



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS COMO ELEMENTO CLAVE EN
LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA**

Autora:
López. Abril.

Bárbula, abril 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA**



**LOS BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS COMO ELEMENTO CLAVE EN
LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA**

**Autora:
López, Abril.**

**Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciada en Relaciones Industriales**

Bárbula, abril 2016

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso el primero sobre todas las cosas que me guió siempre y me ayuda cuando más lo necesito.

A mi madre, por apoyarme en todos y cada uno de mis pasos. Gracias por estar siempre conmigo en los buenos y malos momentos. por hacer de mi la persona que soy hoy en día, por sacarme adelante a pesar de las dificultades que se le presentaron en el camino, por enseñarme a valorar a las personas por lo que son y no por lo que tienen, gracias por ser mi madre.

A mi hermanito Jose Antonio, quien siempre estuvo allí preguntándome cuando era que iba a terminar la tesis y graduarme, gracias por estos 7 años de felicidad y que me has regalado, eres mi vida entera.

A mi tía Nohemí, más que mi tía es mi mama, gracias por todo tu apoyo en reiteradas ocasiones y por estar siempre a mi lado.

A mi súper Amiguis Evelin Blanco, por siempre estar allí en todo momento brindándome su apoyo incondicional.

A mi Abuela que siempre ha estado pendiente de mi, y me ha brindado su cariño durante todos estos años, Gracias por sus bendiciones.

A mis amigas Farah, Nathacha, Adelina, Lili y Verónica, por brindarme toda su comprensión, Gracias por ayudarme, apoyarme y aconsejarme a seguir en lograr mis objetivos las quiero mucho.

A mis Compañeros de trabajo, que me ayudaron en esta gran etapa de mi vida, la pase muy bien en esta inigualable experiencia, momentos insuperables e inolvidables que viví a lado de ustedes.

A mi primo y hermano adorado Michael, por brindarme su cariño y apoyo desde la distancia en todo momento.

A mi tía Karencita, a mi tío precioso y a Camilita que siempre estuvieron pendiente de mí.

A todas aquellas personas que contribuyeron conmigo en los momentos que los necesite, que siempre estuvieron apoyándome y dándome alientos de superación, y por haber dejado enseñanzas en mí. Muchísimas gracias. En especial a **Fredingo**.

A mis compañeros de clases, por respetar mi persona y darme consejos sabios ante las distintas situaciones de mi vida.

A mis compañeros de promoción, que desde el primer semestre siempre fuimos unidos y hoy nos vamos a graduar juntos.

“A todos, muchísimas gracias los quiero”

AGRADECIMIENTOS

En Primer Lugar Agradecemos a Dios por guiarme y protegerme siempre, además de brindarme la oportunidad de alcanzar una meta más en la vida y poder hacer nuestros sueños realidad.

A la Universidad de Carabobo y su Escuela de Relaciones Industriales, por brindarme las herramientas para adquirir conocimientos y formarme como profesional en los pasillos de nuestra facultad quedan los recuerdos de tantos esfuerzos para alcanzar esta meta.

A la Tutora Leyda Colombo, por en orientarme y guiarme en el desarrollo de mi trabajo de grado, gracias por todo el apoyo brindado.

A los Profesores Bruno Valera, Servio Tulio y Luis Ilija o, por sus orientaciones al elaborar el instrumento y poder aplicarlo a la organización, sus aportes fueron de gran valor e importancia para mi investigación.

A la Empresa Flamuko, donde elabore mi trabajo de grado, a Freddy pinto, Johanna Lara y Abdon Cuevas porque sin su ayuda esto no hubiese sido posible. Gracias por el apoyo prestado.

A Zoraida quien me oriento y ayudo en este camino gracias por su apoyo y por ayudarme a cumplir una meta más en vida.

¡Gracias a Todos!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**LOS BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS COMO ELEMENTO CLAVE EN
LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA.**

Autora: López, Abril

Tutora: Colombo, Leyda

Fecha: marzo, 2016

RESÚMEN

El presente trabajo especial de grado se refiere a el análisis de los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa manufacturera debido a cierto descontento que manifestaron algunos de ellos ante la proximidad de la discusión de la nueva contratación colectiva en la empresa a cargo de la Junta Directiva, el Sindicato y el Gerente de Recursos Humanos. En este sentido, se trabajo como una investigación de campo, de naturaleza documental y de tipo descriptiva. Cuya población estuvo conformada por los trescientos (300) trabajadores de los diferentes áreas de la organización, la muestra fue de 56 trabajadores y se obtuvo a través de un muestreo probabilístico estratificado, por otra parte las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la entrevista y la encuesta, y como instrumentos asociados la guía de entrevista y el cuestionario. Los cuales fueron validados por un experto en el área metodológica. Se utilizó un cuestionario contentivo de cuarenta (40) preguntas con escala tipo Lickert de 5 niveles. Una vez que se culminó la investigación y se desarrollo el análisis, la descripción de los beneficios y las acciones necesarias para mantener y/o mejorar estos, se concluye que la calidad de vida laboral de los trabajadores está directamente relacionada con los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa; lo cual crea un sentido de identidad con la misma, y contribuye con los niveles de satisfacción laboral y motivación en las funciones laborales e incidencia en los niveles de producción. Cabe resaltar que de manera global los trabajadores se sienten satisfacho con los beneficios socioeconómicos que se les otorga, sin embargo se deben mejorar los beneficios para lograr un alto nivel de satisfacción por parte de todos .

Descriptores: Beneficios sociales, Beneficios económicos, Beneficios socioeconómicos, Calidad de vida laboral, Nivel de satisfacción



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**THE SOCIOECONOMIC BENEFICE HOW TO FASTEN ELEMENT IN THE
QUALITY OF ATTRIBUTIVE LIFE OF THE WORKER OF A
MANUFACTURE FACTORY.**

Author: López, Abril
Advisor: Colombo, Leyda
Date: march, 2016

SUMMARY

This degree thesis concerns the analysis of associated socio-economic benefits to the quality of working life of workers in the manufacture company; because some discontent expressed some of them before the close of the discussion of the new collective bargaining in the company by the Board, the Union and the Human Resources Manager. In this sense, I was working as a field research documentary and descriptive nature. Whose population consisted of three hundred (300) workers in different areas of the organization, the sample was 56 workers and was obtained through a stratified probability sampling, on the other hand the techniques of data collection used were interview and the survey, and as tools associated with the interview guide and questionnaire. Which they were validated by an expert in the methodological area. contention questionnaire of forty (40) Likert scale type questions with 5 levels was used. Once the investigation was completed and the analysis development, the description of the benefits and actions required to maintain and / or improve these, it was concluded that the quality of life of workers if it is directly related to the socio-economic benefits gives the company; which creates a sense of identity with it, and contributes to levels of motivation in work roles and impact on production levels. Significantly workers globally have a high level of satisfaction with the socioeconomic benefits are granted even though the country's economic crisis affects the income they receive monthly

.

Key words: Social benefice, Economic benefice, Socioeconomics benefice, Quality of attributive life, Satisfaction level

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	v
RESÚMEN.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	17
Planteamiento del problema	17
Objetivos de la Investigación.....	22
<i>Objetivo General</i>	22
<i>Objetivos Específicos</i>	22
Justificación	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	26
Antecedentes de la Investigación.....	26
Bases Teóricas.....	30
<i>Teoría de Abraham Maslow</i>	31
<i>Enfoque de Elton Mayo</i>	34
<i>La civilización industrializada y el hombre</i>	35
<i>Escuela de las Relaciones Humanas</i>	36
<i>Teoría de los dos factores de Herzberg</i>	36
<i>Beneficios Socioeconómicos</i>	37
<i>Clasificación de los Beneficios Socioeconómicos por los diferentes Autores</i> ..	39
<i>Finalidad de la aplicación de los beneficios socioeconómicos por parte de la empresa</i>	43
<i>Convención Colectiva del Trabajo</i>	44
<i>Ventajas de los Beneficios Socioeconómicos</i>	46
<i>Calidad de Vida Laboral</i>	48
<i>Calidad de Vida Laboral y Satisfacción en el Trabajo</i>	50
<i>Calidad de Vida Laboral y el Medio Ambiente</i>	51
<i>Calidad de Vida Laboral y la Autoestima Laboral</i>	52

<i>Beneficios de la calidad de vida laboral</i>	54
Bases Legales.....	55
<i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)</i>	56
<i>Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras</i>	58
<i>Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo</i>	62
<i>Bases Normativas</i>	63
Definición de términos básicos	66
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	70
Naturaleza de la investigación.....	70
Estrategia metodológica.....	72
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	77
Población y muestra	80
<i>Población</i>	80
<i>Muestra</i>	81
<i>Técnica de Análisis de Datos</i>	84
<i>Validez del Instrumento</i>	85
<i>Confiabilidad</i>	86
CAPITULO IV	88
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	88
Análisis e interpretación de la entrevista	89
Revisión Documental.....	93
Análisis e interpretación de los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores.	104
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Ingresos</i>	106
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Educación</i>	108
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Salud</i>	110
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Recreación</i>	112
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Alimentación</i>	114
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Transporte</i>	116
<i>Análisis e interpretación del Indicador: Dotación</i>	118
<i>Análisis e interpretación de la Satisfacción General Laboral</i>	120
CONCLUSIONES.....	121

RECOMENDACIONES.....	124
LISTA DE REFERENCIAS	126
ANEXOS	131

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Cuadro Técnico Metodológico	73
Cuadro 2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	77
Cuadro 3 Distribución de Cargos del Personal de la Empresa Manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo	81
Cuadro 4 Muestra de Cargos del Personal de la Empresa Manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo	84
Cuadro 5 Resumen de Convención Colectiva Laboral.....	93
Cuadro 6 Resumen de Convención Colectiva.....	96
Cuadro7 Resumen de convención colectiva laboral.....	97
Cuadro 8 Resumen de Convención Colectiva Laboral.....	99
Cuadro 9 Resumen de Convención Colectiva laboral	101
Cuadro 10 Resumen de Convención Colectiva Laboral.....	102
Cuadro 11 Resumen de Convención Colectiva Laboral.....	103
Cuadro 12 Escala para el Nivel de Satisfacción de los Trabajadores en función a la Escala de Lickert del Cuestionario.....	105
Cuadro 13 Indicador: Ingresos	105
Cuadro 14 Indicador: Educación	107
Cuadro 15 Indicador: Salud.....	109
Cuadro 16 Indicador: Recreación	111
Cuadro 17 Indicador: Alimentación	113
Cuadro 18 Indicador: Transporte	115
Cuadro 19 Indicador: Dotación	117
Cuadro 20 Nivel de Satisfacción General de los Trabajadores en cada Indicador	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide Jerárquica de las Necesidades de Maslow	34
Figura 2 Indicador: Ingresos	106
Figura 3 Indicador: Educación	108
Figura 4 Indicador: Salud	110
Figura 5 Indicador: Recreación	112
Figura 6 Indicador: Alimentación	114
Figura 7 Indicador: Transporte.....	116
Figura 8 Indicador: Dotación.....	118
Figura 9 Nivel de Satisfacción General Laboral	120

INTRODUCCIÓN

Venezuela es un país que cuenta con grupos empresariales que por años han sido líderes del mercado; tal es el caso de esta empresa manufacturera, ubicada en Guacara Estado Carabobo cuya visión se fundamenta en ser una empresa flexible, de alta capacidad y velocidad de respuesta y de adaptación a los requerimientos de los distintos mercados donde opera y a sus cambios; altamente tecnificada y de calidad certificada, de capital abierto, cuyas acciones se transan en Venezuela y en el exterior, dedicada a atender todos los segmentos de mercado a través de todos los canales de distribución, incluyendo tiendas propias, mayoristas, comercios; suministrando marcas privadas y producciones a terceros, reconocida y muy apreciada por los consumidores en el ámbito nacional e internacional (en especial en el Caribe, la Comunidad Andina y el Norte de Brasil); así como por sus accionistas y por sus trabajadores, asociada estratégicamente con empresas de avanzada tecnología en nichos específicos del mercado.

En función a la interrelación entre grupos empresariales, es común, que el lugar de trabajo con el pasar del tiempo, se constituya en el segundo hogar de las personas, pues diariamente conviven doce horas o más en sus tareas laborales junto con sus compañeros de trabajo, creando y viviendo en estas, estados de ánimo, fatigas, estrés y satisfacción con el logro de los niveles de producción, todas estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores, en su área de trabajo al presentarse continuamente fallas operativas en los procesos productivos.

La cultura de cada empresa, es parte de la personalidad propia de la organización, no se encontraran dos procesos productivos exactamente iguales en una empresa, el comportamiento institucional es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de dicho ambiente.

La prioridad y esencia de esta investigación en función a el análisis de los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores, se fundamenta en crear un ambiente de interacción mutuo empresa, sindicato y trabajadores a fin de lograr un ambiente armónico con acuerdos claros y beneficios mutuos, ambientes acordes y a su vez que la empresa cuente con trabajadores que mantengan los niveles de producción en base a la demanda; sin poner en riesgo la estabilidad económica de la misma.

Cabe resaltar que la estabilidad económica de la empresa tiene en gran medida una dependencia en su grupo de trabajadores; por tal motivo este estudio de centra en conocer las inquietudes y descontentos de ellos en función a los beneficios que hasta la fecha les ha otorgado la empresa. Por tanto el nivel de beneficios y los montos asignados para cada uno de ellos establecidos en la contratación colectiva y la ley orgánica del trabajo deben ir acorde con los niveles de productividad de la empresa para darles solidez y calidad de vida laboral a sus actores y beneficiarios como lo son empleados y empleadores.

Por todo lo antes expuesto, es que esta investigación se focaliza en identificar los niveles de satisfacción que puedan tener los trabajadores de la empresa manufacturera y se centrara en el análisis de los beneficios socioeconómicos percibidos por los trabajadores, para así poder señalar las acciones que permitan mantener o mejorar dichos beneficios; tomando en consideración agentes externos que en la actualidad y las perspectivas económicas del país afectan la economía de la población Venezolana.

Finalmente esta investigación ofrece altas contribuciones y sirve de fuente informativa tanto a la empresa como a los colaboradores de la misma; con datos y herramientas que generen soluciones efectivas y permitan un ambiente agradable y productivo de trabajo en el que toda persona desea desempeñarse y obtener beneficios que cubran sus necesidades de vida.

Fundamentado en todo lo antes expuesto, la presente investigación está estructurada en capítulos a fin presentar toda la metodología investigativa requerida para proponer una solución efectiva y viable a la situación problemática planteada, describiendo el contenido de la siguiente manera:

Capítulo I. Comprende la explicación detallada del problema planteado por la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo, dicha situación requiere de alternativas de solución desarrolladas mediante la aplicación de una estructura metodológica fundamentada en objetivos, y la presentación de la justificación, es decir las razones que llevaron a la realización del presente estudio.

Capítulo II. Establece los antecedentes de la investigación, los cuales fueron seleccionados en función a técnicas y estrategias que contribuyan con aportes y soluciones para la investigación en función a las necesidades de la empresa; así como las bases teóricas donde se desarrollan todos los términos técnicos, teorías, procedimientos, esquemas y diagramas del tema en estudio, relacionados con los beneficios socioeconómicos y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Respaldando la investigación con bases legales pertinentes a nivel empresarial; definición de términos básicos y el cuadro técnico metodológico.

Capítulo III. En el Marco Metodológico, se establece y explica detalladamente, que esta investigación es de campo, con naturaleza documental y de tipo descriptiva. Así como las técnicas e instrumentos de acuerdo a la población seleccionada, donde se les aplicó un cuestionario con 5 alternativas de respuesta y una encuesta al personal Gerencial, Junta directiva y Sindical dado el grado de preparación de estos. Considerando una muestra probabilística estratificada de 56 personas detalladas en el capítulo correspondiente; también se presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados validados por un experto en el área metodológica y el cálculo de la misma a través del coeficiente Alpha de Cronbach.

Capítulo IV. Se presenta la tabulación de los resultados; así como el análisis e interpretación de los resultados en función a los datos y la información obtenida del personal que labora en la empresa. La presentación y análisis de los resultados se realizó con tablas de frecuencia absoluta y gráficos de barra.

Y por último las conclusiones y recomendaciones en función al estudio realizado fundamentado en los niveles de satisfacción que ofrecen los beneficios socioeconómicos en la calidad de vida laboral en la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo, además de los anexos que respaldan la investigación.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Remontándose en la historia mundial, se pudo conocer que Europa quedó estremecida en los tiempos de la post guerra, hechos que influyeron de cierta manera en los beneficios relacionados con la seguridad de los trabajadores, lo cual se consideró como el primer paso para el desarrollo de la implementación del sistema para promover los beneficios socioeconómicos en las empresas. Tal es el caso de América Latina, donde existe el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), que se estableció en 1960 como una entidad autónoma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cuyo mandato consiste en promover la investigación política y el debate público sobre temas emergentes de preocupación para dichas organizaciones y sus miembros como lo son el Gobierno, la Empresa y el Trabajo.

Es por esto, que la misma OIT alberga en su seno promotores y desarrolladores del derecho social, que aunado a los esfuerzos de los gobiernos de la zona promueven la hipótesis, de que buena parte de los sistemas de derechos sociales de América Latina tienen en común, la universalidad y que son el producto de las influencias extra regionales que comparten. Alcanzando con estas acciones influir en el fomento de los beneficios socioeconómicos por parte de leyes y reglamentos que antes no se caracterizaban por este aspecto y que en los últimos 15 años se ven reorientados a considerar una nueva visión organizacional, que conjuntamente con la intervención emprendida por parte de los trabajadores en sindicatos, luchan por incrementar los beneficios más allá del simple salario; lo cual no deja de ser objeto de estudios y discusión, pero que paulatinamente va siendo complementados.

Es por ello que deben tomarse en consideración, que las asignaciones que perciben los trabajadores como son: prima por antigüedad, prima de profesionales y técnicos, prima por hogar, prima por hijo, bono nocturno, compensación por transporte, bono de alimentación, juguetes, bono vacacional y fin de año, bono doctor, plan salud, seguro de vida y accidentes, seguro social obligatorio, fondo de ahorro obligatorio para la vivienda, ayudas y bonificaciones especiales por matrimonio, por nacimiento de hijos, por fallecimiento, por guardería, por becas, por hijos excepcionales, ayuda por cristales, monturas y lentes de contacto, ayudas especiales, ayuda para adquisición de útiles escolares, dotaciones de uniformes y útiles de seguridad, entre otras. Conforman el cuerpo de beneficios a los que los trabajadores aspiran alcanzar por medio de las negociaciones sindicales; en la búsqueda de una estabilidad laboral para mejorar su calidad de vida.

Cabe destacar, que no existe una conceptualización clara y definitiva entre los autores para el término compuesto calidad de vida, es por ello, que al respecto expresa Zapata (1987: 44) “No es un término o concepto que brille por su precisión, puede prestarse a múltiples interpretaciones; difícilmente podrá darse una definición completa y/o satisfactoria sobre un concepto que en su misma naturaleza tiene el germen de la subjetividad”. Lo que significa que, aunque el concepto de calidad de vida no se incorpora de una manera definitiva al vocabulario de las ciencias sociales hasta bien entrada la época de los años setenta; forma parte de los objetivos para el desarrollo de vida de los trabajadores.

Es por esto, que Benítez (2004: 35) expone una serie de términos relacionados con la calidad de vida entre las cuales se mencionan los aspectos socioeconómicos recolectados en trabajos de corte social, donde intervienen aspectos educativos y de vivienda como posibles alternativas para evaluar la calidad de vida. Del mismo modo Alonso y Escorcía (2003) señalan en cuanto a la calidad de vida y su relación con desarrollo integral que:

Es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país que se preocupe por el ser humano integral este concepto alude al bienestar de todas las facetas del hombre atendiendo a la creación de las condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire y del agua) (p.17).

En este sentido, la calidad de vida influye directamente en el desarrollo de las actividades humanas dentro del contexto de las necesidades estudiadas por Maslow en su teoría de la motivación y su famosa pirámide donde las jerarquiza, se hace evidente que al empleador que busque atender éstas, tendrá un capital humano satisfecho dedicado a producir al sentirse comprometidos con la organización en un alto nivel en comparación con otras empresas que no presenten este formato de beneficios socioeconómicos.

Dado que, los beneficios socioeconómicos son todas las asignaciones que perciben los trabajadores mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental, según Marín (2003: 50) “Estos favorecen a los trabajadores y ayudan a la empresa, puesto que al mantenerlos motivados mediante la mejora de la calidad de vida al mismo tiempo se mejora el clima organizacional” y por tal motivo aumenta la productividad, en este punto se deja ver el carácter dual de beneficios que aportan a los trabajadores y a la empresa. Es natural pensar que si tuviesen carácter salarial probablemente no se notaría el impacto económico. Por otro lado, estos beneficios son muy positivos para los empleadores, porque son ayudas que no tienen un impacto en las prestaciones sociales y crean una identificación del trabajador con la empresa, lo cual normalmente se ve reflejado en la productividad.

Ahora bien, en Venezuela se vienen discutiendo estas acciones a favor de los trabajadores y las trabajadoras reflejados en nuevos aspectos que plantea la Ley del

Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras a partir del 2012, entre las nuevas disposiciones que contempla destaca la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, en el turno diurno; la retroactividad de las prestaciones sociales, el pago doble de las prestaciones sociales en el caso de los despidos injustificados, así como la extensión a 26 semanas del permiso pre y postnatal para las madres y la inamovilidad laboral tanto para madres como para padres con hijos menores de dos años. En algunos casos, las medidas son de aplicación inmediata y en otros se establecen lapsos entre uno y tres años de ejecución.

De lo antes expuesto, la presente investigación centra su atención en analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo, dedicada a la fabricación, venta y distribución de pinturas, dicha empresa se caracteriza por mantener presente los beneficios socioeconómicos establecidos en la contratación colectiva, estableciendo un mínimo y que la misma puede incrementar según sus propias decisiones, perfiles, tipo de motivación laboral que aplique de acuerdo al modelo de comportamiento organizacional que determine su implementación, estableciendo como norma la no desmejora de los beneficios otorgados a futuro, en procura de lo que se ha dado a conocer como calidad de vida implícito lo social, psicológico y físico a través de acciones concretas que vienen a ser respaldadas por esfuerzos gubernamentales.

Debido a la importancia que tienen los beneficios socioeconómicos entendidos como elemento clave en la calidad de vida del ser humano para toda organización, es que surge la necesidad e interés de conocer y analizar a través de los distintos medios como se perciben y se incrementan los beneficios socioeconómicos para mejorar las condiciones de trabajo y funcionamiento de los bienes muebles e inmuebles de la empresa.

Considerando además, la pérdida del poder adquisitivo generado por la crisis económica que atraviesa Venezuela, genera escasas posibilidades de mantener y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo cual ha generado quejas constantes de estos en la empresa, por los beneficios socioeconómicos otorgados en la Convención Colectiva Laboral SINSOLTRABOLFLAMUKO, el cual conlleva a los mismos a sentirse insatisfechos en su trabajo.

En consecuencia, la empresa ha tomado la decisión de realizar la discusión del contrato colectivo con la junta directiva y sindicato, para proponer la mejora de los beneficios socioeconómicos a los trabajadores y trabajadoras de forma continua adaptándose a la inflación y situación económica del sector empresarial, fundamentada en sus niveles presupuestarios, estados de ganancias y pérdidas, niveles de venta, que condicionan la garantía del disfrute de los mismos hasta su fecha de expedición.

Las condiciones antes descritas, conducen a la búsqueda de mejoras en los beneficios socioeconómicos de forma integral en la empresa hacia sus trabajadores y trabajadoras, en función de mantener o incrementar dichos beneficios, atendiendo de manera especial las necesidades de los trabajadores, obteniendo como resultado beneficios para la empresa y los empleados, sin poner en riesgo la estabilidad económica de la empresa; lo cual conlleva a las siguientes interrogantes:

¿Qué beneficios asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras se encuentran actualmente en la empresa manufacturera?

¿Cómo se sienten los trabajadores y trabajadoras con respecto a los beneficios socioeconómicos derivados de la contratación colectiva en la empresa manufacturera?

¿Cómo mantener o mejorar los beneficios socioeconómicos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera, ubicada en Guácará estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Describir los beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa manufacturera asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Identificar la satisfacción de los trabajadores en función a los beneficios socioeconómicos percibidos en la empresa manufacturera como elemento clave en la calidad de vida laboral.

Señalar las acciones que permitan mantener y/o mejorar los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa manufacturera.

Justificación

El presente estudio, busca analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores en una empresa manufacturera ubicada en Guácará, estado Carabobo, que en la actualidad forman parte de la

temática que entrelaza las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores, cobrando cada día más importancia tanto a nivel nacional como internacional, es por ello, que en el área de la administración de los recursos humanos se hace meritorio describir el comportamiento de estas dos variables referidas al entorno motivador, de pertenencia, de productividad como elementos claves del desarrollo mutuo entre los actores antes mencionados.

Los beneficios socioeconómicos brindados por cualquier organización son de suma importancia para los trabajadores y sus familiares, ya que a través de ellos satisfacen muchas necesidades, tanto económicas como sociales, recreativas y psicológicas, para lo cual es necesario que dichos beneficios sean lo más favorables posibles para ambas partes.

Por otro lado, las actitudes influyen fuertemente en el pensamiento social, por ello es importante que se conozcan las predisposiciones del modo de pensar, sentir y actuar en relación a ciertos objetos y cosa, en este caso a los beneficios socioeconómicos brindados por la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo donde se proyecten acciones que permita fomentar condiciones y mejoras en la calidad de vida laboral que faciliten el logro de sus fines.

De lo antes mencionado, los beneficios socioeconómicos toman gran valor en las organizaciones debido a que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores, es por ello, que ésta investigación posee un valor agregado, en el reconocimiento y valoración de los esfuerzos realizados por la empresa, a fin de poder satisfacer las necesidades de sus trabajadores, sin afectar su estabilidad económica. El tema en cuestión procura analizar las posibilidades de mejorar los beneficios socioeconómicos, los que podrían incorporarse a su plan de compensación total, así como incrementar el nivel en la calidad de vida laboral que les permita disfrutar de un grado de satisfacción, que se refleje dentro y fuera de la misma; y por tanto servirá

como punto de referencia porque podrá ser tomado en cuenta por los representantes de los trabajadores para la negociación y mejoras de los beneficios otorgados por la empresa en las futuras convenciones colectivas.

Se considera importante el abordaje de la presente investigación, debido a que se centra principalmente en el capital humano, el cual es considerado como elemento esencial, por cuanto se pueden estudiar los cambios positivos y negativos presentados por el personal que interviene en el proceso, además de los beneficios socioeconómicos y el término calidad de vida laboral, que se ha caracterizado últimamente por ser un tema de interés, para lograr la eficiencia en el ambiente laboral. También le aportará a la empresa respuestas específicas hacia los beneficios socioeconómicos brindados por ella, aportando soluciones al respecto, y mejoras para seguir cumpliendo metas.

Por consiguiente, en el desarrollo de este proyecto se conocen los beneficios socioeconómicos que están presentes actualmente en la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo y los que aspiran poseer los trabajadores desde su óptica en función de mejorar la calidad de vida, entendiendo esto como elemento clave para que esta relación patrono empleado se potencialice incluyendo un mutuo beneficio para ambas partes en primera instancia al reconocer que estas ayudas socioeconómicas no forman parte del salario ni incide en las prestaciones del trabajador mientras que para este último vienen a conformar un apoyo en lo que se relaciona al entorno personal, familiar y humano.

Todo esto asociado a las funciones que realiza un Licenciado en Relaciones Industriales, aparte de cumplir con las leyes que regulan e impone beneficios socioeconómicos que deben ser otorgados por derecho a cada trabajador se encuentra, mantener al personal de la organización con altos niveles de calidad de vida, que mediante mecanismos orientados al ámbito social, económico y cultural se logren los

objetivos desde un punto de vista individual y grupal. Además de actuar como agentes de cambio que proponen nuevos comportamientos guiados hacia la efectividad organizacional, contribuyendo con su aporte, mejorar las relaciones dentro de una unidad de trabajo y la sociedad.

Finalmente, el estudio realizado sirve de fuente de información para otros investigadores de temas con similares características, del mismo modo presenta una indagación actualizada de este fenómeno donde interactúan la familia y el trabajo dejando sentado que los beneficios socioeconómicos son considerados claves para la evaluación y apreciación del trabajador en cuanto a la organización que pertenece o desea pertenecer.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al estudio en progreso, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Al respecto expresa Arias (2006: 26) “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”, es decir los estudios que se han hecho sobre el mismo tema de tal forma que sirvan de ejemplo a seguir en cuanto a la metodología y los objetivos.

Dentro de las tesis que sustentan nuestra investigación se encuentra principalmente, la desarrollada por Lares (1995), presentada en la Universidad Central de Venezuela y que lleva por título “**Calidad de Vida Laboral un Modelo Integral**”, para optar al Título de Doctor en Ciencias Sociales, siendo otorgada como tesis honorífica mención publicación, el objetivo esencial de esta investigación era de conceptualizar e integrar los diversos argumentos que sustentan la calidad de vida en el trabajo, donde ésta integra diversas perspectivas y básicamente busca tomar en cuenta los aspectos objetivos y subjetivos que inciden en el proceso laboral, para así poder crear un modelo único, integral y factible para nuestra sociedad.

Esta investigación con carácter doctoral, es de gran importancia para la presente investigación, ya que, en el mismo se establecen factores que influyen directamente en el entorno físico y psicológico del trabajador, y que ocasionan positivamente o no la satisfacción y la calidad de vida laboral, además permite tener una orientación clara

y fiable por la amplitud de teorías que son tratadas en el mismo, contribuyendo con el desarrollo sobre calidad de vida en el trabajo.

En este sentido, para conocer sobre la calidad de vida laboral en este caso en el oriente de Venezuela presentan Madriz y Rodríguez (2010), un estudio titulado **“Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo Familia en Destiladoras del estado Sucre”** para optar al título de licenciados en Administración de los Recursos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello el cual, el propósito principal es determinar la caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo- familia en las empresas destiladoras del estado Sucre, la metodología a emplear fue un estudio descriptivo y correlacionar, basado en el diseño de tipo transeccional, no experimental y expofacto, la población estuvo conformada por los trabajadores de las tres principales destiladoras pioneras del sector productivo del estado Sucre a quienes se les aplicó una encuesta.

Del mismo modo, los resultados obtenidos dan a conocer que el nivel general de variante calidad de vida laboral es de 3,64 ubicándose en un nivel, medio de la escala de interpretación mientras que la variable conciliación trabajo familia es de 3,39 lo que le ubica en un nivel alto de la escala de interpretación el coeficiente de Spearman se iguala a +0,4604 lo cual se considera positiva. Por lo tanto, este trabajo sirve de antecedente en cuanto a la relación de calidad de vida del trabajador y los argumentos teóricos que conforman el cuerpo de trabajo, que sirven de apoyo al presente estudio referente a los beneficios socioeconómicos y la calidad de vida laboral de la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo.

Continuando la revisión documental que permita ahondar en el conocimiento previo y la relación entre la calidad de vida laboral y los beneficios socioeconómicos, Pietro (2011) presentan un estudio titulado **“Análisis comparativo entre los Beneficios consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y los Derivados**

de la Convención Colectiva de la Empresa Privada (Caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín)” para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo, cuyo objetivo principal de la investigación es analizar comparativamente los beneficios consagrados en la LOT y los derivados de la convención colectiva de Cervecería Polar, C.A., Planta San Joaquín.

La metodología aplicada para lograr dicho fin, fue un diseño correlacional tipo descriptivo, por lo que representa un análisis comparativo entre los beneficios consagrados en la LOT y los establecidos en la convención colectiva de los trabajadores de Cervecería Polar, C.A., Planta San Joaquín, llevando esto a explicar las diferencias y semejanzas entre ambas normativas

Cabe señalar, que los resultados obtenidos en dicho trabajo se evidenció la diferencia existente que perciben los trabajadores en dicha empresa entre los beneficios socioeconómicos establecidos en la LOT y en la convención colectiva, a partir de la información recolectada. Es por ello, que el presente estudio sirve como fuente de bibliográfica para el actual trabajo de investigación, en referencia a la metodología empleada en el diseño, comparando lo que establece la LOT y la convención colectiva de trabajo evidenciando que favorece más.

De la investigación antes mencionada, se consideró que las convenciones colectivas de trabajo da más amplitud para el disfrute de beneficios socioeconómicos mejorando los que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

En cuarto lugar se encuentra la investigación realizada por Cumare y Gamardo (2011), titulada **“Beneficios Contractuales Socio-económicos que ofrece la Convención Colectiva de ASPUDO y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de sus afiliados”** presentada por la Universidad de Oriente núcleo de Sucre. Cumaná”,

para optar por el título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos; se determinó como una investigación de campo tipo descriptiva, debido a que los datos relacionados con los beneficios contractuales y la satisfacción laboral fueron suministrados directamente por trabajadores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (Cumaná) afiliados a ASPUDO. Cabe mencionar que la investigación tuvo como objetivo analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, con lo cual se buscó identificar los beneficios socioeconómicos que ofrece la convención colectiva.

En esta investigación la población objeto de estudio estuvo constituida por noventa y seis (96) empleados fijos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO utilizando como instrumento la observación no participante, revisión bibliográfica y el cuestionario dando como resultado del que el 29% de la población sabe cuáles son los beneficios que gozan en ASPUDO mientras que el otro 71% manifestaron que saben poco o nada de conocimiento al respecto.

Llegando a la conclusión de que existe un bajo conocimiento de parte del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO en relación a los beneficios socio-económicos que brinda su convención colectiva, así como también, de los procedimientos a seguir para exigir el pago de dichos beneficios, lo cual puede obedecer al desconocimiento que tienen sobre la dependencia encargada de suministrar dicha información afectando así su rendimiento laboral y su calidad de vida laboral.

La investigación antes mencionada es de gran importancia para sustentar el presente caso de estudio, debido a que aporta que el no conocimiento de los beneficios socioeconómicos puede afectar la calidad de vida laboral de forma negativa generando descontentos y caos en la organización.

Por último en la búsqueda de una investigación más reciente, hallamos un trabajo de grado por Contreras, Rivas y Silva. (2013), titulado **“Estudio de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Transporte ubicada en el estado Carabobo”** para optar por el título de Licenciados en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, tuvieron como objetivo principal analizar la calidad de vida laboral en una empresa de transporte ubicada en el estado Carabobo, con el propósito de contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral de sus trabajadores; para esto se basaron en la estrategia de una revisión bibliográfica obteniendo una visión clara sobre el tema objeto de estudio lo cual fue vital para establecer los objetivos generales y específicos de la investigación, partiendo con un cuadro de operacionalización soportado por Lares a nivel teórico y metodológico.

La investigación fue de tipo descriptiva y de revisión documental, contando como población a 48 trabajadores de una empresa de transporte del estado Carabobo. Utilizando como instrumentos de medición una encuesta. Como resultado de la investigación, los autores mencionados resaltan que la calidad de vida laboral juega un papel muy importante dentro del ámbito organizacional, donde este puede variar de acuerdo a factores económicos, sociales, culturales y a su vez espirituales.

Éste trabajo de investigación fue seleccionado como antecedente, ya que en el mismo se abordan elementos directos sobre la calidad de vida laboral y su influencia positiva o negativa que poseen los trabajadores dentro de la organización el cual se desempeñan diariamente

Bases Teóricas

Continuando con el desarrollo del marco referencial se presentan las bases teóricas consideradas por Bavaresco (2006: 23) “las bases teóricas tiene que ver con las

teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio”, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. Ahora bien, al referirse a esta fundamentación teórica para Balestrini (2006:91) “son todos aquellos enfoques teóricos derivados del paradigma que se ha definido, vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema”.

Lo cual que significa que en los enfoques descriptivos, experimentales, documentales, históricos, etnográficos, predictivos u otros donde la existencia de marcos referenciales son fundamentales y los cuales animan al estudioso a buscar conexión con las teorías precedentes o bien a la búsqueda de nuevas teorías como producto del nuevo conocimiento, en este caso se trata de las teorías de la motivación laboral, beneficios socioeconómicos y calidad de vida.

Teoría de Abraham Maslow

Según Maslow, identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Además Maslow, expone que el objetivo de toda la acción humana es la autonomía y la autodirección, que se obtienen mediante el desarrollo óptimo de las propias potencialidades. Sin embargo, este fin último solo lo alcanzan las personas que han

satisfecho todas sus otras necesidades. Según Maslow (1954) citado por Marcano (2003) expone la jerarquización de las Necesidades:

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). Según, (Quintero 2007: 1) “la diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo”

a) Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

b) Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

c) Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

d) Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

e) Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir. (p. 116)

A continuación se presenta la pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.
(Ver figura. 1)

Figura 1
Pirámide Jerárquica de las Necesidades de Maslow



Fuente: Chapman (2007).

Por lo tanto, basado en el tema de los beneficios socioeconómicos como elemento clave de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, se puede evidenciar que existen distintas necesidades que deben ser cubiertas en un orden de prioridades, por lo cual el individuo al ver cubiertas sus necesidades fisiológicas, empezará a preocuparse por su seguridad y así de esta manera irá ascendiendo en la pirámide de la jerarquización de necesidades, y generándose su vez una contribución positiva hacia los niveles de satisfacción, tanto a nivel individual como grupal.

Enfoque de Elton Mayo

La teoría de Mayo (1925) contribuyó, al desarrollo de la teoría de las Relaciones Humanas donde el objetivo, era resaltar la importancia que el recurso Humano tiene para una organización, reconociendo que el trabajador no solo efectúa un trabajo para obtener una remuneración, sino para satisfacer las necesidades de autorrealización y las sociales. A través de los estudios de Mayo, se abre paso para que se dé énfasis y

relevancia al ser humano en ocasión del trabajo, es decir, desde un enfoque humanizado, considerándose como un ser integral, no obstante, aunque las investigaciones tuvieron contribuciones positivas en el mundo de la administración.

La civilización industrializada y el hombre

La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, el fundador del movimiento, dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, que son más profundas son definidas por Mayo de esta manera:

- a) El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.
- b) El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- c) La tarea básica de la administración es formar una elite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- d) La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de "estar junto a", de "ser reconocida", de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial.
- e) La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que

la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos.

Escuela de las Relaciones Humanas

La llamada Escuela de las Relaciones Humanas, aparece como un esfuerzo destinado a hacer sentir “bien” al trabajador en su ambiente laboral. Hasta cierto punto, lo que se busca es manipular las relaciones interpersonales, a fin de lograr mejores índices de satisfacción en el trabajo pero sin cambiar significativamente los aspectos alienantes del proceso de producción. Ésta escuela se inicia por un estudio realizado por Elton, Fritz y Roethlisberger, en la fábrica de Hawthorne de la Compañía Western Electric, para determinar los efectos de la intensidad de la luz sobre la eficacia de la producción.

Donde la idea central de dicha teoría es la creación de condiciones de trabajo adecuadas que les permita a los miembros de la organización lograr sus objetivos con miras de esforzarse cada día más para lograr que la empresa sea cada día mejor encaminada hacia el logro de sus propósitos de gran índole.

Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de Herzberg (1943) se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, la motivación de las personas depende de dos factores”; uno higiénico representado por las condiciones que rodea al individuo cuando trabaja, condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios sociales, y otro motivacional referido al contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí.

Beneficios Socioeconómicos

La historia de los beneficios sociales es reciente y está íntimamente relacionada con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes de los planes de beneficios sociales en opinión de Chiavenato (2000) se deben a los siguientes factores:

Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales, Exigencia de los sindicatos, Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno, Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicio, Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios, lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias.(p.55)

Es por ello, que en muchas empresas, los planes de beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. En la actualidad los beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

En este sentido, cada organización define sus planes de beneficios para atender las necesidades de sus empleados. Generalmente, el plan de beneficios está compuesto de un conjunto de variables importantes para la realización vital de los individuos, entre las cuales destacan la felicidad, salud, renta, relaciones sociales y oportunidades es por lo anterior que Colmenares (2008) lo concibe como:

La naturaleza abstracta, compleja e indirectamente medible y destaca entre sus funciones más importantes a nivel organizacional las de investigar, planear y ejecutar programas que permitan una retroalimentación y reorientación permanente de las actividades así como generar de manera creativa estrategias de ejecución a esos mismos programas permitiendo a los trabajadores y usuarios de los servicios sociales...(p.30)

Es decir, el grupo de actividades programadas con sentido social para atender necesidades de este tipo, presentes en los trabajadores de una manera planificada y organizada con miras a alcanzar satisfacción a los usuarios. Del mismo modo Vigoya (2008) le define como:

Proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales... (p.26)

Esta concepción determina al bienestar socioeconómico de forma procesual e incluyente del ámbito familiar y el futuro compromiso de motivación en los quehaceres laborales a cambio de estos beneficios adquiridos, los cuales le son comunicados y de preferencia convenientemente discutidos entre los trabajadores con el fin de conocer su opinión en la construcción de estas políticas empresariales que permiten el crecimiento de ambas partes involucradas empresa y trabajador.

La política actual de bienestar social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad. El fin de dicha política es la adecuada y racional utilización de los recursos existentes a disposición de los programas, manejados de manera planificada y que respondan a necesidades reales de los beneficiarios. Por

tanto el manejo integral del bienestar requiere del mejoramiento de la capacidad de gestión y exige superar el paternalismo que le ha caracterizado a través del tiempo, para ello debe hacerse especial énfasis en la visión sesgada que se tiene en el sentido de reducir el bienestar de los empleados a la prestación de servicios asistenciales que atiendan las necesidades de subsistencia y protección únicamente, sin mayor preocupación por otro tipo de necesidades humanas por lo general insatisfechas.

Clasificación de los Beneficios Socioeconómicos por los diferentes Autores

Organización Internacional del Trabajo

La OIT a generado un sin fin de convenios en pro de contribuir con el desarrollo sustentable del trabajo y condiciones de trabajo reguardando a los trabajadores y defendiendo sus derechos como seres humanos con el objetivo de mejorar la economía y el crecimiento laboral constantemente, expresando algunos puntos como:

A. Pagos en compensación de los cuales no se efectúan ningún tipo de trabajo (días feriados, vacaciones, entre otros.)

B. Contribuciones obligatorias o voluntarias a los regímenes de seguridad social, destinadas a cubrir gastos por las diferentes contingencias de enfermedades, vejez, cesantía, maternidad y accidentes personales, donde se beneficia únicamente el trabajador o inclusive miembros de su familia.

C. Pago del costo de algunos servicios: comedores, escuelas, guarderías, planes recreativos, cajas de ahorro, subsidios, bonificaciones por nacimiento, matrimonio o muerte, ayuda para la adquisición de viviendas, entre otras.

D. Pago de indemnizaciones en caso de despido por exceso de personal.

Con lo antes expuesto la OIT ofrece a los trabajadores distintos beneficios que se generan dentro del área de trabajo y también por aquellos que se mantienen y disfrutan fuera del puesto de trabajo, incluyendo además a su grupo familiar.

Villegas (1988)

El autor antes mencionado clasifica los beneficios socioeconómicos en varios programas diferenciándolos y agrupándolos por forma de pago que van directamente con lo financiero, de crecimiento que son opcionales para los trabajadores y de integración que va ligado con la interacción que existe entre los trabajadores y la inclusión y disfrute que posee el núcleo familiar, estos puntos son:

A. Programas de tipo financiera: son aquellas que originan un pago directo o indirecto en dinero. Dentro de esta categoría se suele incluir la mayoría de los incentivos que se otorgan por concepto de producción y otros programas que son recibidos en forma monetaria por el trabajador. Son: fondos de ahorros, sistema de préstamos, planes de pensiones y jubilaciones, planes de becas, planes de hospitalización, cirugía y maternidad, seguros de vida, seguros de accidentes, planes de adquisición de acciones, bonificaciones por transporte y vivienda.

B. Programas de profesional: se refiere a aquellos servicios que pueden prestarse al trabajador por especialistas que estén o no dentro de la organización. Tiene la evolución de los equipos de trabajo y los beneficios socioeconómicos característica de ser eminentemente voluntarios y se da más que todo en los países con bajos niveles de desarrollo cultural y social, en donde los servicios profesionales son escasos. Servicios médicos, servicio social, servicios educativos, servicios de asesoramiento profesional.

C. Programas recreativos o de otros tipos: son actividades recreacionales y de otro tipo orientadas básicamente a facilitar la práctica deportiva y recreacional. Tiene relación directa con la imagen de la organización. Son: planes vacacionales, planes deportivos, programas culturales y artísticos, servicios

alimentarios, servicios de transporte, servicios de vivienda, comisariatos, guarderías infantiles. (p. 97)

Estos programas abarcan un gran número de conceptos de los beneficios socioeconómicos clasificándose por el tipo de necesidad que se requiera, aportando una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Dessler (1994)

Así mismo, tenemos a Dessler que clasifica a los beneficios socioeconómicos en prestaciones remunerativas que son fijas y continuas, en prestaciones de retiro que garantiza la calidad de vida luego de prestar servicio y por aquellas prestaciones que se generan de forma puntual dependiendo de la necesidad que se presente.

A. Prestaciones de remuneración complementarias: prestaciones por tiempo no trabajado. Incluyen seguro de desempleo, pago por vacaciones y días feriados, pago por enfermedad, liquidación y prestaciones complementarias por desempleo, seguro de vida, seguros de hospitalización médico y de incapacidad.

B. Prestaciones de retiro: proporciona un ingreso cuando llegan a una edad avanzada. Incluyen: planes de pensión, cuentas individuales para el retiro.

C. Prestaciones de servicio para los empleados: son diferentes facilidades que otorga el empleador que en algún momento es utilizado por el trabajador. Son: guarderías, ahorros, planes recreativos, entre otros. (p. 82).

Chiavenato (2000)

Por último tenemos a Chiavenato que divide los beneficios que el trabajador puede disfrutar dentro de la organización, estos son:

Los beneficios sociales están destinados a tres áreas de vida:

- En el ejercicio del cargo
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa.
- Fuera de la empresa, en la comunidad.

Están clasificados de acuerdo:

En cuanto a sus exigencias. Pueden ser:

Beneficios legales: Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos.

Beneficios Voluntarios: Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva

En cuanto a su naturaleza. Pueden ser:

Beneficios monetarios: Concedidos en dinero a través de la nómina, generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.

Beneficios no monetarios: Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios.

En cuanto a los objetivos: Se clasifican en:

Planes asistenciales: Beneficios que buscan proporcionar 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.

Planes Recreativos: Servicios y beneficios que buscan proporcionar condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo.

Planes Supletorios: Servicios y beneficios que buscan proporcionar ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. (p. 561)

Para concluir Chiavenato nos da un gran esquema de como se clasifican los beneficios socioeconómicos de acuerdo al plan y necesidad que el trabajador necesite ya que las empresas buscan que los trabajadores se encuentren motivados, es por ello que persiguen satisfacer sus necesidades no solo las económicas, sino a aquellas más complejas como los beneficios sociales que lograrán una mejor calidad de vida en el trabajador dentro y fuera de la organización.

Finalidad de la aplicación de los beneficios socioeconómicos por parte de la empresa

Las empresas ofrecen a sus trabajadores beneficios socioeconómicos con el fin de obtener más que un buen servicio, otorgan beneficios en pro de mejorar la calidad de vida laboral y obtener mayores aportes por parte de trabajador, enriqueciendo el trabajo y aumentando la productividad. los beneficios según Laya y Luchsinger (1996) tienen como finalidad los siguientes puntos:

1. Ventaja Competitiva: Ofrecer un paquete competitivo no monetario les da una ventaja de atraer y conservar a los empleados.
2. Mejoramiento de la seguridad personal del empleado y de su moral: Cuando los empleados piensan que el empleador les brinda cierta protección contra inseguridades económicas su moral mejora y disminuye la ansiedad.
3. Los patronos pueden proporcionar la protección contra las contingencias propias de la vida moderna con mayor economía. (p. 34).

Los beneficios sociales están estrechamente relacionados con aspectos de la responsabilidad social de la organización. Los orígenes y el desarrollo de los planes de beneficios sociales según Chiavenato (2007) se deben a las siguientes causas:

- Disputa entre las organizaciones por la competencia de talentos humanos, sea para atraerlos o para mantenerlos.
- Una nueva actitud de las personas frente a los beneficios sociales.
- Exigencias de los sindicatos y las convenciones colectivas de trabajo.
- Exigencias de la legislación laboral y de previsión.
- Impuestos cobrados a las organizaciones, que buscan y exploran medios lícitos para lograr deducciones en sus obligaciones tributarias.
- Necesidades de contribuir al bienestar de los empleados y de la comunidad.

Los planes de beneficios sociales se orientaron inicialmente hacia una perspectiva paternalista y unilateral justificada por la preocupación de mantener al personal y reducir la rotación, especialmente en las organizaciones cuya actividad se desarrolla en condiciones rudas y adversas. La iniciativa se amplió con rapidez a casi todas las clases de organizaciones. En la actualidad, los planes de beneficios se evalúan intensamente y se analizan sus propósitos, costos y valores, responsabilidad de su administración, criterios de evaluación, entre otros. (p. 561).

De acuerdo a lo que expone Chiavenato, los beneficios no solo son ahora exigencias de los trabajadores, sino que la organización otorga los mismos con el fin de obtener más que un buen trabajo, es ofrecer una calidad de vida laboral amena para enriquecer las actividades productivas de la empresa generando así, el beneficio ganar-ganar.

Convención Colectiva del Trabajo

Los actores de las relaciones industriales tienden a establecer una red normativa de control la interacción entre ellos y las relaciones de trabajo. La normativa laboral puede expresarse en variadas formas, sin embargo, la convención colectiva representa el cuerpo de regla más usado en las relaciones de trabajo en una empresa, sector o industria determinada, cuya elaboración es el producto de la interacción y

negociación de los actores principales: empresarios y trabajadores. El convenio colectivo de trabajo hace su aparición junto con el fortalecimiento de movimiento obrero, es decir, es un logro de las organizaciones sindicales, como lo resalta Torres en su libro sobre la contratación colectiva que “el contrato colectivo es el resultante de la acción de masas laborantes y las circunstancias históricas donde se desarrolló su gestión.”

En cualquier convención colectiva de trabajo existen diferentes clausulas para establecer las obligaciones de las partes negociantes para los autores Laya y Luchsinger (1996) las dividen en:

Cláusulas Generales: Son aquellas cuyo contenido no encuentra una definición monetaria, pero que sin embargo permiten determinar la amplitud o extensión de algunas de las cláusulas o de la totalidad de contrato, o que determinan conceptos o establecen definiciones que permiten posteriormente una mejor interpretación de las obligaciones de las partes.

Cláusulas Económicas: son aquellas cuyo contenido encuentra una real y verdadera contrapartida al esfuerzo del trabajador incorporado al proceso productivo, bien sea bajo la expresión intelectual o física.

Cláusulas Sindicales: Son las que en cierta forma identifican a la organización sindical como tercer beneficiario de la relación laboral.

Cláusulas Sociales: Son aquellas que constituyen en general, formas mediatas de remuneración en las que fundamentalmente se aprecia unas especies de características: su condición humana, lo relativo a sus proyecciones sociales y familiares. (p. 36).

Todas estas cláusulas antes expuestas, deben estar presenta en la convención colectiva, abarcando todas las necesidades de los trabajadores y ofreciendo mayor

protección y disfrute de los tipos de beneficios socioeconómicos que se puedan otorgar al trabajador.

Ventajas de los Beneficios Socioeconómicos

Para Chiavenato (2000) en su obra de Administración de Recursos Humanos los beneficios sociales deben tener ventajas para ambas partes (trabajadores y empresarios).

Para la organización:

- Elevan la moral de los empleados.
- Reducen la rotación y el ausentismo.
- Elevan la lealtad del empleado hacia la empresa.
- Aumentan el bienestar del empleado.
- Facilitan el reclutamiento y la retención del personal.
- Aumentan la productividad y disminuyen el costo unitario el trabajo.
- Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados.
- Reducen molestias y quejas.
- Promueven las relaciones públicas con la comunidad.

Para el empleado:

- Ofrecen ventajas no expresadas en dinero.
- Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales.
- Aumentan la satisfacción en el trabajo.
- Contribuyen al desarrollo personal y al bienestar individual.
- Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre los empleados.
- Reducen los sentimientos de inseguridad.

- Ofrecen oportunidades adicionales de lograr estatus social.
- Ofrecen remuneración extra.
- Mejoran las relaciones con la empresa.
- Reducen las causas de insatisfacción.(p. 567)

Concluyendo que no solos los trabajadores ven provechoso todos los beneficios percibidos es que además, la organización también se encuentra en un posición provechosa generando mayor fluidez dentro de la gestión.

Por su parte en un artículo en línea publicado por Soto, encuentra ventajoso los beneficios socio-económicos desde el aspecto fiscal:

Ventajas fiscales

Satisfacción de trabajadores

- No adquieren tanto compromiso como las subidas de sueldo (ante malos momentos)
- Fidelización de los empleados
- Ofrecen una mayor motivación
- Atraen y retienen talentos
- Se refuerza la relación con los empleados
- A veces son mejor vistos que un aumento de sueldo
- Ofrece una mejor imagen y prestigio de la empresa
- Favorecen la conciliación de la vida social y familiar de los empleados

En ocasiones, se pueden ofrecer pagándolos el empleado del bolsillo (pero con las ventajas que aporta que sean contratados por la empresa)

Existen muchos tipos de beneficios sociales por eso mismo la empresa debe estudiar cuáles son los que más convienen para dar a los empleados en función de las necesidades que les puedan surgir tanto en el presente como en el futuro. (p. 1)

Calidad de Vida Laboral

Se refiere a la contradicción que se vive en el trabajo, entre prioridades fundamentales como el ser "productivo" y el ser "humano". Entre los dilemas abordados en este fenómeno se encuentran: ¿Cómo aumentar sostenidamente la productividad de las personas?; ¿cómo satisfacer las "necesidades" humanas de los trabajadores al "mínimo" costo para la empresa?; ¿cómo no sobrepasarse en las exigencias al personal sin sacrificar los resultados a que aspira la organización?; ¿cómo aumentar la satisfacción de las personas ante su trabajo ? esto presupone que el trabajo no es sólo un medio para sostener la vida en su sentido físico, económico y de seguridad; sino también es importante considerarlos como fundamental para la auto-realización individual y colectiva en su sentido holístico.

En este sentido, Gibson (2011) expresa que la calidad de vida laboral...

Se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. (p.71).

Es decir, que los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados remunerando en beneficios para ambas partes empleador y empleados. Existen diferentes alternativas con sus variaciones para aproximarse a este tópico, una de ellas incide en la atención que se presta para definir la calidad de vida laboral hacia los indicadores que tienen que ver con los beneficios económicos y su incidencia en la productividad de las empresas.

La otra perspectiva, se concentra en formular indicadores que permitan medir los beneficios psicológicos y sociológicos del trabajador; como por ejemplo la satisfacción en el trabajo, motivación, auto-realización y otros aspectos. La capacidad para conceptualizar y medir la calidad de vida en el Trabajo está en relación con la habilidad de evaluar el desarrollo humano que se relacione con las diversas condiciones que se produce en el lugar de trabajo y su ubicación en determinada posición teórica.

La encuesta de calidad de vida en el trabajo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España, define el concepto de calidad de vida en el trabajo en los siguientes términos:

Las situaciones que rodean al puesto de trabajo, están compuestas por determinadas circunstancias que van desde las relaciones de los trabajadores con sus compañeros de trabajo, con los responsables jerárquicos, el esfuerzo empleado en el trabajo diario y las condiciones de trabajo, hasta la percepción subjetiva de tales circunstancias según el grupo de referencia con el que el trabajador se compara. (...) El conjunto de circunstancias laborales confluyen para determinar diferentes niveles de satisfacción que hacen que los ocupados consultados se posicionen en una situación de bienestar o malestar respecto a su actividad productiva cotidiana.(p. 17).

Es evidente que la calidad de vida en el trabajo involucra una serie de indicadores que van mucho más allá que cuestiones relacionadas al cumplimiento de tareas, horarios, motivación laboral y satisfacción laboral. Es importante, la reivindicación del status y rol enteramente humanos donde el ser humano ya no se considere capital maquinario, sino que el mismo debe ser considerado como el punto clave que da dinamismo a los procesos productivos de la organización tomado en cuenta como capital intelectual, donde el

conocimiento aportado por el ser se tome en cuenta a partir de varios factores que contribuyan al bienestar y la calidad de vida laboral de los mismos.

De lo antes mencionado, algunas cuestiones parecen ser las grandes interrogantes de la calidad de vida laboral y del nuevo paradigma productivo y económico, de ... ¿cómo viven las personas que trabajan?, siendo cada día más una moda hablar del tema, por su importancia que hoy día ha abarcado en la sociedad y el interés que este genera en los trabajadores y en las organizaciones.

Calidad de Vida Laboral y Satisfacción en el Trabajo

Cuando el trabajo estimula la autonomía, la auto-identificación es valorizada ampliamente y considerada como una condición significativa para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. Es así como se puede afirmar que el trabajo cumple un rol crucial en los componentes psicológicos, sociales y económicos que inciden en nuestras vidas, y que cumplen un papel importante en la formación. En otras palabras, si se quiere desarrollar la satisfacción del trabajador, es necesario diagnosticar aquellos componentes que lo impulsan a buscar la gratificación del trabajo en la organización, para Robbins (2004) expresa que:

La satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. Además, afirman que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace, así en la medida en que la personalidad concuerde con la vocación elegida existirá una mayor posibilidad de tener unos trabajadores satisfechos. (p. 28)

De esta manera, se explica que la percepción que tenga el trabajador sobre la valoración de su rol dentro de la empresa, influirá en las condiciones socioeconómicas que como fruto de su actividad laboral adquiera.

La calidad de vida en el trabajo tiene relevancia para la identidad y autoestima del trabajador, en el sentido que esta concepción se dirige hacia la creación de condiciones de trabajo que les permitan a los sujetos obtener retornos económico y psicosociales por los roles desempeñados. De esta manera, la calidad de vida en el trabajo para lograr niveles valorativos superiores, debe promover todas aquellas acciones organizacionales que se apeguen al desarrollo y la solidificación de la autoestima y la identidad de todos los que participan en el proceso de producción.

Calidad de Vida Laboral y el Medio Ambiente

A pesar del desarrollo tecnológico y el mejoramiento de las condiciones de vida las prácticas del proceso productivo en las sociedades industrializadas, así como también en aquellas que están en vías de desarrollo, han traído como consecuencia amenazas por parte del medio ambiente laboral a la salud física y mental de los trabajadores. Es así como muchos, experimentos de programas de calidad de vida laboral que recientemente han sido establecidos en algunos países, promueven normativas más rigurosas para tratar de eliminar o controlar las causas que producen muertes, enfermedades y limitaciones físicas en la organización industrial. En la actualidad, en Venezuela, se han establecidos diversas normas acerca de las mejoras del medio ambiente laboral como la Ley Orgánica de Prevención y medio ambiente de trabajo. Casas en su revista Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios hablan sobre que...;

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se halla en función

de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la Equidad de Adams en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos portan y compensaciones obtenidas a cambio, y establecen una razón entre las contribuciones y las compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. De este proceso resulta la percepción de equidad o falta de la misma. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio. Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, entre otros. (p. 151).

De lo antes expuesto, la estabilidad del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, y otras alteraciones. Además en las situaciones de inestabilidad del puesto de trabajo las personas están más predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales menos adecuadas, que añaden más experiencias estresantes a la ya existente de la inestabilidad.

Calidad de Vida Laboral y la Autoestima Laboral

La ineficiencia de las estructuras tradicionales para satisfacer las necesidades de los trabajadores, no puede por más tiempo ser ignorada. No solo los trabajadores desean realizar tareas con más significado; sino que también, se requiere la implantación de estructuras que propendan hacia el mayor desarrollo de las potencialidades del trabajador, tomando en cuenta que el crecimiento o desarrollo organizacional está estrechamente ligado al crecimiento y desarrollo individual.

En el ámbito laboral, es común que los trabajadores estén expuestos a la presión cotidiana, conflictos, a relacionarse con personas que conocen poco o no conocen, a verse expuestos ante una multitud de desafíos y situaciones que tienen un alto grado de influencia en la autoestima. Es por esto que autores como Bolívar (2003), señala que:

En las organizaciones es fundamental que los miembros de la misma posean equilibrados niveles de autoestima, ya que esto les permite afrontar con éxito procesos de cambio y transformaciones empresariales, permitiendo así, ver los retos laborales como oportunidades más que como amenazas.(p. 4)

La autoestima laboral surge del hecho de que el funcionamiento de la conciencia es espontáneo, la cual hace capaces de afrontar los desafíos de la vida, siendo el recurso psicológico más importante y es más evidente en el lugar de trabajo. Mientras que identidad, le da al individuo un sentimiento profundo de quien es, cuáles son sus derechos y valores que deben ser satisfechos en el lugar de trabajo.

Dentro de este orden de ideas, calidad de vida laboral tiene relevancia para la identidad y autoestima del trabajador, en el sentido que, esta concepción se dirige hacia la creación de condiciones de trabajo que les permitan a los sujetos actores del proceso productivo obtener retornos económicos y psicosociales por los roles desempeñados, autonomía en el desempeño de sus labores y oportunidades para desarrollar sus aptitudes.

El control burocrático y jerárquico ejercido sobre los trabajadores, las tareas repetitivas, los roles fragmentados y los trabajos no autónomos, pueden crear sentimientos de alienación entre los trabajadores afectando de esta manera la autoestima e identidad del trabajador.

En pocas palabras, se puede resumir que el componente autoestima e identidad del trabajador, se configura como dimensión psicosocial que es importante considerar en la organización del proceso laboral. Así mismo Lares (1998: 105) indica que “se define en función de los procesos de identificación organizacional, conocimiento e identificación dentro de la empresa y la percepción que manifiesta el trabajador acerca de sí mismo dentro del ámbito de su trabajo”. De esta manera, la calidad de vida laboral, para lograr niveles valorativos superiores, debe promover todas aquellas acciones organizacionales que simpatizan hacia el desarrollo y solidificación de la autoestima e identidad de todos los que participan del proceso de producción.

Beneficios de la calidad de vida laboral

La aplicación de programas de mejoramiento de la calidad de vida laboral generan infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador, entre los principales podemos observar que muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para las empresas incluyen diversos aspectos como los menciona Granados:

- Mejora el Funcionamiento Financiero: Investigadores del Business Daily notaron que en 1999 Home Depot, se caracterizaba por “una cultura basada en la libertad”, en la cual los empleados son animados a tomar riesgos en las decisiones de sus negocios, con ello las ganancias crecieron en un promedio anual del 24%.
- Incrementa el Valor de Mercado: Variados estudios han demostrado que los beneficios derivados de programas y estrategias efectivos en lugares de trabajo - y los costos por no hacerlo- están unidos al valor del stock de la compañía
- Incrementa la productividad: En 1998, la empresa Fleet Financial Group rediseño las labores y obligaciones en dos de sus sitios de trabajo para acomodar la vida de laboral de los empleados y sus necesidades, y se encontró que el estrés

declinó, el cambio de un lugar a otro se redujo y las metas de producción fueron cumplidas o excedidas.

- **Reduce los Costos Operativos:** El estudio de la Conferencia 2000, entre 200 ejecutivos de 158 compañías encontró que un gran número de compañías multinacionales reportó un gran ahorro e incremento en su funcionamiento, después de implementar nuevas formas de trabajo que incentivaban a los empleados a crear y compartir conocimientos.

- **Mejora la Habilidad para Retener y Atraer a los Mejores Empleados:** Las estrategias para conciliar Trabajo y Vida Personal, se han convertido en aspectos muy atractivos y significativos, especialmente, entre profesionales jóvenes y trabajadores especializados.

- **Fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados.** Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades

- **Reduce el Ausentismo:** Estudios muestran de que a mayor compromiso de la empresa con sus empleados, hay menor tasa de ausentismo.

- **Fortalece la Reputación:** Los programas de calidad de vida laboral en la empresa pueden fortalecer la reputación de la compañía entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas y también con la comunidad en la cual operan. (p.221).

En líneas generales la calidad de vida es importante porque a través del individuo emergido dentro de la sociedad podemos aplicar el principio organizador, por medio de sus características y personalidad se constituyen el nivel de vida de cada individuo, recibiendo la empresa un mejor capital humano.

Bases Legales

Las bases legales son todas aquellas leyes orgánicas las cuales deben guardar una relación con la investigación de estudio, los artículos deben ser copiados tal como son y como último objetivos parafrasearlo con la relación que tiene con la investigación.

Como lo expresa Pallela y Martins (2006:196), “La fundamentación legal o bases legales se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna, las Leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros”. Por ello, el concepto de bases legales se define como el conjunto de normativas legales desde las leyes, reglamentos, decretos entre otros que guarde relación con la investigación de estudio.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Quiere decir, que toda persona en ocupación productiva, tiene el derecho de tener una vida digna, siendo resguardadas por beneficios que el estado fomenta para que las mismas ayuden a mantener y mejorar las condiciones en que se encuentran.

Este artículo, apoya el estudio en desarrollo en cuanto a que el trabajo visto como un derecho, también se relaciona con el medio para obtener una existencia digna, analogía que en este estudio se orienta a lo que se describe un beneficio económico que se persigue al trabajar aunado a esto, se encuentra lo que puede considerarse un fin que conduce hacia una mejor calidad de vida laboral.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas

materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

En conclusión, el artículo expresa que además de garantizar beneficios al trabajador que preste sus servicios dentro de la organización debe garantizar también buenas condiciones de vida a su núcleo familiar, estableciendo el Estado un mínimo en salario ganado por una labor, que permita vivir una vida digna.

Del mismo modo el artículo anterior al establecer el término de las necesidades básicas y al relacionarlas con las de tipo social se convierte en apoyo legal para el investigación actual sobre los beneficios socioeconómicos que vienen a ser garantizados en las empresas públicas como privadas.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Finalmente el artículo a que se hace referencia a las condiciones de higiene y seguridad visto como privilegios que deben garantizarse a los trabajadores para mejorar los medios en que se desenvuelve el mismo.

Estas medidas, vienen a representar otro apoyo a la búsqueda de calidad de vida a través del trabajo, buscando mejorar estas condiciones en provecho de la mano de obra compensando lo salarial con lo que se conoce como beneficio socioeconómico.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras

Artículo 96. La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

Al concebir el trabajo como proceso social y combinarlo como un beneficio hacia la familia esta ley confiere un aporte legal al estudio cuando pretende dar sustento a ciertos mecanismos que van más allá del propio salario y se enfila hacia la protección de las condiciones laborales.

Artículo 97. Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

Para este artículo la Ley se propone cuidar el ingreso tanto del trabajador como el de la familia iniciando con una preocupación primordial que es la salud y la

educación ambos factores que sostienen lo primero para la empresa que es producir mediante la mano de obra sana y que se desarrolle un crecimiento personal tanto del trabajador como el de sus hijos a raves de subsidios , bonos y concesiones relacionadas con la educación lo cual permita motivar al trabajador a seguir laborando con entusiasmo y convicción de que ambos están ganado tanto empresa como empleado.

Artículo 104: Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que lo tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

En líneas generales, forman parte del salario, todos los pagos, en dinero o en especie, efectuados al trabajador a cambio de su labor.

Queda claro, que el salario es un beneficio económico el cual el trabajador percibe dentro de la empresa, y que adicional al salario básico devengado, tiene otros conceptos que lo abarcan otorgándoles mejor beneficio y calidad de vida laboral a sus trabajadores.

Artículo 105: Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la material.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Estos beneficios no tienen carácter salarial es porque son ayudas al trabajador que no tienen carácter remunerativo. Es decir, no son beneficios que se entregan como una contraprestación de los servicios sino como un beneficio adicional.

Por otro lado, estos beneficios son muy positivos para los empleadores porque son ayudas que no tienen un impacto en las prestaciones sociales y crean una

identificación del trabajador con la empresa, lo cual normalmente se ve reflejado en la productividad, al sentirse motivados y por gozar de una mejor calidad de vida laboral.

Artículo 431: Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

El artículo antes mencionado expresa que la convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores asegurando así la mejora continua de las condiciones de trabajo y beneficios socioeconómicos. En nuestra Constitución (CRBV) consagra como un derecho que tienen los trabajadores a la negociación colectiva.

Artículo 432: Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención.

Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración.

Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

El artículo se refiere directamente que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero no obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas cláusulas establecidas por otra aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:

Artículo 1: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

El debate acerca de la seguridad e higiene industrial y la calidad de vida laboral, ha venido adquiriendo importancia política y económica. Esfuerzos serios para combatir los accidentes de trabajo y las pobres condiciones ambientales se han implantado en algunos contextos sociales y organizacionales. De esta manera, y sin llegar a generalizar, el trabajo tiende a ser cada vez más limpio y seguro, las horas laborales han venido reduciéndose progresivamente y los servicios de bienestar se han implantado con el propósito de lograr mejores condiciones ambientales, físicas y psicológicas para los trabajadores.

A fin de conceptualizar la dimensión medio ambiente, se puede afirmar que, dentro de una concepción integral de calidad de vida laboral, este componente se entiende en dos sentidos según Lares (1998: 128) “uno relacionado con todos los elementos que inciden en la salud ocupacional, y por el otro lado, la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico – ambiental de su trabajo”.

Bases Normativas

La Convención Colectiva Laboral SINSOLTRABOLFLAMUKO. Establece cláusulas en donde se otorgan beneficios socioeconómicos y que el trabajador tiene todo el derecho de disfrutarlas, el cual se nombraran a continuación: (ver detalles en Anexo 1)

- Provisiones de agua potable (Cláusula Nro.17)
- Uniforme e implementos de trabajo (Cláusula Nro. 18)
- Uniformes para empleados y empleadas (Cláusula Nro. 19)
- Artículos de higiene y aseo personal (Cláusula Nro.20)
- Vestuarios y salas sanitarias (Cláusula Nro. 21)
- Servicio médico de seguridad y salud en el trabajo (Cláusula Nro. 22)

- Seguro social obligatorio (Cláusula Nro. 23)
- Ayuda para aparatos ortopédicos y prótesis (Cláusula Nro. 24)
- Póliza de accidentes (Cláusula Nro. 25)
- Farmacia (Cláusula Nro. 29)
- Sustituciones temporales (Cláusula Nro. 31)
- Permiso para citas médicas (Cláusula Nro. 35)
- Permiso para documentación personal (Cláusula Nro. 37)
- Viáticos y reintegro de gastos (Cláusula Nro. 39)
- Obsequio de productos (Cláusula Nro. 40)
- Venta de pinturas a trabajadores (Cláusula Nro. 41)
- Cesta ticket mensuales (Cláusula Nro. 44)
- Póliza de seguro de hospitalización, cirugía y maternidad (Cláusula Nro.44)
- Plan vacacional para los hijos de los trabajadores y trabajadoras (Cláusula Nro. 45)
- Bono y placa de reconocimiento por antigüedad (Cláusula Nro. 46)
- Bono post vacacional (Cláusula Nro. 47)
- Bonificación por matrimonio del trabajadores y/o trabajadora(Cláusula Nro. 48)
- Contribución y licencia por nacimiento o adopción de hijos e hijas de los trabajadores (Cláusula Nro.49)
- Servicio de comedor (Cláusula Nro. 50)
- Útiles escolares (Cláusula Nro. 51)
- Juguetes y fiesta navidad para los hijos de los trabajadores (Cláusula Nro. 52)
- Contribución para fiesta de fin de año (Cláusula Nro. 53)
- Ayuda al trabajador en caso de muerte de familiares (Cláusula NRO. 54)
- Transporte (Cláusula Nro. 55)
- Obsequios de fin de año para los trabajadores y trabajadoras (Cláusula Nro.56)

- Instalaciones para actividades recreativas, culturales y afiliación a club (Cláusula Nro. 57)
- Contribución especial para la celebración del día del trabajador (1ro DE MAYO) (Cláusula Nro. 58)
- Actividades deportivas (Cláusula Nro. 59)
- Día del padre y de la madre (Cláusula Nro. 60)
- Programa de becas (Cláusula Nro.61)
- Cursos de mejoramiento profesional (Cláusula Nro. 62)
- Salario mínimo de ingreso (Cláusula Nro. 63)
- Préstamo de emergencia (Cláusula Nro. 64)
- Aumentos de salario (Cláusula Nro.65)
- Bono Nocturno (Cláusula Nro. 66)
- Bono por asistencia perfecta (Cláusula Nro. 67)
- Prima anual por asistencia perfecta (Cláusula Nro. 68)
- Horas extraordinarias (Cláusula Nro. 69)
- Días feriados (Cláusula Nro. 70)
- Pagos por trabajos realizados en días de descanso convencional, día recuperado, días feriados o días de descanso legal (Cláusula Nro. 71)
- Fideicomiso e intereses (Cláusula Nro. 72)
- Utilidades (Cláusula Nro. 73)
- Vacaciones (Cláusula Nro. 74)
- Bono BREA (Cláusula Nro. 76)
- Aportes para gastos culturales (Cláusula Nro. 77)
- Montepío (Cláusula Nro. 81)

Las cláusulas antes mencionadas en la convención colectiva SINSOENTRABLOFLAMUKO, establecen los lineamientos que involucra el

compromiso gerencial de la empresa con respecto a sus trabajadores y tiene como finalidad mejorar las condiciones de prestación del servicio dentro de la empresa.

La convención colectiva en materia de los beneficios socioeconómicos que se otorgan al trabajador tiene una extensa cantidad de cláusulas que abordan los beneficios sociales, remunerativos y no remunerativos, que cada trabajador posee dentro de la empresa, teniendo el derecho y el deber de disfrutarlas, inclusive beneficios que pueden gozar los familiares, aportando al trabajo una buena calidad de vida laboral, con la finalidad de obtener a un trabajador satisfecho con su prestación de servicio dentro de la empresa, generando así efectividad en los procesos y el cumplimiento de los objetivos de la misma.

Definición de términos básicos

Beneficios: es todo pago recibido por trabajador en razón de la labor que se desempeña. Siempre la palabra beneficio implica algún tipo de bien, que podrá ser más o menos desinteresado, pero que busca mejorar la calidad de vida de aquel que lo recibe.

Beneficios sociales: se denominan así a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Beneficio económico: se refiere al incremento en la riqueza o progreso que las actividades económicas que se crean en una sociedad.

Beneficios socioeconómicos: son todas las asignaciones de carácter salarial y no remunerativas, que perciben los trabajadores y trabajadoras mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental.

Bienestar social: situación en la que los poderes públicos garantizan los recursos necesarios para que los ciudadanos tengan la mejor calidad de vida posible (educación, sanidad, cobertura de desempleo, entre otros).

Calidad de vida: grado máximo de comodidad, alcanzando por un individuo, familia o comunidad basada en una amplia y coherente seguridad social integral, complementada por una suficiente rentabilidad capaz de garantizar tranquilidad y felicidad permanente.

Calidad de vida laboral: representa el grado de satisfacción de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa, mediante su actividad en ella.

Compensación: es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales, básicamente es una relación de intercambio entre las personas y la organización.

Empleador: en un contrato de trabajo, es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.

Empresa: es una organización que tiene como fin brindar bienes o servicios para conseguir rentabilidad; es una organización que conjuga el trabajo de las personas, capital y tierras para desarrollar distintos bienes y servicios que tienen demanda en la sociedad.

Empresa manufacturera: es aquella que se dedica exclusivamente a la transformación de diferentes materias primas en productos y bienes terminados y listos para que ser consumidos o bien para ser distribuidos por quienes los acercarán a los consumidores finales.

Identidad y autoestima en el trabajo: se define en función de los procesos de identificación organizacional, conocimiento e identificación dentro de la empresa y la percepción que manifiesta el trabajador acerca de si mismo dentro del ámbito laboral.

Incentivos: representa un estímulo a las personas para la realización de una actividad determinada.

Medio ambiente: entorno que afecta y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o la sociedad en su conjunto. Comprende el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida del hombre y en las generaciones venideras.

Medio ambiente laboral: es el espacio físico y social asignado al trabajador para que desarrolle su actividad laboral de manera satisfactoria. Asimismo todas aquellas circunstancias internas y externas que rodean la relación hombre – trabajo, condicionando la calidad de vida del trabajador y su familia.

Necesidades: requerimientos determinados por el individuo para el desarrollo pleno de sus capacidades psicosociales.

Nivel de vida: conjunto de bienes o servicios que los individuos alcanzan a través de la remuneración y los beneficios sociales para satisfacer sus necesidades y vivir dignamente, cónsona con el estatus que poseen.

Prestaciones: está referido a todo pago, beneficio o servicio que un trabajador recibe separadamente del pago directo y efectivo del salario.

Recompensas: reconocimiento que se hace a un trabajador por servicios que no son atribuidos específicos de su trabajo, este reconocimiento puede ser en dinero, objetos o constancias escritas.

Remuneración: es la recompensa que se les otorga a los trabajadores a cambio de los trabajos realizados.

Satisfacción laboral: es el conjunto de las actitudes generales positivas de los individuos con respecto a su trabajo.

Sueldo y Salario: Todo índice de satisfacción laboral que pretenda cubrir aquellas áreas más importantes que se suscitan en el trabajo, tiene que considerar la percepción del recurso humano sobre la remuneración percibida en la empresa.

Trabajador: Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para lograr los objetivos establecidos en el desarrollo de la presente investigación, se establecieron una serie de aspectos metodológicos que permitieron dar una orientación clara y concisa acerca del tipo de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar la información, con el fin de analizar y describir el problema planteado; de tal manera, la importancia de este capítulo recae en los procedimientos que se utilizaron para la recolección de información.

Tal como lo afirman Hurtado y Toro (1999:78), “el diseño del Marco Metodológico constituye la médula de la investigación”, se refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo; es decir, donde se define el tipo de investigación, la población objeto de estudio y las técnicas e instrumentos utilizados para recabar la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes, con respecto a este elemento se señalan a continuación las partes que lo conforman.

Naturaleza de la investigación

De acuerdo a lo señalado en el Manual de la UPEL (2008:18) puede ser considerada de campo, la cual consiste “En el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos entender su naturaleza y factores constituyentes...”. Se basa en el estudio que permite la participación real del investigador o los investigadores, desde el mismo lugar donde ocurren los hechos, el problema, la fenomenología en consideración. A través de esta modalidad, se establecen las relaciones entre la causa y el efecto y se predice la ocurrencia del caso o fenómeno.

Así mismo, explicando la investigación de campo, se tiene a Sierra (1985:73) diciendo que: “es aquel tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural”

Por otra parte también es documental, pues se basa en el estudio que se realiza a partir de la revisión de diferentes fuentes bibliográficas o documentales (literatura sobre el tema de investigación). En esta modalidad de la investigación debe predominar, el análisis, la interpretación, las opiniones, las conclusiones y recomendaciones del autor o los autores; en función a estas definiciones en la presente investigación se permitirá hacer un análisis de los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa manufacturera ubicada en Guácara.

La investigación documental se dedica a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cualitativo y cuantitativo. Para lograr acometer la búsqueda de datos, centrando su esfuerzo exclusivamente en la recopilación documental, con el propósito de obtener antecedentes sobre el aspecto de estudio.

Además es de carácter descriptivo, y se fundamenta en el objetivo principal, explicando variables propias de la empresa, relacionadas con los procesos de mejora continua, que impactan la satisfacción laboral dentro de la misma.

El autor Tamayo y Tamayo (1994: 54) define a la investigación de Tipo Descriptivo “como un nivel de aproximación que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos”. Es decir que caracteriza un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciales.

Estrategia metodológica

Constituye el camino y la manera en que se observó y se midió cada característica del estudio y tiene un sentido práctico fundamental al realizar una investigación para dar respuesta a los objetivos de la investigación. Este aspecto en la investigación, es la responsable de especificar y argumentar el procedimiento necesario para la identificación de un concepto observable medible o manipulable, señalando sus dimensiones o aspecto, sus indicadores e índices dando como resultado la creación del cuadro técnico metodológico, el cual es una herramienta de trabajo que busca descomponer los objetivos específicos de investigación en unidades de contenido más precisas que faciliten su medición. Ésta descomposición permite extraer de los enunciados generales, elementos de información más concretas con la intención que pueda servir como aspectos medibles en los distintos instrumentos de recolección de datos.

Delgado, Colombo y Orfila (2003: 52) señalan que en la estrategia metodológica “deben explicarse con el mayor detalle posible los caminos transitados en su desarrollo, destacando la manera como fueron apareciendo los distintos factores, dimensiones, indicadores y descriptores que soportan la investigación”; es por ello, que resulta importante explicar el procedimiento utilizado, el cual se inició con la selección del objeto de estudio, que luego procedió a la formulación del objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

A continuación se presenta el cuadro técnico metodológico en el cual permite analizar los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Fuentes
Describir los beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa manufacturera asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores.	Beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa	Son todas las asignaciones de carácter salarial y no remunerativas, que perciben los trabajadores y trabajadoras mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental.	Ingresos	-Tipo de beneficios(1) -Salario mínimo de ingreso (2) -Aumentos (3) -Bonos (4) -Préstamos de emergencia (5) -Vacaciones (6) -Utilidades (7)	Entrevista (guía de entrevista)	Junta Directiva, Sindicato de Trabajadores y Gerente de Recursos Humanos Convención Colectiva Laboral
			Educación	-Programa de becas (8) -Cursos de mejoramiento profesional (9) -Útiles escolares (10)	Revisión documental (convención colectiva laboral)	
			Salud	-Servicio médico (12) -Seguro social (13) -Póliza de accidentes (14) -Póliza de HCM (11) -Farmacia -Gastos funerarios (15) -Permisos para citas médicas (16) -Montepío (17)		

Fuente: López (2015)

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico

Continuación

Objetivo específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Fuentes
Describir los beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa manufacturera asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores.	Beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa	Son todas las asignaciones de carácter salarial y no remunerativas, que perciben los trabajadores y trabajadoras mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental.	Recreación	- Plan vacacional (18) -Fiestas (19) -Actividades deportivas (20) -Eventos (21) -Instalaciones (21)	Entrevista (guía de entrevista)	Junta Directiva, Sindicato de Trabajadores y Gerente de Recursos Humanos Convención Colectiva Laboral
			Alimentación	-Provisiones de agua (22) -Cesta ticket (23) -Servicio comedor (24) -Bono Brea (25)	Revisión documental (convención colectiva laboral)	
			Transporte	-Tipo de beneficio (26) - Monto (26)		
			Dotación	-Uniforme (27) -Implementos de trabajo (27) -Artículos de higiene y aseo personal (28) -Obsequio de productos (29)		

Fuente: López (2015)

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Fuentes
Identificar la satisfacción de los trabajadores en base a los beneficios socioeconómicos percibidos en la empresa manufacturera como elemento clave en la calidad de vida laboral.	La satisfacción de los trabajadores en base a los beneficios socioeconómicos percibidos en la empresa manufacturera como elemento clave en la calidad de vida laboral.	Resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.	Ingresos	-Cumplimiento. (1,2) -Cantidad de ingresos.(3,4) -Oportunidad. (5) -Frecuencia. (6)	Encuesta (cuestionario)	Trabajadores de la empresa manufacturera Ubicada en Guacara
			Educación	-Otorgamiento. (7,8) -Beneficiarios. (9) -Oportunidad. (10,11) -Frecuencia. (12,13) -Monto. (14)		
			Salud	-Otorgamiento. (15,16) -Beneficiarios. (17,18) -Cobertura. (19) -Frecuencia. (20)		
			Recreación	-Cumplimiento. (21) -Participantes. (22,23,24) -Frecuencia. (25) -Partidas. (26)		
			Alimentación	-Cumplimiento. (27) -Forma de pago. (28,29) -Monto. (30) -Condiciones. (31)		
			Transporte	-Otorgamiento. (32) -Beneficiarios. (33) -Monto. (34,35)		
			Dotación	-Cumplimiento. (36,37) -Frecuencia. (38) -Cantidad. (39) -Calidad. (40)		

Fuente: López (2015)

Cuadro 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo específico	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Fuentes
Señalar las acciones que permitan mantener o mejorar los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa manufacturera.	Acciones que permitan mantener o mejorar los beneficios socioeconómicos de los trabajadores	Se refiere a que su puesta en marcha o realización supone un cambio significativo, es decir, su desarrollo supone una mejora en aspectos importantes por el impacto que tendrá en su población o buscan el cambio relevante teniendo como consecuencia la mejora de la situación actual y de las Condiciones de vida de los ciudadanos.	Ingresos	-Cumplimiento. (1,2) -Cantidad de ingresos.(3,4) -Oportunidad. (5) -Frecuencia. (6)	Encuesta (cuestionario)	Junta Directiva, Sindicato de Trabajadores y Gerente de Recursos Humanos
			Educación	-Otorgamiento. (7,8) -Beneficiarios. (9) -Oportunidad. (10,11) -Frecuencia. (12,13) -Monto. (14)		
			Salud	-Otorgamiento. (15,16) -Beneficiarios. (17,18) -Cobertura. (19) -Frecuencia. (20)		
			Recreación	-Cumplimiento. (21) -Participantes. (22,23,24) -Frecuencia. (25) -Partidas. (26)		
			Alimentación	-Cumplimiento. (27) -Forma de pago. (28,29) -Monto. (30) -Condiciones. (31)		
			Transporte	-Otorgamiento. (32) -Beneficiarios. (33) -Monto. (34,35)		
			Dotación	-Cumplimiento. (36,37) -Frecuencia. (38) -Cantidad. (39) -Calidad. (40)		

Fuente: López (2015)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas se refiere al uso de una gran diversidad de métodos y herramientas que pueden ser utilizadas para desarrollar la información obtenida de la investigación y el instrumento es el recurso de que pueda apoyarse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados.

Según Arias (1997:53), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” mientras que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”

Existen diversas técnicas e instrumentos relacionados con la recolección de datos, por lo general se utilizan así: (ver cuadro 2).

Cuadro 2
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de recolección de datos	Instrumentos de recolección de datos
Entrevista: conversación donde entran en contacto dos personas	Guía de entrevista Guión de entrevista Grabadora
Encuesta: Conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos	Cuestionario Cámara

Fuente: López a partir de Cerda (1991)

Cuadro 2
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Continuación

Técnicas de recolección de datos	Instrumentos de recolección de datos
Observación: actividad o fenómeno, o sea concentrar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual se está particularmente interesado	Guía de Observación Lista de chequeo
Revisión documental: consulta e investigación de antecedentes	Fichaje Subrayado

Fuente: López a partir de Cerda. (1991).

En esta sección se especifican las técnicas e instrumentos que se seleccionaron para llevar a cabo la investigación y de esta manera obtener resultados pertinentes en relación al tema objeto de estudio. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron tres técnicas e instrumentos para el estudio de los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral y fueron los siguientes: la entrevista (guía de entrevista), revisión documental (Convención Colectiva Laboral) y la encuesta, (cuestionario).

La primera técnica a emplear fue la entrevista para desarrollar el primer objetivo de la investigación se realizó a la Junta Directiva, Sindicato de Trabajadores y Gerente de Recursos Humanos para describir los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras otorgados por la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo siendo esta, elemento esencial en la comunicación que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana. Según Galindo (1998: 277). La entrevista “Proporciona un

excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar”

La entrevista se hizo de forma semi-estructurada la cual permite una comunicación más abierta, así lo explica (Sabino 1992:18), “Es aquélla en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y las respuestas”. Cabe considerar por otra parte según Hurtado (2008: 161) “La guía de entrevista es un instrumento, propio de la técnica de entrevista, en ella el investigador señala los temas o aspectos entorno a los cuales va a preguntar”.

Luego para contrastar y confirmar con la información obtenida en la entrevista con la Junta Directiva, el Sindicato de Trabajadores y el Gerente de Recursos Humanos se realizó una revisión documental a la convención colectiva laboral de la empresa según Hurtado (2008: 427) explica que: “Es una técnica en el cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la toma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros o como texto que en sí mismo constituyen los eventos del estudio”.

Por último para identificar la satisfacción de los trabajadores con respecto a los beneficios socioeconómicos percibidos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo se utilizó la encuesta con escala tipo Lickert. En este sentido, Arias (2006: 72) define a la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular”. Por su parte Hernández, Fernández Baptista (2004: 45), explica que un escalamiento tipo Lickert “consiste en un formato de ítem presentado en forma de afirmaciones o juicios los cuales se mide la reacción de los sujetos a los que administra”

El instrumento que se empleó en esta investigación fue el cuestionario. Tamayo (2007: 185) sostiene que éste... “contiene aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además aislar cierto problemas que nos interesa principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos y precisa el objeto de estudio”

De acuerdo con la anterior definición se considera este instrumento como un medio idóneo, ya que permitió proporcionar información a través de diferentes enunciados sobre aspectos relacionados con los beneficios socioeconómicos y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo.

Población y muestra

La población de la presente investigación se encuentra conformada y delimitada por el personal que labora en la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo, la cual está representada por trescientos (300) trabajadores de distintas áreas de la organización. (Ver cuadro 4)

Población

Es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997:114), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población.

Cuadro 3
Distribución de Cargos del Personal de la Empresa Manufacturera, ubicada en
Guacara estado Carabobo

Cargos	Totales
Junta directiva	05
Analistas de planta y administrativos	50
Asesores de ventas	07
Aprendices INCES	08
Médico ocupacional	01
Enfermera	01
Inspectores de seguridad física	03
Operadores de planta	165
Controladores de procesos	23
Gerentes de planta y administrativos	17
Supervisores de planta	20
Total	300

Fuente: empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo (2015)

En la tabla se indica el total de población objeto de estudio, que pudieron comprobar hasta qué punto la empresa manufacturera otorga los beneficios socioeconómicos a sus trabajadores y trabajadoras asociados a la calidad de vida laboral.

Muestra

En la presente investigación la muestra se obtuvo por muestreo sistemático, el cual es un tipo de muestreo que es aplicable cuando los elementos de la población sobre la

que se realiza el muestreo están ordenados. Este procedimiento de muestreo se basa en tomar muestras de una manera directa y ordenada a partir de una regla determinística, también llamada sistemática. Concretamente, a partir de una sola unidad que se selecciona en primer lugar, el resto de unidades de la muestra vienen determinadas automáticamente al aplicarle a dicha unidad una regla selección sistemática, para obtener el total de la lista de cargos; y el muestreo estratificado, que permitió dividir en distintos grupos la muestra y muestreo aleatorio simple para obtener las mismas posibilidades de ser seleccionados.

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población, del cual hay diferentes tipos de muestreo y dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

Es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (1997: 38), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

Debido a que la población a estudio es numerosa, no se tiene el tiempo para abarcar a los trescientos (300) trabajadores y trabajadoras, y no se tienen los recursos para contratar personal de investigación e incorporarlos al estudio propuesto, se decidió determinar un tamaño muestral.

El muestreo en esta investigación de tipo probabilístico estratificado, ya que el cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la empresa manufacturera de los diferentes cargos en un lapso de dos semanas. Chávez (2001: 142) señala que “el muestreo probabilístico estratificado es el que se efectúa sobre la base de los estratos de la población”.

La fórmula que determina la muestra de la población en investigación se obtendrá en base a los siguientes valores.

N= 300 población

n= muestra

E= 10% $\Rightarrow$ 0,10 Error máximo permitido

NC= 95% $\Rightarrow$ Z= 1,65 Coeficiente de Confianza

P= 0,5 probabilidad de éxito

Q= 0,5 probabilidad de fracaso

n/N= % de la muestra que representa la población

$$n = \frac{Z^2}{\frac{E^2}{P \times Q} + \frac{Z^2}{N}} = \frac{(1,65)^2}{\frac{(0,10)^2}{0,5 \times 0,5} + \frac{(1,65)^2}{300}}$$

$$n = \frac{2,7225}{\frac{0,01}{0,250} + \frac{2,7225}{300}} = \frac{2,7225}{0,04 + 0,0090}$$

$$n = \frac{2,7225}{0,049} \quad n = 55,56 \approx 56$$

$$\frac{n}{N} = \frac{56}{300} = 0,1866$$

% muestra= 18,66

Es así como el total de la muestra para la investigación se encuentra conformada por un total de cincuenta y seis (56) trabajadores y trabajadoras, distribuidos de la siguiente manera.(Ver Cuadro 5)

Cuadro 4
Muestra de Cargos del Personal de la Empresa Manufacturera ubicada en
Guacara estado Carabobo

Cargos	Totales
Junta directiva	01
Analistas de planta y administrativos	09
Asesores de ventas	01
Aprendices INCES	01
Médico ocupacional	01
Enfermera	01
Inspectores de seguridad física	01
Operadores de planta	31
Controladores de procesos	04
Gerentes de planta y administrativos	03
Supervisores de planta	03
Total	56

Fuente: empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo (2015)

Técnica de Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron procesados y presentados para el análisis de la información por distribuciones de frecuencias absolutas y relativas con sus respectivos gráficos de barra. El análisis de los resultados se tomo como un proceso, el cual implico el manejo de los datos que se habían obtenido, reflejándolos en cuadros y gráficos, una vez dispuestos, se inicio su análisis tomando en cuenta las bases teóricas, cumpliendo así los objetivos propuestos.

Según Sabino (2007: 87) establece que “la técnica de análisis de datos representa la forma de cómo será procesada la información recolectada, esta se puede procesar de dos manera cualitativa o cuantitativa...”, en esta ocasión se utilizó la forma cuantitativa para el cuestionario, ya que se le aplicó al personal de la empresa manufacturera ubicada en Guacara, según los cargos como se clasifico en la muestra y luego se tabularon los datos y se construyeron los gráficos correspondientes a cada indicador.

Con respaldo en Tamayo (2005: 451) quien expresa que el análisis de datos se define como “Una operación que se efectúa, con toda la información numérica resultante de la investigación.”. Esto permitió sacar porcentajes y representar gráficamente los resultados de los datos obtenidos para tener la información ordenada con representaciones visuales que nos permitan su posterior estudio. Para tal fin se utilizó una tabla de frecuencia absoluta y gráficos de barras.

Validez del Instrumento

Una vez elaborado el instrumento fue necesario realizar un tratamiento estadístico para tabular y analizar posteriormente los resultados. La validez de los instrumentos indica la capacidad de la escala para medir las cualidades que han sido construidas y no otras parecidas. Una escala confusa no puede tener validez; tampoco una escala que esté midiendo a la vez, distintas variables superpuestas. Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2004: 243) la validez “(...) se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En esta investigación, la validación realizada fue de contenido, porque los instrumentos reflejan un dominio específico del contenido que se mide. De acuerdo de Pick y López (2004), la validez se realiza a través de dos pasos:

La exhaustiva operacionalización de las variables, que indica que las preguntas de los instrumentos representan todos los contenidos que se quiere medir el juicio de expertos, quienes determinaron que las preguntas tienen claridad en la redacción y que el contenido está acorde con las exigencias del estudio. (p.28)

Atendiendo a estas consideraciones, el instrumento diseñado para la recolección de información de la presente investigación, fue validado a juicio de 3 expertos, en este caso un experto en metodología de la investigación, uno en el área de estadística y uno en el área de relaciones industriales basado en la línea de investigación gestión de las personas. Posteriormente, se rediseñó el instrumento basado en las sugerencias de los especialistas. (Ver Anexo A, B y C).

Confiabilidad

Una vez realizadas las correcciones, se procedió a calcular la confiabilidad al instrumento, Según Busot, (2001: 108), “es la capacidad de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones con una misma muestra”, de allí que se refiere a la exactitud y estabilidad de los resultados, una vez que se aplicó el instrumento y se expresó numéricamente a través de un coeficiente como es el Alpha de Cronbach, el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado (0,1), lo anterior implica que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, significa que carece de esta importante característica, mientras que cuando alcanza el valor uno, se dice que el instrumento logró la máxima confiabilidad.

Para los efectos de interpretación, Chourio (1999: 189), señala que: “cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.60, puede aceptarse como satisfactoriamente confiable”. La fórmula para calcular la confiabilidad de un

instrumento de recolección de datos que tenga más de dos alternativas de solución o respuesta es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad

K = es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum si^2$ = es la sumatoria de las varianzas por ítems

$\sum st^2$ = es la varianza de los valores totales

Cuando se aplicó la formula se obtuvo un coeficiente de 0,99; lo que indicó una alta confiabilidad, es decir, que se pudo aplicar el instrumento a la muestra seleccionada. (Ver Anexo D).

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Las investigaciones de campo, luego del desarrollo de las estructuras teóricas y metodológicas, requieren del análisis e interpretación de los resultados obtenidos, al ser aplicados los instrumentos, esto con el fin de recolectar la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos planteados inicialmente. La información obtenida, se procedió a tabularla para realizar el tratamiento correspondiente de los datos numéricos, para el análisis de los mismos que serán los que indiquen las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto mostrará la percepción que poseen los trabajadores en la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo.

Este aparte según Sierra (1991; 458) “busca hacer explícitas las propiedades, notas y rasgos de todo tipo que en relación a las variables estudiadas, se derivan de las tablas en las que se condensa la clasificación.

Mientras que en la interpretación se trataría de determinar la significación y alcance sociológicos de dichas propiedades y rasgos” es decir, los datos objeto de análisis pueden haber sido obtenidos mediante el propio trabajo de investigación o pueden proceder de otras investigaciones o fuentes. Los primeros reciben el nombre de datos primarios y, los segundos, de datos secundarios según la fuente que trabaje, así mismo, en ambos casos puede tratarse de datos no numéricos de carácter cualitativo o pueden tener carácter numérico o cuantitativo.

Según Palella y Martins (2005; 170), expresa que “la interpretación de de los resultados consisten en inferir conclusiones sobre los datos codificados, basándose en operaciones intelectuales de razonamiento lógico e imaginación, ubicando tales datos en un contexto teórico”. Presentando los registros que apoyan este estudio

relacionado con los beneficios socioeconómicos de los trabajadores; organizados en gráficos de barra y cuadros de frecuencia, distribución porcentual y nivel de satisfacción, con el respectivo análisis, según los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento, para cumplir con los objetivos de la investigación.

La presentación de los resultados se elaboró en función a los objetivos determinados por medio de cuadros, gráficos y análisis para demostrar las respuestas de los sujetos de investigación, permitiendo responder a las preguntas establecidas en el planteamiento del problema, donde se ordenan los resultados obtenidos desde la entrevista aplicada a la Junta Directiva, Gerente de Recursos Humanos y Sindicato, la revisión documental a la Convención Colectiva Laboral respondiendo al primer objetivo de la investigación que trata de conocer cuáles son los beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa y el cuestionario aplicado a los trabajadores que responde al grado de satisfacción que perciben del beneficio, para así identificarlos y analizarlos, con el fin de conocer la calidad de vida laboral global de este grupo de trabajadores.

Para dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación es de vital importancia la interpretación de cada indicador en el cuestionario y así poder determinar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo en la cual se desarrolló dicha investigación.

Análisis e interpretación de la entrevista

El primer análisis se fundamenta en: los resultados de la entrevista aplicada a la Junta Directiva, el Sindicato de Trabajadores y el Gerente de Recursos Humanos; segundo, revisión documental a la Convención Colectiva Laboral y por último cuestionario aplicado a los trabajadores en sus diferentes cargos en la empresa manufacturera.

Partiendo del análisis del concepto de la entrevista semi-estructurada, que como su propio nombre indica, el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas; ya que de esta forma es más completa pues la parte preparada permite comparar entre los diferentes candidatos, mientras que la parte libre permite profundizar en las características específicas del candidato. Por ello, permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información.

En cuanto al salario mínimo de ingreso, no se manejan cifras exactas pero para el resto del personal este oscila en tres y cuatro veces el sueldo mínimo establecido por el gobierno nacional, de acuerdo al cargo desempeñado en la organización de la empresa. De igual manera los aumentos salariales coinciden los entrevistados que son trimestrales y según la contratación colectiva que ofrece la empresa, con renovaciones estipuladas por normativas de ley, ante el amparo de los trabajadores.

Además de los beneficios mencionados y presentados en los cuadros anteriores, se mencionan: el bono de eficacia, el bono de asistencia perfecta semanal y mensual, el bono de venta y el bono por tiempo de viaje; aumentando así la calidad de vida laboral de los trabajadores, incentivando conductas positivas y de responsabilidad en el desarrollo y cumplimiento de sus actividades en la empresa.

Es del conocimiento de estos actores, lo concerniente a préstamos especiales y las condiciones aun cuando presentan informaciones diferentes pero complementarias entre ellas. Por otra parte desconocen el programa de becas a pesar de ser un beneficio tipificado en la convención colectiva de la empresa, donde se establecen las condiciones y promedios de notas (puntuación en base a 20) para los hijos de los trabajadores.

De igual manera con los cursos de mejoramiento profesional donde hay un claro reflejo de la ausencia y poca relevancia que se le ha dado a esta herramienta para la transformación en positivo del personal que labora en la empresa. Y que de igual forma han sugerido temáticas relacionadas con seguridad industrial, manejo de materiales y montacargas.

También tienen el conocimiento para el pago de vacaciones, utilidades, útiles escolares, póliza de seguro y su cobertura, servicio médico, seguro social, póliza de accidentes, permisos para citas medicas aun cuando no establecen una condición específica sino genérica y la plantean como una simple solicitud.

Está claro que la empresa no cubre los gastos funerarios pero si da un aporte monetario para contribuir con este gasto intempestivo que puede tener un trabajador con algún familiar.

Son coincidentes las respuestas en cuanto a planes vacacionales, fiestas y eventos tanto culturales como deportivos en la empresa en fechas específicas durante el año. Las provisiones de agua, el beneficio de alimentación que triplica el establecido por normativa presidencial, el servicio de comedor; mas se establecen detalles en cuanto a estos rubros.

El bono brea lo definen claramente como un incentivo exclusivo para aquellos trabajadores que están relacionados con productos que utilizan esta materia prima. En cuanto al transporte identifican el traslado y el bono adicional; además del tiempo de viaje según actividades planificadas en la empresa.

Para finalizar son coincidentes las respuestas en cuanto a los implementos, artículos de higiene y aseo personal, así como el obsequio de pinturas; además de resaltar la consideración de clausulas que mejoren los beneficios en función a la

calidad de vida laboral, pero que no afecten los niveles de remuneración, ni la rentabilidad y capacidad de financiamiento de la empresa.

En esta investigación la entrevista permitió constatar que los responsables de la discusión de la convención colectiva de los trabajadores conocen todos y cada uno de los beneficios socioeconómicos que ofrece la empresa manufacturera ubicada en Guacara; los cuales están descritos de manera clara y precisa, de acuerdo a el cumplimiento, cantidad de ingreso, oportunidad, frecuencia, monto o cobertura, condiciones cantidad y calidad del beneficio.

Es por ello que a continuación se presenta un cuadro resumen de los beneficios socioeconómicos establecidos en la Convención Colectiva Laboral de la empresa y que actualmente se encuentra en discusión para su actualización y mejoras en función a su vencimiento y condiciones económicas actuales del país. (Ver cuadros del 5 al 11).

Revisión Documental

Cuadro 5
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Cláusula Nro.	Ingresos	
31	Sustituciones temporales	Cuando un trabajador sustituya temporalmente a otro trabajador de categoría superior, el trabajador sustituto devengará adicionalmente a su salario, la diferencia que existe entre su salario y el salario de la categoría en la cual está clasificado el trabajador o sustituido.
39	Viáticos y/o reintegro de gastos	En aquellas ocasiones donde el trabajador realice servicios fuera del lugar habitual de trabajo se le reconocerá gastos de alojamiento y comida siempre y cuando presente factura debidamente emitida y que cumpla con los requisitos exigidos por el SENIAT.
46	Bono y placa de reconocimiento por antigüedad	Conviene en conceder a cada trabajador placas de reconocimiento y bonificaciones cada vez que estos cumplan los siguientes años de antigüedad: 5 años: bono efectivo de 15 días de salario normal; 10 años: bono efectivo de 30 días de salario normal; 15 años: bono efectivo de 45 días de salario normal; 20 años: bono efectivo de 60 días de salario normal; 25 años: bono efectivo de 75 días de salario normal; 30 años: bono efectivo de 100 días de salario normal
47	Bono post vacacional	La empresa conviene a cancelar al trabajador al regresar de sus vacaciones una cantidad equivalente a 6 días de salario normal en la semana que regrese de su disfrute vacacional.
48	Bonificación por matrimonio	La empresa conviene en conceder al trabajador que contraiga matrimonio un permiso remunerado de 6 días y una bonificación de carácter social de 3.500, bs el cual aumentará 500 bs por cada año de vigencia de la convención colectiva laboral
49	Contribución y licencia por nacimiento o adopción de hijos e hijas de los trabajadores	La empresa conviene a entregar a sus trabajadores por cada hijo o hija que nazca o adopte una bonificación de carácter social de la siguiente manera: para el primer año de vigencia de la convención colectiva laboral se otorga una cantidad de Bs 4.000,00 y por cada año se va aumentar 500 bs el cual su pago deberá efectuarse los primeros 07 días continuos a la presentación del Acta de nacimiento, o en su defecto el documento de adopción

Fuente: Convención colectiva laboral (2013)

Cuadro 5
Resumen de Convención Colectiva

Continuación

63	Salario mínimo de ingreso	La empresa conviene establecer un salario mínimo de ingreso cuyo monto será igual al salario mínimo diario establecido por el Gobierno Nacional mas Veinte Bolívares (Bs. 20) diarios.
64	Aumentos de salario	La empresa conviene a conceder a sus trabajadores un aumento sobre sus respectivos salarios de ochenta bolívares (Bs. 80) diarios a partir del 29 de marzo 2013.
64	Préstamo de emergencia	La entidad de trabajo mantendrá un fondo rotativo de (Bs 250.000) para facilitar préstamos bajo ciertas condiciones: tener más de 90 días de antigüedad, el monto será comprendido 30 y 100 salarios diarios del solicitante, serán amortizados en un plazo no mayor de 1 año y deberán acompañarse de recaudos que justifiquen lo solicitado.
66	Bono nocturno	La empresa conviene remunerar labores realizadas en tiempo nocturno un recargo del 75% sobre el salario normal incluido el porcentaje establecido en el artículo 117 de la L.O.T.T.T
67	Bono por asistencia perfecta	La empresa conviene a cancelar por concepto de prima semanal por asistencia perfecta un día de salario normal y por asistencia perfecta mensual dos días de salario normal.
68	Prima anual por asistencia perfecta	La empresa conviene en otorgar una prima por asistencia perfecta anual que no hayan tenido el trabajador una inasistencia injustificada una cantidad equivalente a 15 días de salario básicos aquellos que solo tengan 1 inasistencia y 7 días de salario básicos para aquellos trabajadores que solo tres días de inasistencia. Debe tener como mínimo 1 año de antigüedad.
69	Horas extraordinarias	La empresa pagará por hora extraordinaria diurna un recargo del 135% de salario normal estando incluido el establecido en la L.O.T.T.T, Si es nocturna con un recargo del 165% del salario normal. Y si son más de 3 horas extraordinarias se suministrara transporte y más de 4 horas se adiciona la comida. En caso de suministrarlo se pagará un bono de Bs 150 y el siguiente año Bs 200.
70	Días feriados	Además de los días festivos remunerados actualmente en la L.O.T.T.T la empresa conviene en conceder asuetos remunerados los siguientes días: 20 de febrero (día de Guacara), martes de carnaval, miércoles y jueves de semana santa, 24 y 31 de diciembre, 28 de agosto (día de san Agustín). Cuando los días contemplados en la L.O.T.T.T coincidan con la cláusula o con días de descanso convencional, se efectuará el pago por ambos conceptos y la sumatoria conformará un solo monto que corresponda al trabajador cuando sean laborados.

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 5
Resumen de Convención Colectiva

Continuación

70	Días feriados	Además de los días festivos remunerados actualmente en la L.O.T.T.T la empres conviene en conceder asuetos remunerados los siguientes días: 20 de febrero (día de Guacara), martes de carnaval, miércoles y jueves de semana santa, 24 y 31 de diciembre, 28 de agosto (día de san Agustín). Cuando los días contemplados en la L.O.T.T.T coincidan con la cláusula o con días de descanso convencional, se efectuará el pago por ambos conceptos y la sumatoria conformará un solo monto que corresponda al trabajador cuando sean laborados.
71	Pagos por trabajos realizados en días de descanso, recuperado y feriado	La empresa conviene a cancelar el trabajo realizado en días de descanso convencional, día recuperado, día feriado o día de descanso legal con un incremento igual al 200% sobre el salario básico del trabajador o trabajadora.
72	Fideicomiso e interés	El trabajador puede llevar sus prestaciones en la contabilidad de la empresa o en un fideicomiso de entidad bancaria. Los intereses que genere la prestación de antigüedad, serán liquidados al trabajador la primera quincena del mes de agosto de cada año. A elección del trabajador cobrar dichos intereses o capitalizarlos.
73	Utilidades	La empresa conviene a pagar las utilidades a cada trabajador que haya laborado durante todo el ejercicio económico de 135 días de salario, y con menor tiempo será proporcionado. Se cancelará la primera semana de noviembre con base a lo devengado el 31 de octubre y noviembre y diciembre se cancelará la primera semana de febrero del año siguiente.
74	Vacaciones	La empresa otorga a sus trabajadores el disfrute de vacaciones según como lo establece la L.O.T.T.T Con una bonificación especial adicional equivalente a 57 días de salario. Estando comprendido en este pago, el beneficio establecido en el artículo 192 de la L.O.T.T.T.
La convención colectiva laboral otorga beneficios adicionales a los que estipula la L.O.T.T.T. Todas las cláusulas de la convención colectiva laboral antes resumidas, son beneficios socioeconómicos que se le otorga al trabajador de carácter salarial, generando así un ingreso que le permita mejorar la calidad de vida y la de su familia. Siendo estas ingresos remunerativos que se perciben para el disfrute y distribución de su conveniencia y preferencia.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 6
Resumen de Convención Colectiva

Cláusula Nro.	Educación	
	Programa para becas	La empresa conviene a otorgar meritocráticamente, 10 becas mensuales para los trabajadores. Con cualquier grado de instrucción y con un promedio no menor de 15 puntos en escala de 0 a 20; Se obtiene el beneficio a partir de 30 días de antigüedad; el horario de estudios no debe coincidir con el de la jornada de trabajo; trimestralmente debe presentar notas certificadas; si no se alcanza el promedio de notas exigido se suspenderá el beneficio y tendrá derecho a recuperarlo; las becas tendrán una duración semestral. Becas para los hijos: se le concede beca a los hijos de los trabajadores; 20 becas para educación primaria y 10 becas para educación básica y/o diversificada; para el disfrute debe de tener una calificación mínima de 16 puntos y deberá comprobar con notas certificadas. Trámites y condiciones: los interesados deben optar por una planilla donde R.R.H.H se la aportará y luego entregar con todos los requisitos que se le exijan en la misma. Monto de las becas: para la educación primaria es de Bs 300 mensualmente y Bs 30 por cada punto adicional que obtenga el alumno sobre el promedio mínimo requerido; la educación básica y diversificada un monto mensual de Bs 400 y Bs 40 adicional, con las mismas condiciones de la beca primaria.
	Programa para becas	Para los becarios de nivel superior a diversificado se establece un mínimo de Bs 1.300 mensuales con un incremento de Bs 130 por cada punto adicional al promedio exigido. La entidad de trabajo conviene a otorgar a los hijos de los trabajadores con discapacidad un bono mensual de Bs 1.500 para cursas estudios especiales.
62	Cursos de mejoramiento profesional	La empresa dará la oportunidad a los trabajadores que participen en los programas de formación Técnica, Industrial o Superior que la misma implemente. Asimismo, se gestionará cursos con fines de interés en el trabajo.
51	Útiles escolares	La empresa conviene a conceder útiles escolares que requieran los hijos de los trabajadores de la siguiente forma: educación de maternal, pre-escolar y primaria un monto de Bs 1.500.; educación básica un monto de Bs 2.000 y la diversificada en adelante un monto de Bs 2.500. Este beneficio se distribuirá a partir del de septiembre de cada año. Teniendo como un mínimo de antigüedad para el disfrute de 60 días. Se ajustará el monto de acuerdo al incremento del IPC durante la vigencia de la convención colectiva.
La empresa otorga al trabajador beneficios relacionados con la educación, ofreciendo un concurso para la obtención de una beca propia o para la de sus hijos. Dando la oportunidad de todos, poder participar y solo algunos poder gozarla. Además, a cada hijo del trabajador se le otorga un bono para el pago de útiles escolares ayudando así a los niños tener herramientas que le faciliten el aprendizaje. También se otorga a todos los trabajadores cursos de capacitación en relación al trabajo que ayude en la eficacia de los procesos productivos. Todo esto antes mencionado contribuye a que el trabajador se sienta estimulado para el crecimiento profesional dentro y fuera de la misma, aumentando su calidad de vida y las ganas de seguir estudiando.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro7
Resumen de convención colectiva laboral

Cláusula Nro.	Salud	
22	Servicio médico de seguridad y salud en el trabajo	La empresa conviene en seguir manteniendo el servicio médico industrial, atendido por un médico ocupacional, en ese servicio se harán exámenes de pre-empleo, pre-vacacional, post vacacional y post empleo. En situaciones de enfermedad los trabajadores deberán consultar con el médico de la empresa, quien a su criterio remitirá a consultas si así lo ameritan.
23	Seguro social obligatorio	La empresa se compromete a pagar a salario básico el 100% de los días que se encuentre el trabajador de reposos hasta un máximo de un año. Dicho préstamo serán cancelados cuando el trabajador haya realizado todos los trámites necesarios ante el I.V.S.S. si el reposo solo dura 3 días se deberá presentar ante la empresa justificativo médico debidamente convalidado por el seguro social.
24	Ayuda para aparatos ortopédicos y prótesis	La empresa gratuitamente suministrará a sus trabajadores con consecuencias traumáticas aparatos ortopédicos y prótesis adecuados a la dolencia o para sustituir el miembro que haya perdido a causa del accidente.
25	Póliza de accidentes	La empresa conviene en mantener suscrita con una compañía de seguros de reconocida solvencia, una póliza que cubra los riesgos de accidente personales, incapacidad total o parcial, o muerte.
29	Farmacia	La empresa conviene en gestionar a los fines de mantener créditos en tres farmacias. Para que los trabajadores hagan sus comprar de medicamentos, en tal sentido para el retiro de las medicinas el trabajador solicitará a la empresa una orden de de compra. Así mismo, el trabajador podrá solicitar reembolso para que sea pagado el día hábil siguiente de la presentación de dicha factura. El financiamiento por parte de la empresa se descontará en un plazo no mayor de 26 semanas y no podrá exceder semanalmente un monto de Bs. 250
35	Permiso para citas médicas	Cuando los trabajadores tengan citas médicas previas o de control autorizadas por el médico de la empresa tendrá derecho a un permiso remunerado de hasta por ocho horas a razón de salario normal. Este beneficio es extensible incluso para aquellos trabajadores que falten por llevar a sus hijos menores de 12 años hasta un máximo de 4 horas por cada año.

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 7
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Continuación

44	Póliza de seguro de HCM	La empresa conviene en establecer una póliza de HCM que apare al titular con una cobertura de Bs 150.000sobre el cual la empresa pagará el 100%. Así mismo, la empresa pagará al cónyuge o hijos el 50%; en casi de no poseer cónyuge o hijo el beneficio lo obtendrá los padres en el entendido que solo se pagará lo que le hubiese correspondido al titular conforme a su edad. Así mismo, el trabajador deberá pagar el monto que se exceda de lo aquí establecido, y los otros familiares a incluir.
54	Ayuda al trabajador en caso de muerte de familiares	La empresa y el sindicato convienen que en este caso se concederá al trabajador una ayuda única por la cantidad de Bs 2.000 siempre que se trate del fallecimiento del cónyuge, padres o hijos que sean carga del familiar de los trabajadores. Para obtener la ayuda deberá figurar en la lista de cargas familiares declaradas por el trabajador. Además. se otorgará al trabajador 3 días de permiso remunerado a salario normal si es dentro del estado Carabobo y de 5 días fuera de él. El trabajador debe presentar acta de defunción y copia de la directiva del sindicato. Luego el pago se realizará a los 5 días hábiles siguientes de la presentación de los documentos.
81	Montepío	En caso de fallecimiento de padres, abuelos, hermanos, hijos y cónyuge del trabajador, la empresa con debida autorización deducirá a cada trabajador Bs 50 de sus respectivos salarios. Si la persona fallecida fuera el trabajador se deducirá Bs 200. Lo recaudado será entregado mediante recibo al trabajador o en el segundo caso al familiar del trabajador fallecido.
La empresa le otorga varios beneficios socioeconómicos que van ligados con la salud del trabajador y sus familiares, otorgándole ayudas desde préstamos para solventar situaciones de emergencias con facilidades de pago, como el de donaciones que la empresa otorga al trabajador. Además cuenta con una Póliza donde se le contribuye al trabajador el aseguramiento de familiares con formas de pago razonables, dándole así al trabajador beneficios que ayudan a mantener y proteger la salud del trabajador y familiares. Contribuyendo así a una mejor calidad de vida.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 8
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Cláusula Nro.	Recreación	
45	Plan vacacional para los hijos de los trabajadores	La empresa conviene implementar una vez al año un plan vacacional para los hijos de los trabajadores. Comprendidos entre las edades de 5 años cumplidos hasta los 13 años cumplidos. Deberá coincidir con las vacaciones escolares anuales. Se le entregará a cada niño 1 gorra, 2 franelas, refrigerio, comidas y 1 bolso. Para el disfrute el trabajador deberá inscribir durante el mes de julio de cada año a los hijos que asistirán. Contarán con transporte para el traslado, una ambulancia y personal médico y de seguridad.
52	Fiesta de navidad para los hijos de los trabajadores	La empresa celebrará a sus propias expensas, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y en un lugar de recreación una fiesta para los hijos de los trabajadores menores de 18 años.
	Instalaciones para actividades recreativas, culturales deportivas y afiliación a club	La empresa conviene en facilitar a sus trabajadores y su núcleo familiar, el disfrute de actividades recreativas, deportivas, culturales, en un lugar destinado para tal fin, y en el tiempo libre de que dispongan. La entidad de trabajo y el sindicato supervisará el desarrollo de las actividades y velará para que los deberes y derechos de los usuarios en las instalaciones en las cuales se desarrollen los eventos sean reconocidos.
58	Contribución especial para la celebración del día de trabajador	La empresa conviene continuar contribuyendo en los actos festivos como estímulo al trabajador. Una cantidad equivalente a Bs 1.100 bs para cada trabajador. La junta directiva de sindicato se encargará de la planificación y organización de dicho evento. La contribución establecida de esta cláusula se entregará con 2 meses antes de la fecha conmemorativa. Se le entregará a cada trabajador una chemisse o camisa y una gorra de buena calidad con el nombre del sindicato. Además se entregará un bono especial de carácter no remunerativo de Bs 600 y se incrementará un 35% anual. Así mismo como estímulo a un 3% de los trabajadores más destacados se le dará un bono especial de Bs 3.000.
59	Actividades deportivas	La empresa contribuirá con la dotación de útiles o implementos necesarios para realizar las actividades deportivas y colaborará con la participación e intercambios deportivos. Así mismo, la empresa otorgará por concepto de viatico la cantidad de Bs 150 primer año, Bs 200 diarios el segundo año y Bs 300 diarios hasta el fin de la vigencia. La empresa otorgará permisos remunerados para las prácticas deportivas en las diferentes disciplinas. En este estado la empresa se compromete en agasajar a cada trabajador que haya resultado campeón en su disciplina.

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 8
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Continuación

60	Día del Padre y de la Madre	La empresa conviene en conceder un beneficio con ocasión del día del Padre y de la Madre, un bono equivalente de Bs 600 por cada uno de estos días, el monto tendrá un incremento según la inflación anual del BCV, por el resto de la convención colectiva.
77	Aportes para gastos culturales	Contribución mensual para gastos culturales: la empresa conviene en aportar gastos de realización de actividades culturales de los trabajadores las siguientes sumas: Bs 2.000 mensuales el primer año de vigencia de la convención, Bs 2.500 en el segundo año y Bs 3.000 en el tercer año. Contribución anual para gastos deportivos culturales y recreativos: la empresa conviene en aportar una contribución de Bs 6.000 para el primer año de vigencia, Bs 8.000 para el segundo año y Bs 10.000 para el resto de la convención colectiva.
La empresa otorga a todos sus trabajadores, eventos culturales, de integración, deportivos y festivos. Incluyendo a su núcleo familiar en algunas de las actividades que se realizan fomentando así la integración familiar e integración laboral, ya que la mayor parte de nuestro tiempo lo gastamos en el trabajo trabajando. Dando así a cada trabajador un estímulo para su cohesión con los compañeros de trabajo, aportando así una mejor calidad de vida laboral para su mejor desenvolvimiento y eficacia de las actividades a realizar. Además de cumplir con la Ley.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 9
Resumen de Convención Colectiva laboral

Cláusula Nro.	Alimentación	
17	Provisiones de agua potable	La empresa conviene en seguir suministrando para sus trabajadores agua potable enfriada, instalada en las diversas áreas de trabajo en número suficiente, adecuado a la cantidad de trabajadores de cada departamento. Además cumple con la Ley
43	Cesta ticket mensuales	La empresa conviene en dotar mensualmente a cada trabajador cupones, tickets o tarjeta electrónica de alimentación como beneficio social. La entidad de trabajo conviene a incrementar la cesta ticket en Bs 3.000 que se le aplique la presente convención. Así mismo, las partes convienen reunirse en el mes de febrero de cada año a fin de establecer incrementos correspondientes de acuerdo a la inflación, en el entendido que dicho incremento será efectivo a partir del 30 de marzo de cada año. A los trabajadores que falten por motivos injustificados se les descontará proporcionalmente este beneficio.
50	Servicio de comedor	La empresa mantendrá el servicio de sus trabajadores la sala de comedor amplio y suficiente, dotado de aire acondicionado, televisión nevera, microondas y dispensadores de agua. Asimismo, suministrará medio ½ litro de jugo diario por jornada de trabajo, los trabajadores que laboren en planta; y 1 litro de jugo diario para los que trabajan en la preparación y envasado de la BREA y los productos CARBOLINE.
76	Bono de BREA	La empresa continuará entregando un bono especial o cesta ticket adicional de Bs 400 mensuales para el primer año de la convención colectiva a los trabajadores que manipulen con productos de Carbomastic (Brea). Para el segundo año de vigencia de la presente convención será de Bs 500 y para el último año de Bs 600.
La empresa otorga a sus trabajadores beneficios sociales de carácter no remunerativo con un solo fin, el de proporcionar y garantizar al trabajador una alimentación. Estableciendo cláusulas donde se especifican los bonos otorgados. Asimismo, aporta condiciones óptimas del servicio del comedor para el disfrute y agrado a la hora de comer en la empresa. Estas condiciones y bono otorgados por la empresa ayudan al trabajador tener una mejor calidad de vida dentro del trabajo, brindando la posibilidad de comer balanceado y en condiciones seguras que no afecte su salud.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 10
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Cláusula Nro.	Transporte	
5	Transporte	La empresa conviene en otorgar a cada trabajador que asista o cumpla a su jornada de trabajo, un beneficio social no considerado como salario por voluntad de las partes a los fines de ayudar a sufragar los gastos de transporte por las siguientes cantidades y forma: Trabajadores domiciliados en Guacara Bs 20 diarios. Trabajadores domiciliados fuera de Guacara Bs 30 diarios. La empresa se compromete a incrementar dichos montos de transporte conforme al aumento del pasaje público que se realice en el estado Carabobo.
La empresa sólo le otorga al trabajador un bono de transporte el cual ayuda significativamente en su vida cotidiana para el desplazamiento hacia el lugar de trabajo y que además se incrementará de acuerdo a la gaceta oficial que regule el pasaje. Ayudando a contribuir así con el bienestar del trabajador y el gasto que genera desplazarse hasta la empresa donde se trabaja.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Cuadro 11
Resumen de Convención Colectiva Laboral

Cláusula Nro.	Dotación	
18	Uniforme e implementos de trabajo	La empresa conviene en suministrar gratuitamente a sus trabajadores la siguiente dotación: Para la fecha de ingreso: 3 pantalones, 3 franelas de algodón, 1 par de botas de seguridad, 1 camisa manga larga a trabajadores del área (materia prima, pesaje, dispersión y mantenimiento). Sucesivamente a cada trabajador se le suministrará: 3 pantalones, 4 franelas y 1 camisa en los meses de enero, mayo y septiembre y 1 par de botas de seguridad cada 4 meses. Así mismo, la empresa dotará mascarillas, filtros cada 15 días; lentes, guantes y casco de seguridad al ingresar; en caso de deterioro de las camisas se sustituirá por otras sin que esto signifique adelanto de dotación. También se dotará en el mes de marzo 1 sombrilla y 1 impermeable.
19	Uniformes para empleados y empleadas	La empresa conviene en dotar a los empleados al momento de su ingreso: 4 camisas, 3 pantalones y 1 par de botas de seguridad, la misma cantidad de camisas cada 6 meses y cada 4 meses 3 pantalones tipo blues jeans y una vez al año botas de seguridad, en caso de deterioro se reemplazarán
20	Artículos de higiene y aseo personal	La empresa dotará 3 toallas cada tres meses, 4 pastillas de jabón anti-bacterial de tamaño grande cada mes y 900 gramos de jabón en polvo mensualmente. También se dotará en los baños dispensadores de jabón líquidos y servilletas de papel de buena calidad.
40	Obsequio de productos	La empresa conviene en obsequiar anualmente a cada trabajador con seis meses de antigüedad, la cantidad de 20 galones de pintura elaborados en la entidad de trabajo de la siguiente forma: 5 galones de la línea Armonía 5 galones de la línea Fla-wall y Fla-gloss. 5 galones de la línea Regional y 5 galones en productos látex.
En la empresa se dota a todo el personal de uniforme cada cierto tiempo al igual que los productos de aseo e higiene personal, cumpliendo con las leyes que regulan el uso de implementos de seguridad. Todo esto mencionado ayuda a que el trabajador se sienta identificado por la entidad de trabajo donde labora. Ya que porta un uniforme que lo convierte en un integrante más de la empresa, además se le obsequia un producto el cual ellos mismos han elaborado para reforzar el sentido de pertenencia dentro y fuera de la empresa. Todos estos factores ayudan a contribuir con la calidad de vida de los trabajadores que allí laboran.		

Fuente: Convención Colectiva Laboral (2013)

Análisis e interpretación de los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores.

Una vez cumplido con el proceso de recolección de los datos, se procede a presentar los resultados obtenidos de la calidad de vida laboral, de las encuestas aplicadas a los 56 trabajadores de la siguiente manera:

Para este análisis se tomaron en consideración cada uno de los indicadores del cuestionario, así como la cantidad de preguntas que conforman cada uno de ellos; tabulando los resultados obtenidos en cada una de las preguntas; y a la vez sintetizando de manera sencilla en una tabla de frecuencia y porcentaje el nivel de satisfacción global los trabajadores entrevistados.

Lo cual implicó interrelacionar los 5 niveles de la escala de Lickert establecida en el cuestionario (5 Totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Neutral (Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo), 2 En desacuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo), con la frecuencia de dichos niveles de respuesta; para luego expresarlos como porcentajes que describan el nivel de satisfacción de los trabajadores en cada sub indicador del cuestionario asociado a los beneficios socioeconómicos que le ofrece la empresa.

A continuación se presenta dicha escala utilizada para el análisis, así como las tablas de frecuencia, porcentaje y nivel de satisfacción de cada indicador además de la grafica con su respectiva leyenda. (Ver cuadro 12).

Cuadro 12
Escala para el Nivel de Satisfacción de los Trabajadores en función a la Escala de Lickert del Cuestionario

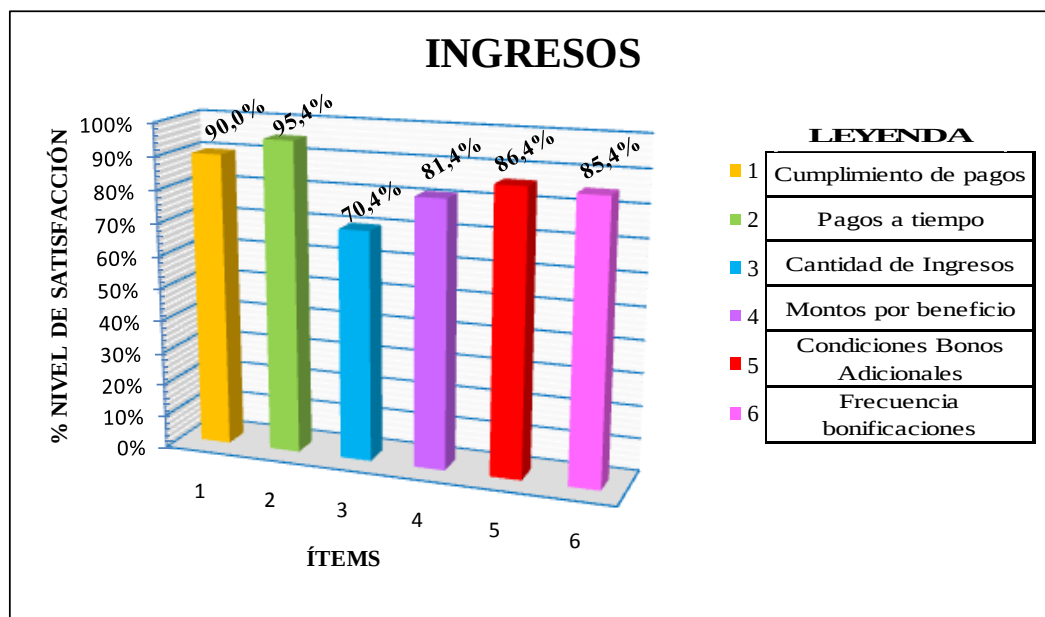
Nivel	%	Valor	Nivel
Totalmente satisfecho	81-100	5	Totalmente de acuerdo
Muy satisfecho	61-80	4	De acuerdo
Satisfecho	41-60	3	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo
Medianamente satisfecho	21-40	2	En desacuerdo
Poco satisfecho	0-20	1	Totalmente en desacuerdo

Cuadro 13
Indicador: Ingresos

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Cumplimiento de pagos	252	4,50	90,0%	Totalmente Satisfecho
2	Pagos a tiempo	267	4,77	95,4%	Totalmente Satisfecho
3	Cantidad de Ingresos	197	3,52	70,4%	Satisfecho
4	Montos por beneficio	228	4,07	81,4%	Totalmente Satisfecho
5	Condiciones Bonos Adicionales	242	4,32	86,4%	Totalmente Satisfecho
6	Frecuencia bonificaciones	239	4,27	85,4%	Totalmente Satisfecho
Nivel General del Indicador		237,5	4,24	84,8%	Totalmente Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 2
Indicador: Ingresos



Análisis e interpretación del Indicador: Ingresos

A nivel laboral, las acciones y actividades que se desarrollan día a día, se conoce como un servicio por lo cual lleva a una relación de trabajo que será remunerada según los estatutos de ley; lo cual conlleva a una serie de condiciones en las que las personas en un proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley orgánica del trabajo.

En función a esto es un derecho de todo trabajador a percibir una serie de ingresos que en buena manera contribuyen al cumplimiento de deberes con el país, así como cubrir sus necesidades de índole personal, familiar, social y profesional.

Así pues en base a el indicador Ingresos, se puede observar en el grafico de barras que hay 84,8% de total satisfacción en relación a los sub indicadores planteados como el cumplimiento, tiempo, monto, condiciones y frecuencia de pago de los beneficios a los trabajadores; pero se observa una discontinuidad cuando se habla de la cantidad de ingresos. Se puede inferir entonces que los trabajadores separan los sueldos y/o salarios de los beneficios socioeconómicos sintiendo más compensación de estos en su calidad de vida laboral que con el sueldo, por tanto seria pertinente entonces evaluar los ingresos obligatorios a fin de establecer un mejor balance de estos con las demás bonificaciones; ya que la real compensación por la actividad laboral según estatutos tipificados en ley es la remuneración monetaria.

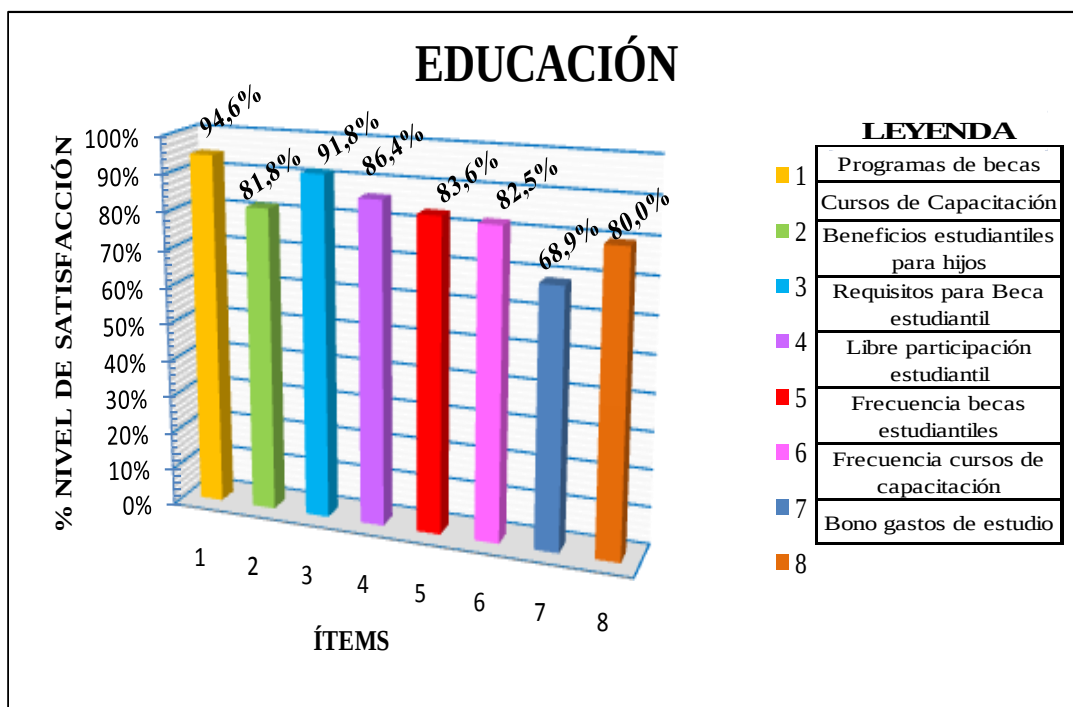
Por lo tanto se debe capacitar y dar a conocer a los trabajadores todos los agentes externos que influyen en los sueldos y salarios, los cuales siempre van a estar presentes ya que están asociados a la crisis e índices inflacionarios que están afectando la economía del país.

Cuadro 14
Indicador: Educación

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
7	Programas de becas	265	4,73	94,6%	Totalmente Satisfecho
8	Cursos de Capacitación	229	4,09	81,8%	Totalmente Satisfecho
9	Beneficios estudiantiles para hijos	257	4,59	91,8%	Totalmente Satisfecho
10	Requisitos para Beca estudiantil	242	4,32	86,4%	Totalmente Satisfecho
11	Libre participación estudiantil	234	4,18	83,6%	Totalmente Satisfecho
12	Frecuencia becas estudiantiles	231	4,13	82,5%	Totalmente Satisfecho
13	Frecuencia cursos de capacitación	193	3,45	68,9%	Muy Satisfecho
14	Bono gastos de estudio	224	4,00	80,0%	Muy Satisfecho
Nivel General del Indicador		234	4,19	83,7%	Totalmente Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 3
Indicador: Educación



Análisis e interpretación del Indicador: Educación

Al analizar el indicador relacionado con las bonificaciones para la Educación se tiene el 83,7%, lo cual corresponde a un total nivel de satisfacción en este rubro al tomar en consideración los ítems referentes a programa de becas, cursos de capacitación, beneficios estudiantiles para los hijos, frecuencia de asignación de becas y realización de cursos, así como gastos de estudio de los trabajadores.

Notando que las acciones a tomar deben ir enfocadas a los cursos de capacitación y estudios de los trabajadores ya que en estos rubros no hay un total satisfacción, es recomendable planificar nuevas temáticas de preparación del personal en diferentes áreas y podrían empezarse por la ley orgánica del trabajo, la contratación colectiva y cada uno de los beneficios socioeconómicos otorgados por la empresa, a fin de crear

conciencia, pertinencia y compromiso entre trabajadores, empresa y sindicato para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la estabilidad productiva y económica de la empresa.

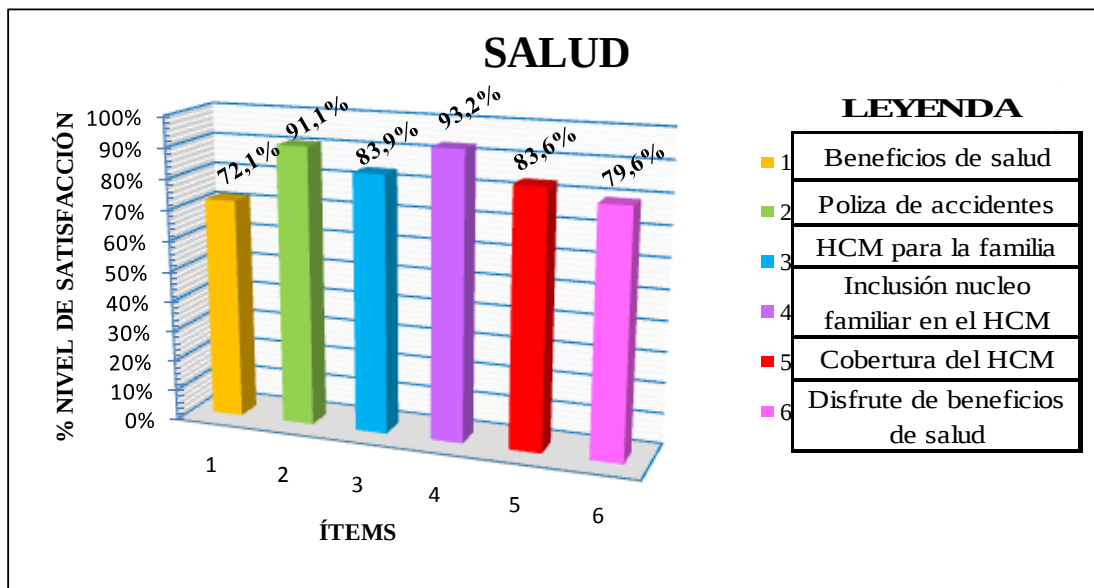
Hechos que se logran a través de la formación y capacitación de las personas y tal como lo establece el artículo 102 y 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al considerarla como un derecho humano y un deber social, la cual debe ser integral y de calidad y en igualdad de condiciones; esto con el fin de tener un personal altamente preparado, con las habilidades y destrezas que permitan el desarrollo empresarial del país. Donde al incrementar la producción y la productividad empresarial conllevara al desarrollo continuo de cursos, talleres, simposios, colectivos de formación permanente a fin de mantener actualizado los conocimientos tecnológicos, productivos, de calidad, de seguridad y de educación en los diferentes niveles y modalidades para hijos y de familiares de los trabajadores.

Cuadro 15
Indicador: Salud

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Beneficios de salud	202	3,61	72,1%	Muy Satisfecho
2	Poliza de accidentes	255	4,55	91,1%	Totalmente Satisfecho
3	HCM para la familia	235	4,20	83,9%	Totalmente Satisfecho
4	Inclusión nucleo familiar en el HCM	261	4,66	93,2%	Totalmente Satisfecho
5	Cobertura del HCM	234	4,18	83,6%	Totalmente Satisfecho
6	Disfrute de beneficios de salud	223	3,98	79,6%	Muy Satisfecho
Nivel General del Indicador		235	4,20	83,9%	Totalmente Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 4
Indicador: Salud



Análisis e interpretación del Indicador: Salud

La salud es un estado natural del ser humano, pues de este depende el desarrollo de todas y cada unas de las actividades de vida; una persona para lograr tener una calidad de vida laboral debe gozar de buena salud; por tanto la empresa manufacturera de este caso estudio ofrece a sus trabajadores una serie de beneficios en pro de contribuir a satisfacer las necesidades del trabajador, sus hijos y familiares de filiación directa.

Siendo importante mencionar que la empresa fundamenta sus bonificaciones y beneficios en base a normativas de ley como la Lopcymat; a fin de garantizar las condiciones optimas a fin de tener un adecuado ambiente laboral, un clima organizacional y una identidad empresa – trabajador; adaptándose a los entes que de acuerdo a las afiliaciones puedan cubrir emergencias, enfermedades, y atención continua y permanente, además de medicamentos.

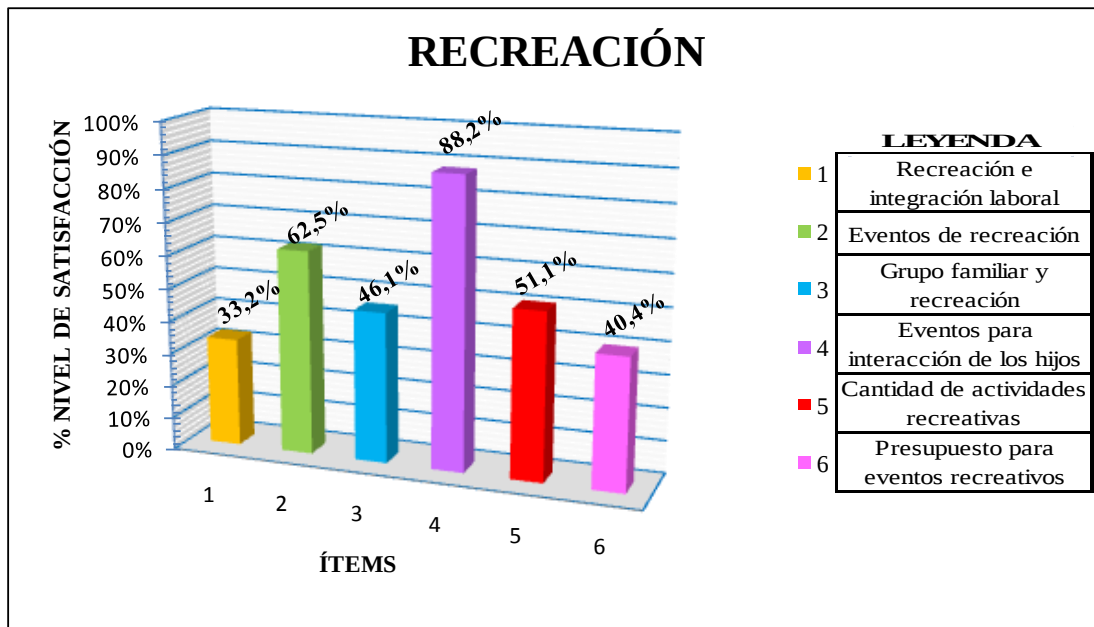
Es por esto que el indicador Salud alcanzó un 83,9%, lo cual representa un total nivel de satisfacción con los beneficios que ofrece la empresa para este rubro, fundamentado en los beneficios generales de salud, póliza de accidentes laborales, el seguro de hospitalización, cirugía y maternidad y su cobertura, así como el disfrute de estos. Se observa que en los ítems relacionados con los Beneficios que ofrece la empresa y las veces que se otorga el disfrute de estos beneficios no goza de la total satisfacción de los trabajadores; lo cual indica que hay cierta disociación de opiniones y se puede afirmar que existen desviaciones de comprensión según lo establecido en las cláusulas de la contratación colectiva relacionadas con esta temática. Por lo tanto se requiere del establecimiento de estatutos que no den cabida a interpretaciones subjetivas o de acuerdo a intereses particulares.

Cuadro 16
Indicador: Recreación

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Recreación e integración laboral	93	1,66	33,2%	Muy insatisfecho
2	Eventos de recreación	175	3,13	62,5%	Muy Satisfecho
3	Grupo familiar y recreación	129	2,30	46,1%	Satisfecho
4	Eventos para interacción de los hijos	247	4,41	88,2%	Totalmente Satisfecho
5	Cantidad de actividades recreativas	143	2,55	51,1%	Satisfecho
6	Presupuesto para eventos recreativos	113	2,02	40,4%	Muy insatisfecho
Nivel General del Indicador		150	2,68	53,6%	Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 5
Indicador: Recreación



Análisis e interpretación del Indicador: Recreación

El indicador Recreación alcanzo un 53,6% para un nivel de satisfacción en relación a las actividades recreativas con miras a la integración laboral con la participación de todos los trabajadores, la interacción con los hijos de estos, la frecuencia de las actividades y el presupuesto designado para dichas actividades.

Siendo notoria los niveles de insatisfacción en las actividades recreativas de integración y la calidad de dichas actividades; por lo cual se requiere de acciones consultivas a los trabajadores a fin de conocer las preferencias en cuanto a este tipo de actividades, realizando planificaciones adecuadas que motiven su participación en pro de lograr una mejor calidad de vida laboral. Es importante tomar en consideración el aspecto motivacional y empatía laboral entre el personal de las diferentes áreas de

la organización empresarial; a fin de minimizar las discrepancias de criterios en la selección y desarrollo de las actividades recreativas, para que sean del agrado de todos los trabajadores, hijos y familiares.

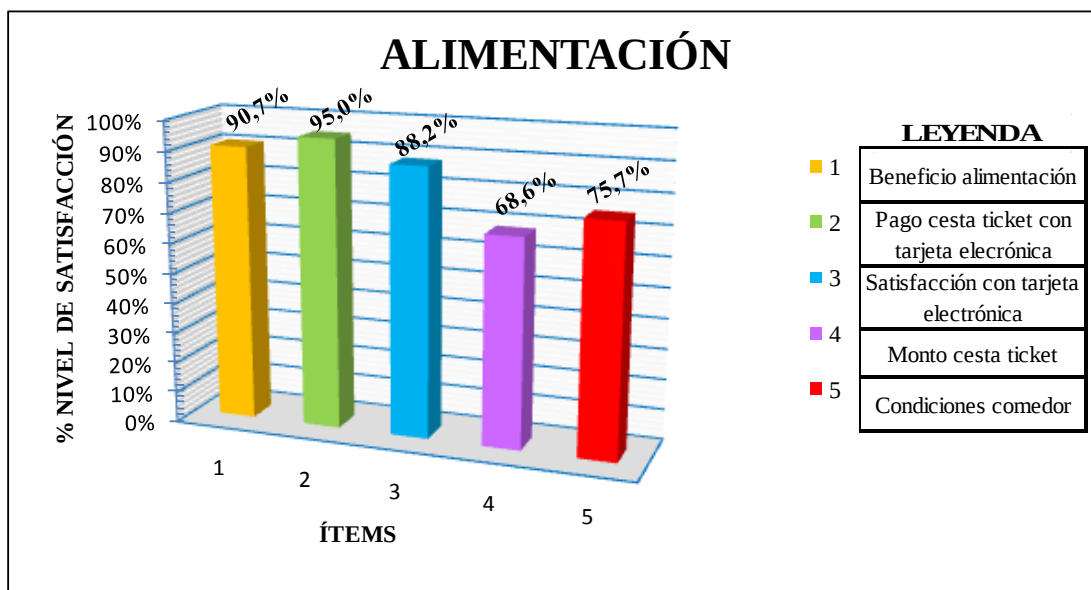
Los seres humanos, siempre están en la búsqueda de satisfacer sus necesidades, es por ello que muchos estudiosos de la conducta humana ha desarrollado teorías que contribuyen explican de manera adecuada las características y comportamiento de las personas. Es por esto que se crearon estructuras organizacionales fundamentadas en procesos administrativos y de producción para crear todo aquello que contribuya con el desarrollo humano y la obtención de beneficios e ingresos tanto sociales como económicos; pero sin descuidar la recreación para mantener altos niveles de motivación e integración en un ambiente que garantice una calidad de vida laboral.

Cuadro 17
Indicador: Alimentación

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Beneficio alimentación	254	4,54	90,7%	Totalmente Satisfecho
2	Pago cesta ticket con tarjeta electrónica	266	4,75	95,0%	Totalmente Satisfecho
3	Satisfacción con tarjeta electrónica	247	4,41	88,2%	Totalmente Satisfecho
4	Monto cesta ticket	192	3,43	68,6%	Muy Satisfecho
5	Condiciones comedor	212	3,79	75,7%	Muy Satisfecho
Nivel General del Indicador		234	4,18	83,6%	Totalmente Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 6
Indicador: Alimentación



Análisis e interpretación del Indicador: Alimentación

La alimentación de acuerdo a la Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow, es una necesidad fisiológica básica; que si no es satisfecha en primera instancia, no permite seguir avanzando para cubrir el resto de necesidades. Esta actividad además de ser cotidiana y fundamentada en la cultura familiar es de gran importancia para la salud del ser humano.

Las jornadas laborales mantienen el cuerpo en gran actividad, ya sea física o mental, lo cual ocasiona la disminución de energía corporal por tanto se requiere de la alimentación para mantener el cuerpo y la mente sana, y así poder cumplir de manera efectiva con las actividades laborales, que se traducen en niveles de producción y estabilidad empresarial.

Este indicador alimentación que se tomo en quinto lugar, el cual obtuvo un 83,6% lo cual representa un nivel de total satisfacción al tomar en consideración ítems como el pago del beneficio alimentación, la tarjeta electrónica para el pago de la cesta ticket, su utilización a la de comprar y el monto de esta, así como las condiciones del comedor en la empresa.

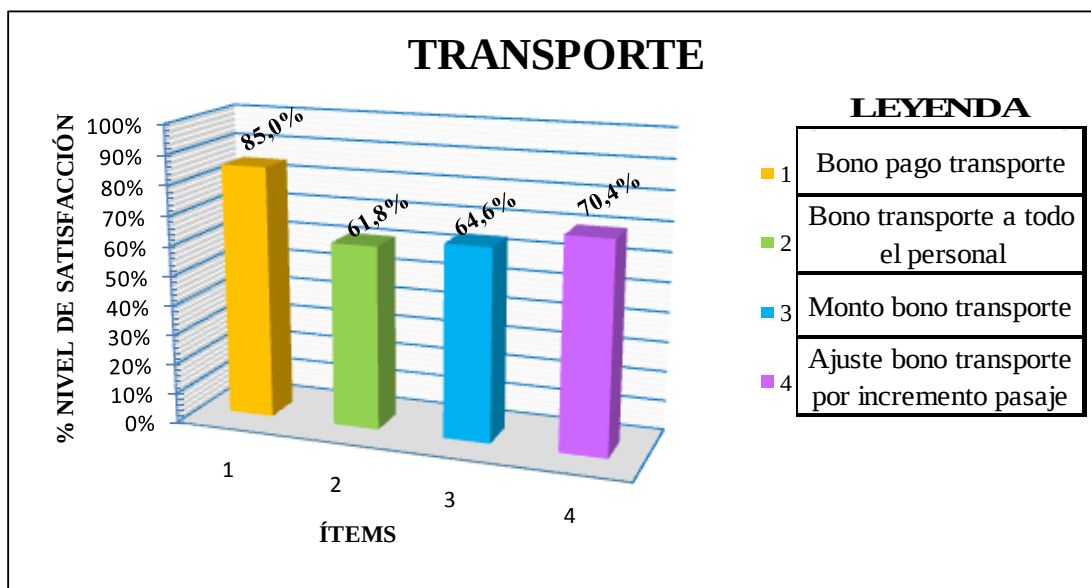
Pero es importante realizar consideraciones en torno al monto de la cesta ticket y las condiciones del comedor, ya que estos rubros no gozan de la total satisfacción de los trabajadores, por tanto seria pertinente desarrollar acciones conjuntas a fin de lograrla satisfacer plenamente las expectativas del personal sin afectar la estabilidad financiera de la empresa.

Cuadro 18
Indicador: Transporte

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Bono pago transporte	238	4,25	85,0%	Totalmente Satisfecho
2	Bono transporte a todo el personal	173	3,09	61,8%	Muy Satisfecho
3	Monto bono transporte	181	3,23	64,6%	Muy Satisfecho
4	Ajuste bono transporte por incremento pasaje	197	3,52	70,4%	Muy Satisfecho
Nivel General del Indicador		197,3	3,52	70,4%	Muy Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 7
Indicador: Transporte



Análisis e interpretación del Indicador: Transporte

En el caso del indicador Transporte, este alcanza un 70,4% lo cual alcanza un nivel de muy satisfechos, no es un resultado bajo ni negativo a rasgos generales, pero no debe menospreciarse la opinión emitida de los trabajadores; por tanto deben tomarse acciones en relación a el monto, el ajuste y las personas que gozan de este beneficio; pues se evidencia que es de gran ayuda pero no cubre las necesidades y requerimientos de los trabajadores. Por tanto deberían realizarse estudios de rutas de traslado empresa – residencia, rutas urbanas y extra urbanas a fin establecer un porcentaje equitativo para todos.

La calidad de vida laboral se asocia directamente con las condiciones del trabajador dentro de la empresa, pero todo agente interrelacionado con la empresa donde se desarrollen las actividades de producción, administrativas entre otras influye

en esta. Por tanto el traslado desde la residencia a la empresa y viceversa es un agente externo que afecta esa calidad. Ya que las largas distancias ocasionan fatiga y cansancio debido al tiempo que se requiere invertir en el traslado, los trasbordos en varias unidades para cubrir las rutas, así como las condiciones de las diferentes unidades de transporte inter y extra urbano.

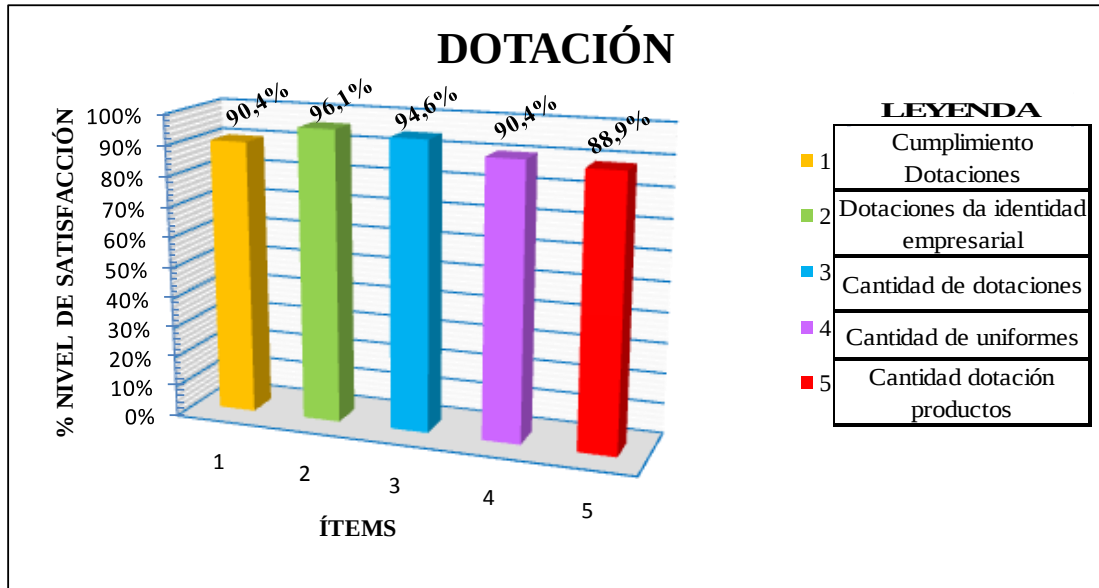
Por tanto es prudente evaluar el pago, el monto y las ajustes, a fin de que se ajusten a la realidad económica e inflacionaria del país para poder garantizar a los trabajadores unas condiciones más óptimas de traslado a la empresa, minimizando molestias, fatigas, cansancio, preocupaciones, estrés y desmotivación en el cumplimiento de sus jornadas diarias de trabajo; tanto al inicio como en la culminación de la misma.

Cuadro 19
Indicador: Dotación

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Cumplimiento Dotaciones	253	4,52	90,4%	Totalmente Satisfecho
2	Dotaciones da identidad empresarial	269	4,80	96,1%	Totalmente Satisfecho
3	Cantidad de dotaciones	265	4,73	94,6%	Totalmente Satisfecho
4	Cantidad de uniformes	253	4,52	90,4%	Totalmente Satisfecho
5	Cantidad dotación productos	249	4,45	88,9%	Totalmente Satisfecho
Nivel General del Indicador		258	4,60	92,1%	Totalmente Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 8
Indicador: Dotación



Análisis e interpretación del Indicador: Dotación

Los beneficios para mejorar la calidad de vida laboral, están asociados a programas de mejoramiento de estos tanto para la empresa como para los trabajadores. Muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de los lugares de trabajo y el éxito empresarial.

Las dotaciones son un beneficio que está directamente ligado a sentir social de los trabajadores, pues contribuye con sus necesidades personales en función al cumplimiento de sus obligaciones laborales; además de disfrutar de productos en los cuales contribuye a su elaboración y productividad empresarial. Es un proceso de identidad y valoración personal, profesional, cultural, social y económica.

Los beneficios tangibles se perciben como incentivos motivacionales en la conducta humana, genera sentido de pertenencia a los trabajadores con el entorno laboral garantizando así el desarrollo de un ambiente armónico fundamentado en la calidad de vida laboral.

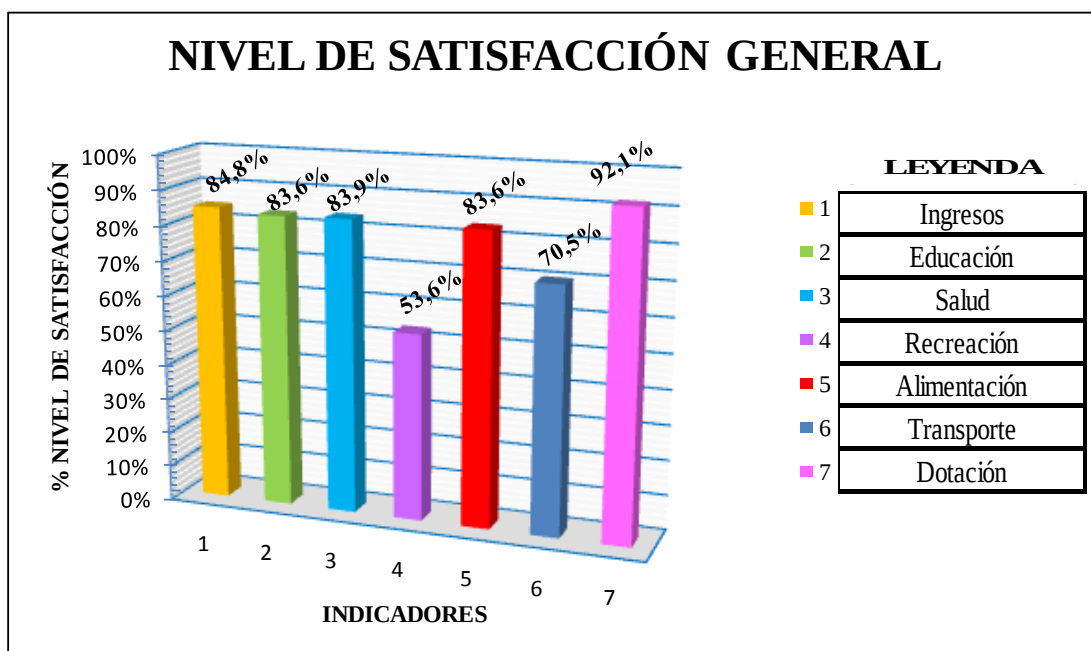
La Dotación como ultimo indicador de análisis de los beneficios socioeconómicos de los trabajadores de la empresa manufacturera ubicada en Guacara, obtuvo un 92,1% siendo este el porcentaje más alto de todos los indicadores analizados en base al cumplimiento en las dotaciones, la cantidad de productos, (uniformes y pintura), así como la identidad con la empresa; ubicándose así en un nivel de total satisfacción en pro de la calidad de vida laboral, lo cual indica que debe cuidarse, mantenerse y mejorarse en la medida de lo posible este beneficio que contribuye con la motivación y repercute en la productividad de la empresa y lograr óptimos resultados para ambos.

Cuadro 20
Nivel de Satisfacción General de los Trabajadores en cada Indicador

Nº	INDICADOR	SUMATORIA	PROMEDIO ESCALA DE LICKERT	%	NIVEL DE SATISFACCIÓN
1	Ingresos	237,5	4,24	84,8%	Totalmente Satisfecho
2	Educación	234,0	4,18	83,6%	Totalmente Satisfecho
3	Salud	235,0	4,20	83,9%	Totalmente Satisfecho
4	Recreación	150,0	2,68	53,6%	Satisfecho
5	Alimentación	234,0	4,18	83,6%	Totalmente Satisfecho
6	Transporte	197,3	3,52	70,5%	Muy satisfecho
7	Dotación	258,0	4,61	92,1%	Totalmente Satisfecho
Nivel General		220,8	3,94	78,9%	Muy Satisfecho

Tamaño muestral: 56

Figura 9 Nivel de Satisfacción General Laboral



Análisis e interpretación de la Satisfacción General Laboral:

Los indicadores antes presentados muestran que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos por los beneficios otorgados en la empresa manufacturera, sin embargo hay que detallar el indicador de Dotación que está en un 92,1 % de satisfacción laboral, mostrando así que se está en un nivel totalmente satisfecho y por el lado opuesto se tiene al indicador de recreación con un 53% en la escala indicando que se sienten satisfecho, siento este el indicador con menor satisfacción.

Por tanto la dotación indica que debe mantenerse en ese alto nivel de satisfacción y la recreación debe tener mejoras en cuanto a su gestión y realización.

CONCLUSIONES

El desarrollo y ejecución del trabajo de grado titulado “los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera cuyo objetivo trata sobre analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave de la vida laboral de los trabajadores se ejecuto tomando en consideración el resultado arrojado de la tabulación individual de cada indicador como objeto de estudio, se desarrollo un análisis en cada caso, realizando interacciones con las bases teóricas y experiencias de los trabajadores de la empresa manufacturera ubicada en Guacara. Posteriormente al englobar todos los indicadores en un grafico, se evidencia el alto nivel de satisfacción de los trabajadores en dicha empresa.

Por tanto se puede inferir: que los trabajadores de la empresa, consideran que los beneficios socioeconómicos que les otorga la empresa les satisfacen en gran manera sus necesidades y manifiestan un nivel de total satisfacción por sus bonificaciones en cuanto a educación, salud, alimentación y dotaciones, siendo este el rubro con mayor aceptación.

Sin embargo, se evidencia que en la empresa posee puntos débiles, donde no se mantiene la estabilidad de los beneficios percibidos por parte de los trabajadores como aquellos que van ligados a la economía, poder adquisitivo, tasa de cambio e índices inflacionarios del país.

La recreación fue uno de los indicadores con menor satisfacción en la organización en cuanto a cumplimiento y calidad, generando así descontentos e insatisfacción en los trabajadores, siendo visto estos indicadores como obstáculo para la mejora de calidad de vida laboral dentro de la organización. Aun así cuando los beneficios socioeconómicos que se ofrecen con la contratación colectiva son mayores que los

tipificados en la ley. Se observó que la calidad de vida laboral influye mucho en el poder adquisitivo y lo económico, sin embargo se evidencia que la satisfacción de poder disfrutar algo genera y aumenta la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa; resaltando además que son mayores.

El transporte, fue otro de los indicadores donde se evidenció insatisfacción, el descontento generado en este indicador viene por parte de la situación país que se vive, la inseguridad, la delincuencia, la escasez de transporte y el aumento continuo del pasaje urbano. Esta se genera debido a que el monto del bono transporte no es el costo real que surge debido al uso de un transporte público.

Otro indicador que tenemos es el de Salud, arrojó que el beneficio en sí en cuanto a salud no es del todo el mejor. Debido a que los insumos y prestación de servicio estan escasos y adicional a eso la accesibilidad a un centro clinico privado cada dia se dificulta de acuerdo a las polizas asociadas y a los montos y honorarios generados por la misma. De acuerdo a esto, se genera una inestabilidad ya que los recursos y los servicios de salud cada día va decayendo. Se necesita mayor amplitud y eficacia para garantizar a los trabajadores una calidad de vida laboral en cuanto a salud que de respuesta siempre a lo que se requiera.

Por último indicador deficiente lo encontramos en educación, específicamente en el items de frecuencia, quiere decir, que no solo lo monetario y económico cuenta como el mejoramiento de la calidad de vida laboral, sino también de cantidad de veces y la calidad de un beneficio percibido, que conlleve a este una satisfacción a corto o a largo plazo contribuyendo con el bienestar.

En cuanto a la calidad de vida laboral, son muchos factores los que influyen en esta por tanto deben seguir canalizándose de la mejor manera los beneficios socioeconómicos que la empresa ha otorgado hasta ahora, a fin de no desmejorar las

condiciones de los trabajadores; ya que la empresa no puede asumir la responsabilidad que tienen los factores económicos, sociales, culturales y espirituales de los trabajadores que determinan el estilo de vida de cada uno de ellos.

Es importante destacar que los beneficios socioeconómicos que ofrece la empresa a través de los estatutos de la ley orgánica del trabajo y la contratación colectiva se fundamentan en estándares de calidad de vida laboral tomando como niveles de referencia los sueldos básicos, Gastos de servicios básicos, Cesta básica alimentaria, Carga familiar promedio y estilo de vida para la clase media; por tanto debe entenderse que no se tiene una cantidad fija que satisfaga al 100% las necesidades de todos sus trabajadores y siempre habrán ciertos descontentos dentro del grupo laboral al no estar dentro de los índices estándar o promedio que ellos esperan, es decir, el ideal; se debe tomar en cuenta que no se puede descapitalizar a la empresa solo para intentar satisfacer todas las necesidades de los trabajadores debido a que éste tiene un fin y un propósito el cual es producir cada vez más. .

Por último, no debe olvidarse que es necesario cumplir con las diversas normas reglamentarias vigentes en cada momento; es por esto, que el otorgamiento de beneficios socioeconómicos vinculados a la calidad de vida laboral en la empresa, debe considerar todas las obligaciones legales relacionadas con el Gobierno, la empresa y los trabajadores un acuerdo tripartito donde la relación sea ganar-ganar.

RECOMENDACIONES

Ofrecer recomendaciones a personas o instituciones en relación a qué y cómo hacer para mantener o cambiar alguna situación no es tarea fácil. En el caso de esta investigación, se presenta un conjunto de recomendaciones que dan respuesta al último objetivo de la investigación

A continuación, se presentan las recomendaciones que abarcan el total de las indicadores, debido a que se evidenció el desconocimiento de algunos aspectos en el personal en referencia a los beneficios que otorga la empresa, sería pertinente:

- Crear una herramienta Web que publicitara de manera sintetizada y sencilla los beneficios socioeconómicos como un ente educativo, y que se realice una buena promoción para dar a conocer esta información.
- Capacitar a los trabajadores, de tal manera que se haga un buen uso de la herramienta garantizando un servicio de calidad e información de primera mano. Que todos conozcan su contratación colectiva y las leyes que lo fundamentan a fin de preservar la estabilidad empresarial y personal.
- Realizar jornadas periódicas de actualización de información, en lo que tiene que ver con los beneficios socioeconómicos en pro de su calidad de vida laboral, esto sea considerando tanto para los nuevos ingresos y el fortalecimiento del personal fijo de la empresa.
- Administrar institucionalmente por alguna autoridad de área, programa, departamento, comisión, subcomisión, entre otra dependencia adscrita a la empresa, se recomienda que los beneficios socioeconómicos otorgados sea

revisados continuamente de manera que se pueda garantizar un excelente servicio y una información actual y confiable.

- Estudiar los aspectos externos que influyen en el establecimiento de las cuotas de los beneficios socioeconómicos, que van ligados a los sistemas económicos e inflacionarios del país.
- Planificar las actividades recreativas, de mejor manera para que las acciones contribuyan con el cumplimiento legal y a la vez lograr la integración de los trabajadores con sus compañeros de labores
- Realizar viajes que fomente el turismo social y satisfacción de los trabajadores
- Realizar eventos donde el núcleo familiar se incluya, tanto padres, conyuges e hijos.
- Ajustar los bonos de transporte al monto real que genera usar y pagar del servicio público, ya que no hay una total satisfacción con este beneficio
- Contratar un servicio de transporte que facilite el traslado de los trabajadores hacia la empresa.

Al conocer todos los beneficios socioeconómicos encontrados en la convención colectiva, relacionados a la calidad de vida laboral en la empresa manufacturera, significa que, al realizar acciones de mejoras en una, se verá reflejado en la satisfacción de los trabajadores, con la intención de crear un círculo vicioso de mayor producción mejores beneficios.

LISTA DE REFERENCIAS

Alonso, Luz y Escorcía Isabel. (2003). **La Calidad de vida en el Trabajo**. 3ra Edición. Editorial Párdinas. México.

Arias, Fidias. (1999). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica**. 3ra Edición, Editorial Espíteme. Caracas.

Arias, Fidias. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica**. 5ta Edición. Editorial Espíteme. Caracas.

Balestrini, Miriam. (1997). **Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación**. Consultores asociados BL. 2da Edición. Editorial Servicio. Caracas.

Bavaresco, Aura. (1997). **Proceso Metodológico en la Investigación. Como hacer un Diseño de Investigación**. 2da Edición. Editorial Ediluz. Venezuela.

Benítez, José. (2004). **Consideraciones Biológicas y Sociales en Torno a la Calidad y condiciones de Vida como Determinantes de la Salud y Enfermedad**. Informe en línea. Disponible: http://www.equiponaya.com.ar/congreso2002/ponencias/carlos_benitez.htm. Consulta: 2015, Mayo 22.

Bolívar, Cris. (2003). **Autoestima en el trabajo**. Informe en línea. Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/autoestima.htm>. Consulta: 2016, Enero 23.

Busot, Aurelio. (2001). **Metodología de la Investigación**. 2da Edición. Ediciones Luz. Maracaibo.

Cartay, María. (2003). **Clima y Compromiso en una Empresa**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Casas, Juana (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios **Revista de Administración Sanitaria**, Vol VI - No. 23.

Cerda, Hugo. (1991). **Los Elementos de la Investigación**. Editorial Búho. Bogotá.

Chiavenato, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. 5ta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Chiavenato, Idalberto. (2003) **Introducción a la Teoría General de la Administración**. 5ta Edición. Editorial Mc Graw Hill Latinoamericana, S.A., Bogotá.

Chiavenato, Idalberto. (2007). **Introducción a La Teoría General De La Administración**. 8va Edición. Editorial: Mc-Graw-Hill Interamericana. México

Chourio, José. (1999). **Estadística Dos**. Carabobo, Venezuela Publicación de la Universidad de Carabobo

Colmenares, Sergio. (2008) **Flexibilidad entre Trabajo y Vida Familia**. Documento en línea. Disponible en: file:///C:/Users/pc/Downloads/pag_52-54_(V-2006)-1374%20(1).pdf Consulta: 2015, junio 02.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453, Extraordinaria**. Marzo 24, 2000. Caracas.

Contreras, Willians Rivas, Eileen y Silva, Yajaira. (2013). **Estudio de la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de una empresa de Transporte ubicada en el estado Carabobo**. Trabajo de grado publicada. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Convención Colectiva Laboral (2013-2015). **Sindicato Solidario de Trabajadores Bolivarianos de Flamuko**. Impreso por Siamo Presto Impres, C. A. Velocidadigital. Venezuela.

Cumare, Francy y Gamardo, Miguel. (2011). **Beneficios Contractuales Socio-económicos que ofrece la Convención Colectiva de ASPUDO y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de sus afiliados**. Tesis de grado publicada. Universidad de Oriente Núcleo De Sucre. Cumaná.

Delgado, Yamile, Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel. (2003). **Conduciendo la Investigación**. 2da Edición. Editorial Comala.com. Caracas.

Dessler, Gary (1994). **Administración de personal**. Editorial Prentice Hall. México.

Escalona, Tomas. (2000). **Metodología Cualitativa**. Editorial UNA. Caracas.

Galindo, Luís. (1998): **Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación**. Editorial Pearson. México.

Gibson, Andrés. (2011). **El Compromiso Organizacional en los Trabajadores**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Granados, Isabel. (2011). **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**. Tesis de Grado publicada. Perú.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2004). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2007). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina. (1999). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios**. 2da Edición. Editorial CEC, C.A. Caracas.

Hurtado, Jacqueline. (2008). **Cómo Formular Objetivos de Investigación**. 2da Edición. Ediciones Quirón. Caracas.

Lares, Armando. (1998). **Calidad de Vida en el Trabajo, un Modelo Integral**. Tesis Doctoral. Editorial Consultores y Asociados BL. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Laya, Daniel y Luchsinger, Pablo. (1996). **La Privatización en Venezuela y los Beneficios Socioeconómicos de los Trabajadores**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, Extraordinaria**. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236**, Julio 26, 2005. Caracas.

Madriz, Simón y Rodríguez, William. (2010). **Caracterización De La Calidad De Vida Laboral Y Conciliación Trabajo Familia En Destiladoras Del Estado Sucre**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Manzo, Zuljay y Moncallo, Nadia. (2004). **Remuneración Salarial Recibida, Beneficios Recibidos y Aspirados Relacionados con la Calidad de Vida Laboral Percibida**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Marín, Marielvy. (2003) **Relación entre Clima y Compromiso en una Empresa del Sector Petroquímico**. Tesis de grado publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (1998). **La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España**. Madrid.

Organización Internacional de Trabajo. (2003). **Desarrollo Sostenible en Trabajo de Ginebra**. Documento en línea. Disponible en <http://www.cip.cu/beneficios/socioeconomicos/pone-4html>. Consulta: 2015, Mayo 23.

Palella, Stracuzzi y Martins, Feliberto. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 4ta Edición. Editorial Fedupel. Caracas.

Pérez, Alexis. (2006). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Pietro, Masini. (2011). **Análisis comparativo entre los beneficios consagrados en la ley orgánica del trabajo (lot) y los derivados de la convención colectiva de la empresa privada (Caso: Cervecería Polar, C.A., Planta san Joaquín)**. Tesis de grado publicada. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Quintero; José (2007). Seminario: **Teorías y Paradigmas Educativos** Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado. Venezuela.

Robbins, Stephen. (1999). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Pearson. México.

Robbins, Stephen. (2004). **Comportamiento Organizacional**. 7ma Edición. Editorial Pearson. México.

Sabino, Carlos (1992). **El proceso de la investigación**. Editorial Panapo. Caracas.

Sierra, Bravo. (1985). **Restituto Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios**. Editorial Paraninfo. Madrid.

Sierra, Bravo. (1991). **El procedimiento de investigación** Editorial: Paraninfo, Madrid, España

Soto, Beatriz. (2014). **Los Beneficios Sociales en la Empresa**. Informe en línea. Disponible: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/politica-salarial/4204/los-beneficios-sociales-en-la-empresa/>. Consulta: 2016, Enero 23.

Tamayo y Tamayo, Mario. (1997). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa, S.A. México.

Tamayo y Tamayo, Mario. (2007). **El Proceso de la Investigación Científica**. 2da Edición. Editorial Limusa, S.A. México.

Torres, Iván. (2012). **Dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo**. Tesis de grado publicada. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2008). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales**. Editorial FEDUPEL. Caracas.

Villegas, José (1988). **Administración de Personal**. Ediciones Vega, S.R.L. Caracas

Zapata, Roberto. (1987). **Calidad de Vida y Cambio. Reformas Institucionales y Públicas**. Editorial Conciencia 21. Caracas.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA



GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

I. TÍTULO: Guía de entrevista sobre los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo.

II. OBJETIVO: Conocer los beneficios socioeconómicos asociados a la calidad de vida laboral de los trabajadores y trabajadoras, otorgados por la empresa manufacturera, ubicada en Guacara estado Carabobo.

III.- DATOS GENERALES Lugar:- _____ Fecha: ____/____/____
Hora de inicio: _____ Hora de culminación _____

IV.-PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. Me puede indicar ¿Cuáles de los beneficios socioeconómicos que se nombran a continuación le otorga la empresa a sus trabajadores?

Beneficios Socioeconómicos			
• Provisiones de agua potable		• Seguro social obligatorio	
• Uniforme e implementos de trabajo		• Cesta ticket mensuales	
• Uniformes para empleados y empleadas		• Póliza de seguro de hospitalización, cirugía y maternidad	
• Artículos de higiene y aseo personal		• Servicio de comedor	
• Vestuarios y salas sanitarias		• Transporte	
• Servicio médico de seguridad y salud en el trabajo		• Programa de becas	
• Ayuda para aparatos ortopédicos y prótesis		• Cursos de mejoramiento profesional	
• Póliza de accidentes		• Salario mínimo de ingreso	
• Farmacia		• Préstamo de emergencia	
• Sustituciones temporales		• Aumentos de salario	
• Permiso para citas médicas		• Bono Nocturno	
• Permiso para documentación personal		• Bono por asistencia perfecta	
• Viáticos y reintegro de gastos		• Prima anual por asistencia perfecta	
• Obsequio de productos		• Horas extraordinarias	
• Venta de pinturas a trabajadores		• Días feriados	

• Plan vacacional para los hijos de los trabajadores y trabajadoras		• Fideicomiso e intereses	
• Bono y placa de reconocimiento por antigüedad		• Utilidades	
• Bono post vacacional		• Vacaciones	
• Bonificación por matrimonio del trabajadores y/o trabajadora		• Bono BREA	
• Contribución y licencia por nacimiento o adopción de hijos e hijas de los trabajadores		• Aportes para gastos culturales	
• Útiles escolares		• Montepío	
• Juguetes y fiesta navidad para los hijos de los trabajadores		• Contribución especial para la celebración del día del trabajador (1ro DE MAYO)	
• Contribución para fiesta de fin de año		• Actividades deportivas	
• Ayuda al trabajador en caso de muerte de familiares		• Día del padre y de la madre	
• Obsequios de fin de año para los trabajadores y trabajadoras		• Pagos por trabajos realizados en días de descanso convencional, día recuperado, días feriados o días de descanso legal	
• Instalaciones para actividades recreativas, culturales y afiliación a club			

2. Al ingresar un trabajador contratado ¿cuál es el salario promedio de ingreso?

Cargos Existentes	Sueldo (Bs.)
Junta directiva	
Analistas de planta y administrativos	
Asesores de ventas	
Aprendices INCES	
Médico ocupacional	
Enfermera	
Inspectores de seguridad física	
Operadores de planta	
Controladores de procesos	
Gerentes de planta y administrativos	
Supervisores de planta	

3. ¿Cada cuánto tiempo se realizan los aumentos salariales?

Trimestral		Anual		Semestral	
Según Contrato Colectivo		Por Decreto Presidencial		Otro	

¿En base a qué? _____

4. ¿Cuáles son los principales bonos que otorga la empresa? ¿Con que frecuencia y bajo qué condiciones?

Tipo de Bonos	Frecuencia	Condición

5. ¿La empresa otorga préstamos especiales? Si ____ No ____ ¿Bajo qué condiciones? _____

6. ¿Cómo se pagan las vacaciones al trabajador?

7. ¿Cuántos días se cancelan para las utilidades? _____

8. ¿Expliqué como es el Programa de becas? Nivel de Estudio _____

9. ¿La empresa desarrolla cursos de mejoramiento profesional? Si ____ No ____

Mencione algunas Temáticas fundamentales:

10. ¿Cuál es el monto que se paga por útiles escolares y quiénes son los beneficiarios?

Bs. _____ Beneficiarios _____

11. ¿Otorgan Póliza de HCM? ¿cuál es su cobertura? Si ____ No ____ Bs.

12. ¿La empresa cuenta con un servicio médico? Si ____ No ____
13. ¿Trabajan con el seguro social? Si ____ No ____
14. ¿Cuenta la empresa con una póliza de accidentes? Si ____ No ____
15. ¿La empresa paga los gastos funerarios de los trabajadores? Si ____ No ____
16. ¿Cuáles son las condiciones para que el médico ocupacional otorgue permisos para citas médicas? _____
17. ¿La empresa contribuye para ayudar al trabajador en caso de muerte familiar? Si ____ No ____
- Tipo de contribución _____
18. ¿Realizan anualmente plan vacacional para los hijos de los trabajadores? Si ____ No ____
19. ¿Cuáles son las fiestas y eventos que la empresa realiza para sus trabajadores?

20. ¿La empresa realiza actividades deportivas para los trabajadores? Si ____ No ____
21. ¿La empresa cuenta con instalaciones para los sitios de recreación y eventos culturales?
Si ____ No ____ ¿Por qué? _____
22. ¿La empresa suministra provisiones de agua por todas las instalaciones para el consumo de los trabajadores? Si ____ No ____
23. ¿La empresa otorga el beneficio de alimentación?, ¿Cuál es el monto? Si ____ No ____ Bs. _____
24. ¿Cuentan con un servicio comedor? Si ____ No ____
25. ¿Qué es un Bono Brea? _____
26. ¿Qué beneficios ofrece la empresa en cuanto a transporte? _____
27. ¿La empresa dota a sus trabajadores de uniforme e implementos para trabajar? Si ____ No ____ ¿Cuáles? _____

28. ¿Se le otorga al trabajador artículos de higiene y aseo personal? Si ____ No ____ ¿Cuáles?

29. ¿La empresa obsequia pinturas? Si ____ No ____ ¿Cuándo, cuantas y a quienes?

30. Para culminar ¿Qué otros beneficios socioeconómicos ofrece la empresa a sus trabajadores, que vayan asociados a la calidad de vida laboral?



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El siguiente cuestionario está dirigido a los trabajadores de una empresa manufacturera ubicada en Guacara estado Carabobo, con el fin de analizar los beneficios socioeconómicos como elemento clave en la calidad de vida laboral de los trabajadores

. Instrucciones:

Lea las preguntas atentamente, revise todas las opciones y elija el nivel de respuesta que prefiera.

Para rellenar el cuestionario utilice un bolígrafo.

Marque con una “X” en la escala de valor del 1 al 5 la opción que considere acorde a su pensamiento, en donde cada número significa:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

INGRESOS		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	Siento que la empresa cumple con los pagos que son establecidos en la convención colectiva					
2	La empresa me paga en la fecha correspondiente					
3	La cantidad de ingresos que percibo satisface mis necesidades personales					
4	Me siento satisfecho con los montos asignados para cada beneficio de ingreso otorgado por la empresa para mejorar mi calidad de vida.					
5	Me siento satisfecho con las condiciones que la empresa establece para el pago de bonos adicionales, ayudando a contribuir con mi calidad de vida					
6	Me siento satisfecho con las frecuencias en que se otorga cada bonificación.					

EDUCACIÓN		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
7	Me agrada que la empresa cuente con un programa de becas para incentivar mi desarrollo profesional.					
8	Me siento satisfecho con los cursos de capacitación que la empresa ofrece para el mejoramiento del proceso productivo de la misma					
9	Me agrada que la empresa tome en cuenta a mis hijos para el disfrute de beneficios estudiantiles que ayuden al aprendizaje y desarrollo de su vida profesional					
10	Me satisface los requisitos que la empresa establece para optar por una beca estudiantil que me facilite obtener herramientas para el estudio					

11	Cualquier trabajador pueda participar en los beneficios que otorga la empresa para fines estudiantiles					
12	Me siento satisfecho con la frecuencia en que otorgan las becas estudiantiles					
13	Me siento satisfecho con la frecuencia en que se realizan los cursos de capacitación para fortalecer mis conocimientos en el trabajo					
14	Me siento satisfecho con los montos que la empresa asigna por cada beneficio, para cubrir gastos que el estudio genere					

SALUD		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
15	Me siento satisfecho con los beneficios que la empresa me ofrece para garantizar el buen estado de salud.					
16	Me siento satisfecho con la póliza accidental que me ofrece la empresa para los accidentes laborales que puedan ocurrir					
17	La empresa incluye parte de mi núcleo familiar en la póliza de HCM, para garantizar su buen estado de salud					
18	Puedo incluir a mi núcleo familiar para disfrutar del HCM					
19	Me agrada la cobertura que tengo del HCM para solucionar cualquier imprevisto que ocurra.					
20	Me siento satisfecho con las veces en que la empresa me otorga el disfrute de estos beneficios para mejorar el estado de salud.					

RECREACIÓN		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
21	Me siento satisfecho con el cumplimiento de las actividades de recreación que me ayudan a la integración en mi trabajo.					
22	Me agrada que la empresa incluya a todos los trabajadores para eventos de recreación, fomentado así la integración entre compañeros de trabajo.					
23	La empresa incluye a mi grupo familiar para las actividades de recreación fomentando así la integración familiar.					
24	La empresa realiza eventos donde mis hijos pueden interactuar con hijos de otros trabajadores					
25	Me siento satisfecho con las veces en que se realizan las actividades de recreación, para aumentar la integración con mis compañeros de trabajo					
26	Me siento satisfecho con los presupuestos que maneja la empresa para otorgar calidad en las actividades que se realicen para los eventos de recreación.					

ALIMENTACIÓN		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
27	Me siento satisfecho con el pago del beneficio de alimentación					
28	Me agrada que el pago de la cesta ticket se haga por tarjeta electrónica					
29	Me siento satisfecho con la tarjeta electrónica de alimentación para comprar mis productos alimenticios.					
30	Me siento satisfecho por el monto que cobro por cesta ticket para obtener una comida balanceada					
31	Me siento satisfecho en las condiciones que se encuentra el área del comedor					

TRANSPORTE		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
32	Me siento satisfecho con el bono que la empresa me otorga para el pago del transporte que me ayuda a llegar a mi lugar de trabajo.					
33	Me agrada que la empresa le pague a todo el personal de la empresa un bono por el pago de transporte que ayude a la movilización de los mismos a la entidad de trabajo					
34	Me siento satisfecho con el monto que se cancela para el bono de transporte según lo establecido en convención colectiva					
35	Me agrada que cada vez que exista un incremento en el pasaje urbano la empresa se ajuste al mismo, garantizándome el pago que gasto transportándome.					

DOTACIÓN		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
36	Me siento satisfecho con el cumplimiento de las dotaciones que en la convención colectiva son establecidas					
37	Me agrada que la empresa me otorgue dotaciones el cual me hace sentir identificado con la misma					
38	Me siento satisfecho con la cantidad de veces que la empresa realiza las dotaciones					
39	Me siento satisfecho con la cantidad de uniformes que la empresa me da, para usarlos diariamente.					
40	Me siento satisfecho con la cantidad de productos que la empresa me dota					