico</li> <li>• Recorrido de personal</li> <li>• Despedidas de fin de año</li> <li>• Promueve la especialización profesional</li> </ul>

Los sindicatos desempeñan un papel importante dentro de las entidades, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales y las condiciones de trabajo, fomentan la igualdad en el entorno laboral y su impacto se extiende más allá de los trabajadores individuales beneficiando a todos por igual.

A través de las diferentes entidades entrevistadas se logró identificar que las tres poseen los mismos beneficios por medio del sindicato, sin embargo, referente a la entidad del MINED es la única que tiene convenio con odontología.

**Tabla 3. Convenios sindicales**

Convenios sindicales
Ópticas
Librerías
Convenios con casas comerciales
Odontología

En conformidad con las leyes establecidas por el gobierno en Nicaragua, los beneficios sociales y laborales están regulados principalmente por el código del trabajo y diversas leyes específicas que garantizan la protección y bienestar de los trabajadores.

Según Alvarado et al. (2015) plantea que:

Los beneficios laborales básicos requeridos por la actual Legislación Nicaragüense y pagados a los trabajadores en Nicaragua son:

- ✓ Salario mínimo
- ✓ Seguro Social obligatorio
- ✓ Vacaciones
- ✓ Días feriados
- ✓ Décimo tercer mes o Aguinaldo

- ✓ Indemnización por antigüedad
- ✓ Indemnización por cargo de confianza
- ✓ Subsidio por maternidad

### **5.1.2. Impacto de los beneficios en los colaboradores**

Los entrevistados manifiestan que estos beneficios generan un impacto positivo en su calidad de vida y desempeño laboral. Los beneficios voluntarios y no monetarios, como los servicios médicos adicionales, transporte y la canasta básica, son percibidos como un complemento fundamental para su bienestar. Estas prestaciones refuerzan la relación entre los colaboradores y la entidad, incrementando la motivación y compromiso dentro del ambiente laboral.

Además, los sindicatos juegan un papel crucial en la negociación de estos beneficios, garantizando que los derechos laborales sean protegidos y ampliados, fomentando un entorno de igualdad y estabilidad para los empleados. Sin embargo, se ha identificado que algunos trabajadores no son plenamente conscientes de todos los beneficios disponibles, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación interna dentro de las entidades.

Los sindicatos de las entidades entrevistadas se rigen por un nombre, lo cual, les permite una certificación por FNT y brindar funciones a sus miembros, esto permite hacer negociaciones colectivas a futuro con los colaboradores y obtener beneficios, los nombres de los sindicatos entrevistados son:

- Sindicato de Docentes “URACCAN”
- Sindicato de Trabajadores Administrativos “URACCAN”
- Sindicato Confederación General de Trabajadores de la Educación, se denomina Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua “CGTEN-ANDEN” MINED
- Sindicato Independiente de Trabajadores “Alcaldía Nueva Guinea”

De acuerdo a (Martín, 2022):

Los resultados obtenidos sobre los tipos de beneficios sociales existen una coincidencia con lo que establece quien considera que los beneficios sociales se clasifican en:

✓ **Seguro de salud**

Ofrecer un seguro de salud integral es uno de los beneficios sociales más comunes y valorados por los empleados. Este beneficio proporciona cobertura médica para empleados y, en muchos casos, también para sus familias, lo que les brinda tranquilidad y seguridad financiera en caso de enfermedad o lesión.

✓ **Plan de pensiones**

Un plan de pensiones es otro beneficio social muy valorado. Consiste en realizar aportaciones periódicas a un fondo de inversión para complementar la pensión pública de tus empleados cuando se jubilen. Las aportaciones pueden ser obligatorias, voluntarias o mixtas. Este beneficio transmite seguridad y tranquilidad a tus empleados sobre su futuro económico.

✓ **Cheques guardería**

Ofrecer cheques guardería o ayudas para el pago de escuelas infantiles es un beneficio social que facilita la conciliación familiar y laboral de tus empleados. Muchas empresas españolas ofrecen este tipo de ayudas, sobre todo a las mujeres que acaban de ser madres. Se trata de un beneficio muy apreciado que fomenta la motivación y productividad de los empleados.

✓ **Flexibilidad laboral**

Cada vez más, los empleados valoran poder elegir dónde y cuándo trabajar. Ofrecer opciones como teletrabajo, horario flexible o reducción de jornada es otro beneficio social que permite a tus empleados encontrar el equilibrio entre su vida profesional y personal. Este tipo de medidas incrementan la satisfacción y compromiso de los empleados con la empresa.

✓ **Bonificaciones y recompensas**

Ofrecer bonificaciones y recompensas basadas en el desempeño o el logro de objetivos es otra forma efectiva de motivar y reconocer a los empleados por su arduo trabajo y contribuciones a la empresa.

✓ **Desarrollo profesional**

Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación y desarrollo de habilidades, programas de tutoría o reembolso de matrícula para la educación continua, es un beneficio social importante que puede ayudar a los empleados a crecer y avanzar en sus carreras.

✓ **Tickets de comida**

Los vales de comida o tarjetas de restaurante son beneficios fiscales que permiten a los empleados cubrir gastos de alimentación durante la jornada laboral.

✓ **Ayuda para el transporte**

Subsidios para el transporte público o plazas de aparcamiento gratuitas pueden facilitar el desplazamiento diario de los empleados, mejorando su puntualidad y reduciendo el estrés.

✓ **Días de vacaciones adicionales**

Ofrecer días de vacaciones adicionales más allá de lo establecido por ley puede ser un incentivo importante para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

✓ **Programas de Bienestar**

Incluyen actividades y servicios relacionados con la salud física y mental, como gimnasios en la empresa, sesiones de yoga, talleres de mindfulness y asistencia psicológica. (párr. 10)

De acuerdo a los resultados obtenidos se observó que en las entidades correspondientes se aplican todos los beneficios correspondientes a la ley y el código del trabajo, sin embargo, los que no se pudieron contemplar son:

- ✓ Plan de pensiones
- ✓ Días de vacaciones adicionales
- ✓ Ayuda para el transporte
- ✓ Tickets de comida
- ✓ Bonificaciones y recompensas
- ✓ Cheques guardería

### **5.1.3. Importancia de los Beneficios Sociales**

Los beneficios sociales en las entidades públicas de Nueva Guinea son percibidos como un componente crucial para promover la lealtad y el compromiso de los empleados. El análisis sugiere que estas prestaciones no solo reconocen el esfuerzo y dedicación de los trabajadores, sino que también son clave para atraer y retener talento calificado, generando un ambiente laboral atractivo y competitivo. Al

ofrecer beneficios que van más allá de la remuneración económica, las instituciones refuerzan su capacidad para captar empleados comprometidos y preparados, lo que incrementa su estabilidad y eficiencia.

Abreu (2023):

Respalda esta idea al señalar que los beneficios sociales son gratificaciones importantes que ayudan a atraer y retener empleados, ofreciendo compensaciones indirectas y no monetarias que son fundamentales para la satisfacción laboral. De igual forma.

Destaca que un buen desempeño laboral, en parte impulsado por estos beneficios, permite a los colaboradores cumplir eficazmente con sus tareas, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales (Quispe 2015).

Por tanto, los beneficios sociales no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también fomentan un ambiente de trabajo positivo, aumentando la productividad y la dedicación hacia la organización. Esto refuerza la idea de que un ambiente laboral que valora y apoya a sus colaboradores genera una mayor lealtad y un rendimiento más eficiente. Además, el impacto de estos beneficios no se limita a los empleados, sino que también se extiende a sus familias, lo que refuerza el sentido de seguridad y compromiso hacia la institución.

## **5.2. Criterios Considerados para Otorgar los Beneficios Sociales**

Los criterios utilizados por las entidades públicas para otorgar beneficios sociales varían según el contexto, pero suelen alinearse con las normativas vigentes, como la Ley N°185 del Código del Trabajo y la Ley N°539 de Seguridad Social. De acuerdo con las instituciones públicas utilizan diferentes fondos y programas para financiar estos beneficios, asegurándose de que tanto los empleados temporales como los de planilla tengan acceso a ellos. (Martínez, 2024)

Los criterios comunes incluyen la selección de personal, donde se otorgan beneficios una vez que el colaborador ha superado los periodos de prueba; y la financiación de servicios educativos y de salud. Estos beneficios son fundamentales

para garantizar no solo el bienestar del trabajador, sino también su desarrollo profesional, lo que a su vez fortalece el compromiso hacia la institución.

Además, los convenios colectivos desempeñan un papel importante en la concesión de estos beneficios. Tal como se menciona en el artículo 235 del Código del Trabajo, estos convenios son acuerdos escritos entre empleadores y sindicatos que buscan mejorar las condiciones laborales y garantizar derechos recíprocos entre ambas partes. Esto refuerza la idea de que los beneficios sociales son parte de un sistema más amplio de protección y apoyo a los empleados.

Según los responsables de Recursos Humanos entrevistados, los beneficios sociales en estas instituciones incluyen criterios relacionados con la estabilidad laboral, la seguridad y la igualdad de oportunidades, asegurando que todos los empleados tengan acceso a condiciones justas y equitativas. Estos beneficios no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también garantizan su bienestar a largo plazo, lo que se refleja en un mayor compromiso y una productividad sostenida.

Finalmente, Chiavenato (1999):

señala que el éxito de los programas de beneficios depende de la implementación de ciertos principios, como el retorno de la inversión, la responsabilidad mutua y la necesidad de que los beneficios respondan a necesidades reales. Esto implica que los beneficios deben estar alineados con los objetivos organizacionales y deben tener un impacto positivo tanto en los empleados como en la empresa.

Desde nuestro punto de vista personal, las instituciones ante entrevistadas se consideran que existen varios criterios al otorgar beneficios a los empleados, esto con el objetivo de mejorar la productividad laboral, analizando ciertos beneficios según las leyes estas se aseguran de cumplir con los mínimos legales. Uno de los criterios importantes para cada entidad es la alineación de los beneficios, ofreciendo así que sus trabajadores refuercen el compromiso y el trabajo.

### 5.2.1. Sugerencias para la mejora de los beneficios

Los entrevistados proponen diversas estrategias para mejorar los beneficios sociales que reciben, haciendo énfasis en aspectos que consideran clave para fortalecer su bienestar personal y profesional. Entre las sugerencias más destacadas se encuentran:

- Mayor seguimiento y mejora de los convenios colectivos.
- Asignación de presupuestos para el apoyo de los trabajadores.
- Establecimiento de convenios con más empresas y negocios locales.
- Capacitaciones continuas en nuevas áreas y funciones.
- Evaluación constante de las necesidades de los trabajadores.

Estas estrategias reflejan una necesidad clara de que los beneficios sociales se adapten a los cambios y a las expectativas de los empleados, mejorando profesionalmente, pudiendo obtener mejores oportunidades laboralmente. De esta manera los colaboradores van creciendo y consiguiendo un sentido de pertinencia.

De acuerdo Gema et al. (2019):

Menciona que una estrategia de beneficios debe ser adaptable, innovadora y alineada con los valores de la organización, permitiendo que los empleados se sientan reconocidos y apoyados.

Además, Gamarra (2024):

Sugiere que un plan de beneficios bien implementado debe tener objetivos claros, basarse en las necesidades reales de los empleados y estar bien comunicado para garantizar su efectividad.

El análisis revela que los trabajadores valoran enormemente las iniciativas que priorizan su desarrollo y bienestar. Las propuestas de mejora buscan, en última instancia, optimizar la relación entre la entidad y sus colaboradores, promoviendo un entorno de trabajo más motivador y satisfactorio.

### **5.3. Beneficios Sociales y Motivación Laboral**

Los beneficios sociales juegan un papel esencial en la motivación y satisfacción laboral de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso hacia las instituciones públicas. Las entidades analizadas ofrecen una variedad de prestaciones, incluyendo subsidios por enfermedad, incapacidad y maternidad, así como programas de seguridad social, que no solo son bien recibidos por los empleados, sino que también refuerzan su lealtad y desempeño. Los entrevistados confirmaron que estos beneficios han tenido un impacto positivo en su productividad y satisfacción en el trabajo.

La motivación laboral, alimentada por los beneficios sociales, es un factor decisivo en la retención y atracción de talento. Al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a través de capacitaciones y planes de estudios especializados, las instituciones fortalecen su relación con los empleados, quienes valoran y aprecian los esfuerzos de la organización por mejorar su bienestar. Los beneficios, como menciona Torres et al. (2019), mejoran la moral de los empleados y fortalecen su sentido de pertenencia, lo que es clave en un entorno laboral cada vez más competitivo.

De manera general, los beneficios sociales no solo ayudan a mejorar la calidad de vida de los empleados, sino que también aumentan su motivación y compromiso, promoviendo un entorno de trabajo armonioso y productivo. Los empleados motivados son más propensos a permanecer en la empresa y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Desde nuestra perspectiva en el mundo laboral los beneficios sociales se han convertido en una herramienta esencial y motivacional para fomentar el compromiso hacia la entidad. Cabe mencionar que cada entidad vela por el bienestar de sus trabajadores y ofrecen convenios interesantes para cada uno de sus empleados, por lo tanto, lo más atractivo y valorado son todos los beneficios relacionados con el seguro y la salud, ya que estos se sienten respaldados y beneficiados por formar parte de la entidad donde laboran.

## VI. CONCLUSIONES

Una vez recopilada, analizada y triangulada la información puede concluirse que:

Los colaboradores en las entidades pública entrevistadas de la ciudad de Nueva Guinea disfrutaban una serie de beneficios que contribuyen a su bienestar y estabilidad laboral, entre los beneficios más atractivos mencionados por representantes de RRHH, colaboradores y sindicatos son los anticipos de salario, préstamos personales, bonos al finalizar el año, comisión del 3% por recaudación, canasta básica, celebración de cumpleaños y cada uno de los convenios establecidos; como se puede observar todos son fundamentales para el bienestar económico y recreación de los mismos promoviendo así un entorno laboral positivo y productivo.

Los empleados han identificado áreas clave para la mejora de los beneficios sociales, destacando la importancia de un seguimiento continuo a los convenios colectivos, el establecimiento de alianza con más empresas locales y la inversión en capacitación continua.

Los diferentes criterios planteados por las entidades entrevistadas se basan en la equidad y bienestar de los trabajadores, estos incluyen necesidades específicas que evalúan el desempeño laboral y como factor clave la antigüedad y un buen historial de buen desempeño, dentro de las normativas y políticas, las leyes y regulaciones gubernamentales se aseguran que se cumplan cada uno de los estándares legales y éticos, promoviendo la equidad y transparencia de los empleados que tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, adecuando así al bienestar y motivación de los mismos.

La relación entre los beneficios sociales y la motivación laboral es evidente. Los empleados que reciben beneficios adecuados, además de oportunidades de desarrollo profesional, se sienten valorados lo que aumenta la satisfacción, productividad y compromiso con la organización. La motivación alimentada por el reconocimiento y las recompensas contribuye a un entorno de trabajo más armonioso y eficiente.

## VII. RECOMENDACIONES

Obteniendo todos los resultados, se recomienda a cada una de las entidades y sindicatos lo siguiente:

- ✓ Realizar estudios periódicos para identificar las necesidades y expectativas de los empleados, asegurando que los beneficios sociales sean equitativos y efectivos.
- ✓ Promover salarios competitivos que permitan a todos los empleados, independientemente de su posición o antigüedad, acceder a múltiples beneficios.
- ✓ Fomentar el bienestar integral de los colaboradores, promoviendo un estado físico, mental y emocional saludable.
- ✓ Organizar actividades recreativas, físicas y talleres de desarrollo personal para romper la rutina e incentivar la interacción entre compañeros.
- ✓ Incentivar la participación activa de los empleados en la mejora de los programas de beneficios, recogiendo sus opiniones y sugerencias.
- ✓ Mantener una comunicación clara y transparente sobre los beneficios disponibles, los criterios de elegibilidad y cómo acceder a ellos.
- ✓ Implementar nuevos presupuestos para apoyar a los trabajadores en la obtención de becas y estudios especializados fuera de la ciudad, motivándolos a contribuir positivamente a sus estudios y reconocer y recompensar estos esfuerzos.
- ✓ Establecer nuevos convenios con casas comerciales que ofrezcan una amplia gama de productos y beneficios, asegurando un entorno justo y equitativo para ambas partes.

## VIII. REFERENCIAS

- Abreu, M. (2023). La importancia de los beneficios laborales. Obtenido de Nutrium:  
<https://shre.ink/r9IL>
- Alvarado y asociados. (2015). *Beneficios laborales básicos requeridos por la actual legislación Nicaragüense*. - Alvarado y Asociados  
([alvaradoyasociadoslegal.com](http://alvaradoyasociadoslegal.com))
- Arias, E. R., y Ludeña, J. A. (2022). *Beneficios sociales*.  
<https://economipedia.com/definiciones/beneficios-sociales.html>
- Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua. (31 de mayo 2007). Ley 625 de 2007. Ley de salario mínimo. diario oficial N°. 120.  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (05 de septiembre 1996). Ley 185 de 1996. Código del trabajo diario oficial N°. 205.  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (16 de julio de 2002). Ley 438 de 2002. Ley de probidad de los servidores públicos. Diario oficial N°. 147.  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (10 de Octubre de 1990). Ley 114 de 1990. Ley de carrera docente. diario oficial N°. 225.  
<https://es.scribd.com>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (20 de octubre 2004). Ley 502 de 2004. Ley de carrera administrativa Municipal. Diario Oficial N°. 244.  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (12 de Mayo de 2005). Ley 539 de 2005. Ley de seguridad social. Diario Oficial N°. 225.  
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/>

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Administración de Recursos Humanos Idalberto Chiavenato 5ta Edición | Maricela Gallegos - Academia.edu
- Foster y Rony K, P. (2024). *Qué son los beneficios sociales*. <https://mx.indeed.com>
- Frederick, D. (2023). *Trabajador*. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/trabajador/>
- Gamarra, G. (2024). *Beneficios sociales: 10 ejemplos increíbles para equipos*. <https://factorialhr.es/blog/10-beneficios-sociales-trabajadores/>
- Gema, F. Catalán, V. Rodríguez, A. Ramírez, V. Becerril, S. Salvador, J. Colina, I., & Gómez, A. J. (2019). *Adiponectin-leptin Ratio is a Functional Biomarker of Adipose Tissue Inflammation*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30813240/>
- Godínez y Gómez, N. (2017). *La satisfacción de los usuarios que asisten al servicio del centro de atención de enfermería. (Tesis publicada)*. Universidad-Mariano Galve, Guatemala. <https://www.studocu.com/es-mx/document/>
- Jarquín, M., y Martínez, J. (2016). *Gestión de recursos humanos*. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/9663/>
- LaEdu. (2016). *Tipos de beneficios sociales*. <https://educativos.com//11418>
- Martin, C. (2022). *Tipos de beneficios sociales del trabajador para empleados*. <https://www.sesamehr.es/blog/tipos-de-beneficios-sociales/>
- Martínez, H. M. (2024). *Estrategias y determinantes en la internacionalización de PYMES en el contexto del Mercosur*. (Tesis de grado publicada). Universidad de Murcia. España. <http://repositorio.ucam.edu>
- Mengibar, J. (2023). *Funciones del colaborador dentro del entorno empresarial*. Software del Sol. <https://www.sdelsol.com/glosario/colaborador/>
- Narváez, M. (2024). *Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla*. Question Pro. <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>

- Naveros, B. (2024). *Beneficios sociales y su importancia en el entorno laboral*. <https://tickelia.com/blog/glosario/beneficios-sociales-entorno-laboral/>
- Nazario, R. (Ed.). (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.academia.edu>
- Ortega, C. (s/f). *Recompensas Laborales: 15 ideas para satisfacer a tus empleados*. <https://www.questionpro.com/blog/es/recompensas-laborales/>
- Quecedo, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica, núm. 14, 2002, pp. 5-39 Universidad del País Vasco, España*. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Quispe, V. E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral*. 20-2015-EPAE-en la MD de Pacucha.pdf (unajma.edu.pe)
- Ramírez, B. R. (2008). La pedagogía crítica. Una manera ética de generar procesos educativos. *Revista Folios, núm. 28, julio-diciembre, 2008, pp. 108-119 Universidad Pedagógica Nacional Bogotá, Colombia*
- Revista Empresarial & Laboral. (7 de agosto de 2023). *Ventajas de Beneficios Sociales para Empresas y Empleados*. <https://revistaempresarial.com/>
- Sodexo. (2021). *La importancia de los beneficios sociales*. <https://www.sodexo.com.ve/>
- Torrez, Y. (2022). *¿Colaborador o trabajador? Una reflexión crítica sobre los usos y abusos del lenguaje*. <https://www.linkedin.com>
- Torres, F. D., Arce, B. L., & Ibarquén, M. H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED. (2024). *Los entes institucionales estatales y sus clases*. <https://www.derechouned.com>

Watson, W. T. (Ed.). (2019). *La evolución de los beneficios sociales: en busca de una estrategia ágil para responder a los cambios*. WTW. <https://www.wtwco.com/es->

Yanez, D. (2022). Método descriptivo: Características, etapas y ejemplos. Universidad Nacional Federico Villareal. Perú. <https://www.studocu.com>

## IX. ANEXOS

### Anexo 1. Guía de entrevista aplicada a colaboradores



**Universidad de las Regiones Autónomas de la  
Costa Caribe Nicaragüense  
URACCAN  
Entrevista a Colaboradores**

Estimado colaborador con el objetivo de saber el nivel de satisfacción que brinda esta entidad a la hora de adquirir sus beneficios sociales, solicitamos de su aporte para responder la siguiente entrevista. La información que nos brinde será utilizada en la investigación titulada “Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, II semestre 2023” solicitamos de su valiosa colaboración para el logro de los objetivos propuestos.

#### Información General

Sexo: M  F  Edad: \_\_\_\_ Nivel Educativo \_\_\_\_\_ Años de Experiencia   
Cargo actual \_\_\_\_\_ Institución \_\_\_\_\_

1. ¿Qué beneficios sociales recibe en la entidad que labora?
2. ¿Cuál es su valoración respecto a los beneficios que recibe?
3. ¿Conoce los criterios que brinda la entidad para otorgar los beneficios?  
Mencione cuales
4. ¿A su criterio como describe el clima laboral de esta entidad?
5. ¿Al recibir beneficios sociales se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades?
6. ¿Considera que los beneficios otorgados por la entidad son adecuados para mantener motivado al personal?
7. ¿Cómo influyen los beneficios sociales en su satisfacción y compromiso con su trabajo?
8. ¿Qué estrategias propone para mejorar los beneficios sociales?

## Anexo 2. Guía de entrevista aplicada a responsable de Recursos Humanos



### Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense URACCAN

#### Entrevista a responsable de Recursos Humanos

Estimado responsable de esta área, con el objetivo de saber el nivel de satisfacción que brinda a sus colaboradores a la hora de adquirir sus beneficios sociales, solicitamos de su aporte para responder la siguiente entrevista. La información que nos brinde será utilizada en la investigación titulada “Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, II semestre 2023” solicitamos de su valiosa colaboración para el logro de los objetivos propuestos.

#### Información General

Sexo: M  F  Edad: \_\_\_\_ Nivel Educativo \_\_\_\_\_ Años de Experiencia   
Institución \_\_\_\_\_

1. ¿Qué Beneficios otorga esta institución a sus Trabajadores?
2. ¿Cómo RRHH cuál es la importancia de los beneficios sociales?  
¿Menciónelos?
3. ¿Qué beneficios Sociales son los más valorados y demandados por los trabajadores?
4. ¿Qué criterios considera la institución para brindar beneficios a los colaboradores?
5. ¿Los trabajadores han tenido retribuciones justas? Argumente
6. ¿Existe apertura por parte de la empresa para recibir propuestas por parte del SINDICATO?

### Anexo 3. Guía de entrevista aplicada a secretaria general de sindicato



## Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense URACCAN

### Entrevista al responsable del SINDICATO

Estimado colaborador sindical, con el objetivo de saber el nivel de satisfacción que brinda su entidad a colaboradores a la hora de adquirir sus beneficios sociales, solicitamos de su aporte para responder la siguiente entrevista. La información que nos brinde será utilizada en la investigación titulada “Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, II semestre 2023” solicitamos de su valiosa colaboración para el logro de los objetivos propuestos.

#### Información General

Sexo: M  F  Edad: \_\_\_\_ Nivel Educativo \_\_\_\_\_ Años de Experiencia  
Cargo actual \_\_\_\_\_ Institución \_\_\_\_\_

1. ¿Qué beneficios sociales han logrado gestionar desde el sindicato? ¿Cuáles son de ley y cuáles no?
2. ¿Qué otros beneficios proponen a futuro dentro de la institución?
3. ¿Qué criterios son considerados para otorgar los beneficios sociales a los trabajadores?
4. ¿Considera que aumenta la motivación de los colaboradores al momento de brindar un beneficio social? Argumente
5. ¿Considera que los colaboradores han tenido retribuciones justas? Argumente

## Anexo 4. Aval del tutor



### UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN

#### Aval del tutor

El tutor/a: Yamilux del Socorro Aguilar Pérez, por medio del presente escrito otorga el Aval correspondiente para la presentación de:

- a. Protocolo
- b. Informe Final
- c. Artículo Técnico
- d. Otra forma de culminación de estudio (especifique): \_\_\_\_\_

Al producto titulada:

Beneficios sociales de colaboradores en entidades públicas de Nueva Guinea, 5º semestre 2024

desarrollada por el o los estudiantes:

Lic. Pedro Alberto Tremínio Silva  
Br. Neysi Lourdes Téllez Roa

De la carrera:

Cumple con los requisitos establecidos en el régimen académico.

Nombre y apellido del tutor o tutora:

Yamilux del Socorro Aguilar Pérez

Firma: 

Recinto: Nueva Guinea

Extensión: \_\_\_\_\_

Fecha: 26/02/2025

## Anexo 5. Aval de la URACCAN CUR Nueva Guinea



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE  
NICARAGUENSE

URACCAN

### AVAL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO PARA INVESTIGAR Y PUBLICAR

El recinto **Universidad URACCAN de Nueva Guinea**, por medio del presente escrito, otorga el consentimiento previo, libre e informado a URACCAN, para que se realice la investigación Titulada "**Beneficios Sociales de Colaboradores en entidades Públicas de Nueva Guinea**", con el objetivo de **Determinar los Beneficios sociales de colaboradores en entidades de Nueva Guinea, primer semestre 2024**, la cual se desarrolla del 01 de junio al 30 de julio. Información que será utilizada única y exclusivamente con fines académicos.

Las instancias correspondientes autorizan la publicación de los resultados de la investigación, previa validación de los resultados en la universidad.

Nombre y apellido del representante: Luis Antonio López Maizena

Cargo: Director CUR Nueva Guinea

Firma: 

Lugar: Nueva Guinea

Fecha: 03 de julio 2024

## Anexo 6. Aval del MINED Nueva Guinea



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE  
NICARAGUENSE

URACCAN

### AVAL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO PARA INVESTIGAR Y PUBLICAR

El Ministerio de Educación **MINED**, por medio del presente escrito, otorga el consentimiento previo, libre e informado a URACCAN, para que se realice la investigación Titulada "**Beneficios Sociales de Colaboradores en entidades Públicas de Nueva Guinea**", con el objetivo de **Determinar los Beneficios sociales de colaboradores en entidades de Nueva Guinea, primer semestre 2024**, la cual se desarrolla del 01 de junio al 30 de julio. Información que será utilizada única y exclusivamente con fines académicos.

Las instancias correspondientes autorizan la publicación de los resultados de la investigación, previa validación de los resultados en la universidad.

Nombre y apellido del representante: Marisol Maleaño Espinoza

Cargo: Delegada Municipal

Firma: [Firma]

Lugar: Nueva Guinea

Fecha: 03 de julio 2024



## Anexo 7. Aval de la Alcaldía Municipal Nueva Guinea



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE  
NICARAGUENSE

URACCAN

### AVAL CONSENTIMIENTO PREVIO, LIBRE E INFORMADO PARA INVESTIGAR Y PUBLICAR

La **Alcaldía Municipal** de Nueva Guinea, por medio del presente escrito, otorga el consentimiento previo, libre e informado a URACCAN, para que se realice la investigación Titulada "**Beneficios Sociales de Colaboradores en entidades Públicas de Nueva Guinea**", con el objetivo de **Determinar los Beneficios sociales de colaboradores en entidades de Nueva Guinea, primer semestre 2024**, la cual se desarrolla del 01 de junio al 30 de julio. Información que será utilizada única y exclusivamente con fines académicos.

Las instancias correspondientes autorizan la publicación de los resultados de la investigación, previa validación de los resultados en la universidad.

Nombre y apellido del representante: Elanbel Castillo Ubeda

Cargo: Alcaldesa

Firma: [Firma manuscrita]

Lugar: Nueva Guinea

Fecha: 03 de julio 2024

