



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÁRBULA



**BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO Y
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA ASFALTADORA**

Autoras:

Croquer, Andreina

Rodríguez, Luzcaris

Bárbula, Abril del 2016



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



**BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO Y
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA ASFALTADORA**

Autoras:
Croquer, Andreina
Rodríguez, Luzcaris

Trabajo de Grado presentado para optar al título de: Licenciado en
Relaciones Industriales

Bárbula, Abril del 2016



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



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado “BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA ASFALTADORA”, presentado por: Croquer, Andreina, cedula de identidad 19.744.661, Rodríguez, Luzcaris, cedula de identidad 18.774.255, para optar al Título de: Licenciado en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

*Principalmente a **Dios Todopoderoso**. Por guiarme y acompañarme en cada uno de mis pasos.*

*A **mis padres**, Jesús Croquer y Eldris López, por ser mi base y columna. Porque este logro es para ellos, por el inmenso amor que les tengo y por ser mi motivo de orgullo y ejemplo a seguir.*

*A **mis queridas hermanas y mi querido hermano**, porque es una verdadera dicha tenerlos y son considerados para mí los mejores hermanos que pudiera desear. Por estar presente siempre en mi camino.*

*A **mis sobrinos**, por ser la alegría de la familia, por llenar de entusiasmo y luz cada uno de los espacios que recorren; por ser constante recordatorio y motivo de seguir adelante siendo cada día mejor por ellos y para ellos.*

*A **mis bebés**, que con su simple presencia me reconfortan y alegran los días.*

Con cariño a toda mi familia en general, por contribuir de alguna u otra manera en el logro de esta meta.

Andreina Croquer

DEDICATORIA

*A **Dios**, por darme la oportunidad de vivir y permitirme llegar a esta parte de mi vida llenándome de vida, salud y mucha sabiduría para iniciar, persistir, nunca decaer y finalmente poder culminar mi carrera.*

*A mi hijita hermosa, **Paula Victoria**, mi princesa hermosa, la luz que ilumina mi vida, para ti este y todos mis logros, eres mi motor, mi impulso, la energía y fuerza que me llenan desde el día en que naciste; quiero que esto sea un ejemplo para ti de que todo en esta vida es posible y lo podemos lograr si así lo queremos, nunca fuiste una excusa, siempre fuiste, eres y serás mi mayor motivación.*

*A mis padres, **Luis Rodríguez y Luzmila Loaiza**, por ser el mejor ejemplo de lucha y determinación que podido tener, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por ser mí principal apoyo, y llenarme de amor, cariño y muchas palabras de aliento, en especial a ti mami, por ser una excelente mujer pero sobre todo una maravillosa madre.*

A mi familia y amistades, por su cariño, apoyo y comprensión.

Luzcaris Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, porque gracias a Él es posible el cumplimiento de esta meta; por proveerme de salud, inteligencia y motivación, e impulsarme a nunca rendirme.

A mis padres, por inculcarme buenos principios y valores, por brindarme su apoyo en todos los sentidos, y por alentarme a cumplir todas mis metas y propósitos.

A mis hermanas y hermano por su apoyo incondicional y palabras de aliento.

A la Universidad de Carabobo, por abrirme sus puertas y contribuir enormemente en mi desarrollo académico y profesional.

A mis profesores, porque de cada uno de ellos me queda algún significativo y valioso aprendizaje obtenido a lo largo de mi formación académica.

A nuestra apreciada tutora, Delia Martínez. Por dedicarnos con paciencia y esmero su tiempo de manera oportuna para guiarnos en nuestro Trabajo de Grado.

A mi compañera de Trabajo de Grado, por ayudarme a cumplir esta importante meta propuesta, por respaldarme en mis debilidades, compartir sus conocimientos conmigo y valorar mis opiniones.

Andreina Croquer

AGRADECIMIENTO

*A **Dios**, por acompañarme y siempre estar a mi lado en el duro transitorio de la vida, también por protegerme, cuidarme y guiarme en este camino.*

*A mis **Padres**, gracias mama, a pesar de nuestras diferencias siempre estás ahí para apoyarme y darme los mejores consejos, gracias sobre todo por ser la otra mama de Paula y ayudarme más de lo que puedes, a ti papi por ser un hombre lleno de valores, gracias por inculcármelos, jamás dejaste que me faltara nada y sé que tampoco dejaras de hacerlo.*

*A la familia **García Tallaferro**, por su insuperable apoyo, en todos los sentidos y de todas las formas, no tendré nunca como agradecerles la ayuda que me han brindado, Cristy, abuela Nora y Alex ¡muchísimas gracias! Y un especialmente agradecimiento a la Sra. Cristina, por representar y ser una segunda madre tanto para mí como para mi hija.*

*A la **Universidad de Carabobo**, por abrirme sus puertas, por llenarnos de los mejores conocimientos, experimentar las mejores vivencias, y permitir cumplir mi sueño, me siento sumamente orgullosa de pertenecer siempre a la Universidad de Carabobo.*

*A mi tutora, la profesora **Delia Martínez**, por su gran dedicación y ayuda, para poder llevar a cabo mi trabajo de grado, muchas gracias por todos sus conocimientos y toda su paciencia.*

*A mi compañera **Andreina**, por tu paciencia y comprensión, y más que una excelente compañera eres una gran amiga.*

A todas las personas cuyos nombres no están aquí, de alguna forma, participaron y ayudaron en esta investigación que me hizo aprender y desarrollarme como persona y sobretodo como profesional.

Luzcaris Rodríguez



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



BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA ASFALTADORA

Autoras: Croquer, Andreina y Rodríguez, Luzcaris

Tutora: Martínez, Delia

Fecha: Abril, 2016.

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo analizar los beneficios sociales de carácter no remunerativo que perciben los trabajadores de una empresa. Desde hace varios años las empresas se desplazan en un medio donde el capital humano se ha convertido en un activo y la tecnología ha provocado cambiar consecutivamente la manera de realizar negocios. El gran acierto para las organizaciones esta en incrementar el valor de su capital humano: atrayendo, comprometiendo y motivando el talento de las personas cuya contribución a la empresa es determinante para éxito en este entorno cambiante. Las bases teóricas se fundamentaron en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1991), y la Teoría de las Relaciones Laborales de Blanch (2005) entre otros. La investigación fue de tipo descriptivo y de campo. A su vez, se utilizó una población conformada por 20 personas, constituidos por obreros y empleados. Igualmente, el método de recolección de datos empleado fue un cuestionario tipo Escala de Lickert, el cual contenía treinta (30) ítems, seguidamente de obtener los resultados, se procedió a realizar el respectivo análisis e interpretación de cada uno, así como el análisis exhaustivo de las clausulas contenidas en la convención colectiva, de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento arrojaron premisas que coinciden con la Teoría de Maslow, donde los trabajadores tienen una gran vinculación entre recibir beneficios y satisfacer necesidades, también se comprobó lo definido por Blanch en su Teoría de las Relaciones Laborales, que los trabajadores, en el proceso de sus labores pueden tener posesiones específicas o simbólicas, dando así paso a la conclusión de que una parte importante de la población no se siente protegido por los beneficios, sugiriendo que deberían implementar y desarrollar líneas de acción que contribuyan a mejorar su calidad de vida laboral.

Palabras Claves: Beneficios sociales, no remunerativos, calidad de vida.



UNIVERSITY CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONSHIPS
CAMPUS BÁRBULA



SOCIAL BENEFITS NON-REMUNERATIVE AND QUALITY OF LIFE WORK OF WORKERS OF A COMPANY ASPHALT

Author: Croquer Andreina y Rodríguez, Luzcaris

Tutor: Martínez, Delia

Date: April, 2016

ABSTRACT

This research was made to analyze the social benefits of non-remunerative character received by workers of a company. For several years companies moving into an environment where human capital has become an active and technology has brought about change consecutively how to conduct business. The great success for organizations is to increase the value of its human capital: Attracting, engaging and motivating talented people whose contribution to the business is critical to success in this changing environment. The theoretical bases were based on the theory of needs Abraham Maslow (1991) and the Theory of Labor Relations Blanch (2005) among others. The research was descriptive and field. In turn, it was used a population of twenty (20) persons, consisting of workers and employees used. Similarly, the method of data collection used was a scale questionnaire, which contained thirty (30) items, then you get the results, we proceeded to make the respective analysis and interpretation of each and comprehensive analysis of the clauses contained in the collective agreement, the results obtained in implementing the instrument threw premises that match Maslow's theory, where workers have a strong linkage between benefits and meet needs, it was also found defined by Blanch in his theory of labor relations, workers in the process of their work may have specific or symbolic possessions, thus leading to the conclusion that a significant portion of the population does not feel protected by the benefits, suggesting that it should implement and develop lines of action to help improve their quality of working life

Keywords: Benefits, Social, Remunerative, Quality, Life

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
Índice de Cuadros	xi
Índice de Figuras	xiii
Índice de Gráficos	xiv
Introducción	xvi
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	19
Objetivos de la investigación	24
Justificación de la investigación	24
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la investigación	27
Referente Teórico	32
Bases Teóricas	38
Bases Legales	46
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	
Naturaleza de la Investigación	53
Estrategia Metodológica	54
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
Población y Muestra	59
Validez y confiabilidad	61
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	63
Líneas de Acción	124
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
LISTA DE REFERENCIAS	135
ANEXOS	139

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico	55
2. Grado de Conformidad de las Afirmaciones	59
3. Distribución de la muestra	60
4. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento	62
5. Pregunta N° 1	64
6. Pregunta N° 2	66
7. Pregunta N° 3	68
8. Pregunta N° 4	70
9. Pregunta N° 5	72
10. Pregunta N° 6	74
11. Pregunta N° 7	76
12. Pregunta N° 8	78
13. Pregunta N° 9	80
14. Pregunta N° 10	82
15. Pregunta N° 11	84
16. Pregunta N° 12	86
17. Pregunta N° 13	88
18. Pregunta N° 14	90

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
19. Pregunta N° 15	92
20. Pregunta N° 16	94
21. Pregunta N° 17	96
22. Pregunta N° 18	98
23. Pregunta N° 19	100
24. Pregunta N° 20	102
25. Pregunta N° 21	104
26. Pregunta N° 22	106
27. Pregunta N° 23	108
28. Pregunta N° 24	110
29. Pregunta N° 25	112
30. Pregunta N° 26	114
31. Pregunta N° 27	116
32. Pregunta N° 28	118
33. Pregunta N° 29	120
34. Pregunta N° 30	122
35. Línea de Acción N° 1	125
36. Línea de Acción N° 2	126
37. Línea de Acción N° 3	137
38. Línea de Acción N° 4	128

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°	Pág.
1. Teoría de las Necesidades de Maslow	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Gráfico N° 1	64
2. Gráfico N° 2	66
3. Gráfico N° 3	68
4. Gráfico N° 4	70
5. Gráfico N° 5	72
6. Gráfico N° 6	74
7. Gráfico N° 7	76
8. Gráfico N° 8	78
9. Gráfico N° 9	80
10. Gráfico N° 10	82
11. Gráfico N° 11	84
12. Gráfico N° 12	86
13. Gráfico N° 13	88
14. Gráfico N° 14	90
15. Gráfico N° 15	92
16. Gráfico N° 16	94
17. Gráfico N° 17	96
18. Gráfico N° 18	98
19. Gráfico N° 19	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
20. Gráfico N° 20	102
21. Gráfico N° 21	104
22. Gráfico N° 22	106
23. Gráfico N° 23	108
24. Gráfico N° 24	110
25. Gráfico N° 25	112
26. Gráfico N° 26	114
27. Gráfico N° 27	116
28. Gráfico N° 28	118
29. Gráfico N° 29	120
30. Gráfico N° 30	122

INTRODUCCIÓN

La búsqueda constante y persistente de la humanidad en satisfacer la necesidad de lograr, mantener y ampliar aquellos medios y recursos que le permitan desarrollar las condiciones de tranquilidad y comodidad tanto para el individuo como para su familia ha guiado a las personas a adquirir medidas de progreso y evolución del entorno en el que viven, trayendo como resultados amplios cambios en el equilibrio de factores económicos, sociales y laborales, lo cual se demuestra en el surgimiento de la creación de alternativas y estrategias por parte de las organizaciones tanto públicas como privadas, para así considerar aquellas que concedan un mejoramiento en la calidad de vida en el trabajo.

Si bien, la formación de estas alternativas podrían traducirse en aquellos beneficios sociales de carácter no remunerativos que otorgan las organizaciones, haciéndose necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y contribuyendo a optimizar su bienestar físico, moral e intelectual, es inevitable entonces destacar que las organizaciones entre los factores del surgimiento de estos beneficios, se tome el conocimiento de lo prescindibles e importantes para los trabajadores que los reciben.

El análisis de la conductas y necesidades que poseen los trabajadores en una empresa, es un desafío que hoy en día forma parte de una de las labores más sustanciales; la organización ha de explorar la manera de adecuarse a la gente que hace vida dentro de ellas, ya que el talento humano es el elemento indispensable y mas valioso dentro de la viabilidad para conseguir las metas propuestas en la organización.

Aunque las empresas mantienen como propósito primordial producir bienes y servicios que le proporcionen conseguir ingresos, igualmente deben concentrar su atención en la incremento de tácticas gerenciales orientadas al desarrollo de acciones y movimientos que permitan optimizar y realizar estrategias que involucren un sistema equitativo e integro del patrono hacia sus trabajadores y brindar a los mismos un alto desarrollo de sus actividades.

La aplicación de planes de beneficios sociales puede resultar muy favorecedora tanto para la organización como para el trabajador, contemplando que las empresas son entes de apoyo financiero y que se ocupan en el afianzamiento de las mismas, al permitirse invertir en planes donde consigan mayores ganancias, productividad, sostenibilidad y rentabilidad.

En vista a tales escenarios surge el interés por parte de las investigadoras, de analizar los beneficios de carácter no remunerativo de los trabajadores de una empresa asfaltadora, con ese estudio se quiere puntualizar los elementos que establecen dichos beneficios. La presente investigación está dividida en los siguientes capítulos:

Capítulo I: se hace referencia a los conceptos de beneficios sociales de carácter no remunerativo en el planteamiento del problema, en seguida se indican el objetivo general y los objetivos específicos, luego se puntualiza la justificación, la cual especifica los motivos en diferentes ámbitos que encaminaron la elaboración de esta investigación.

Consecutivamente se muestra el capítulo II: el marco teórico referencial, estructurado por los antecedentes, las bases teóricas, las bases legales y el referente teórico. Este capítulo establece el apoyo en el cual se basó la

investigación, para dar firmeza y soporte a la configuración de este trabajo de grado.

El capítulo III: marco metodológico en el cual se detalla la naturaleza de la investigación, que para esta investigación es descriptiva y de campo, técnicas e instrumentos empleados para lograr los resultados, asimismo se especifica la población a la que es recurrida para solicitar la información adecuada, y que permitió conseguir los objetivos planteados.

Posteriormente se presenta el capítulo IV, nombrado análisis e interpretación de los resultados, donde se procedió a realizar un análisis absoluto y profundo de cada beneficio percibido por los trabajadores y a su vez se abordó la calidad de vida laboral desde la perspectiva de sus dos dimensiones: objetiva y subjetiva; sus resultados se detallaron a través de un cuadro y gráfico desplegado para cada pregunta, cada uno de estos cuadros refleja el porcentaje de las respuestas dadas para cada pregunta, inmediatamente se interpretó ejerciendo la escala de valoración tipo Lickert y finalmente se analizó los porcentajes de cada pregunta.

En último lugar se dirige al resultado de los antepuestos capítulos, el cual está constituido por las conclusiones y las recomendaciones a las cuales se llegó con esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A lo largo de la historia, el hombre se ha organizado para dar respuestas y cubrir las necesidades que forman parte del día a día como un ser social. El inicio de las formas y modos de organizarse empieza desde la prehistoria, donde los seres primitivos se agruparon en nómadas para dividirse los trabajos y labores. Al volverse un hombre sedentario, surgió la llamada propiedad privada y la constitución formal de la familia. Con la llegada de la Revolución Industrial surgieron nuevas necesidades de índole políticas, culturales, económico, entre otros, suscitados por la evolución de la sociedad.

Entonces, la evolución de la estructura social y civilización ha influenciado a las organizaciones, constituyendo un medio a través del cual las personas se plantean metas individuales, grupales en el entorno organizacional y colectivo (contribuyendo a su desarrollo y crecimiento) en donde trabajan para una meta o fin común.

En la actualidad, con el creciente auge de la tecnología y la globalización de los mercados, las organizaciones han rediseñado su estructura y metodología con el fin de adaptarse y dar repuestas a las necesidades que van surgiendo en el entorno cambiante, en vista de esto las organizaciones al ser una unidad económica que provee de un salario y medios para satisfacer las necesidades de los trabajadores, se extiende cada vez más a la premisa de ofrecer mejores salarios y beneficios e incentivos que contribuyan a la motivación del personal.

Estas propuestas de mejores salarios e incentivos se fundamentan en los estudios realizados por el ingeniero y economista Frederick Taylor a mediados del siglo XX, donde se plantea trece enunciados como finalidad

de la administración científica, siendo tres de ellos los siguientes, según Claude y Álvarez (2005) :

- Hacer posible un nivel de vida más alto para los trabajadores como resultado de mejores ingresos.
- Asegurar para los trabajadores un hogar y una vida social más feliz, quitando, a través de aumentos en el ingreso, muchos de los factores desagradables y preocupaciones en la situación total.
- Asegurar condiciones de trabajo saludables, así como individual y socialmente agradables. (p.87)

Es por esto que muchas organizaciones aspiran mantener a los trabajadores satisfechos puesto que éstos contribuyen en gran medida a que la organización predomine entre sus más altos competidores en un mercado donde las diferencias se establecen a través de los productos o servicios ofrecidos y el valor que represente los trabajadores para la organización; por esto la práctica de ofrecer beneficios sociales es una opción flexible, donde actualmente se proponen en juntar medidas cómodas e innovadoras para transformar a sus equipos de trabajo en personas ligadas y vinculadas con la empresa, por esta razón, cada vez son más las empresas que recurren a los beneficios sociales como parte de una retribución adaptable, donde se torna imprescindible proporcionar e impulsar las estrategias útiles que logren armonizar el espacio personal y profesional de los trabajadores.

Estos beneficios e incentivos tienen la naturaleza de proporcionar una mejor calidad de vida en el trabajo asumiendo la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y satisfacción laboral, pero también el interés de las organizaciones en cuanto a los efectos potenciales sobre la

productividad. De hecho, la calidad de vida en el trabajo, es definida por Blanch y otros (2003:67) como: “el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo”, en tal sentido se puede afirmar que la persona está satisfecha cuando existe un equilibrio en cuanto a las labores y deberes que realiza y el ambiente en el que se desenvuelve, esto estrechamente unido a los beneficios que percibe.

Es así como las empresas enfatizan la conciliación del compromiso de los trabajadores con sus objetivos y actividades, aspecto que resalta la importancia del elemento humano para la obtención de mejores desempeños, por medio de una actuación competitiva a la altura de las exigencias en un mercado constituido de clientes cada vez más minuciosos y bien informados acerca de sus derechos. Sin embargo, la obtención de altos niveles de desempeño, calificación y compromiso se enlaza a la oferta de condiciones de trabajo compatibles con las exigencias presentadas por la organización.

En este orden de ideas, los beneficios a los trabajadores constituyen los elementos fundamentales para su calidad de vida, colocando a un lado los objetivos organizacionales a ser alcanzados, y de otro lado, los objetivos individuales a ser satisfechos. Galindo (2008) puntualiza que:

Son bienes, productos o servicios, de carácter no salarial o remunerativo que se ofertan a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción alguna, ahorrándoles un gasto. Aunque se conceden en forma de bienes y servicios es preciso cuantificar su coste en metálicos para poder conocer, finalmente, la compensación total (p. 72)

Del mismo modo, las compensaciones tienen la finalidad de cubrir necesidades y apaciguar gastos a los trabajadores. Considerando que estos beneficios poseen una tipología estrictamente social, que son percibidos adicionalmente al salario y, con la diferencia de ser una representación no remunerativa. Para las organizaciones los beneficios no remunerativos son diseñados en la forma en que visualizan las necesidades de sus trabajadores en diversos niveles, buscando en contrapartida mayor productividad y fidelidad de los mismos.

En cuanto a la connotación legal de los beneficios sociales, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 105, se establece aquellos beneficios sociales no remunerativos adicionales al salario otorgados por los empleadores a sus trabajadores, como lo son la entrega de becas escolares, beneficios de alimentación, ayudas farmacéuticas, funerarias, entre otros.

La norma presenta a los beneficios sociales no remunerativos como un apoyo que no posee forma salarial puesto que son colaboraciones que tienen como peculiaridad ser una ayuda adicional otorgada al trabajador. Si se mira desde la perspectiva de los patrones, estos beneficios representan la oportunidad no sólo de brindar una oferta de trabajo más atractiva sino también de proporcionar mejores condiciones para que el trabajador alcance un mayor bienestar y desarrollo en el ámbito laboral y en su vida personal.

Por tal motivo, surge la necesidad de estudiar los beneficios sociales de carácter no remunerativos de los trabajadores, considerando que la deficiencia de este tipo de beneficios, a pesar de no formar parte del

salario, son requeridos por los trabajadores y pueden afectar la productividad y alcance de los objetivos individuales y organizacionales. Por lo tanto, el propósito es verificar como estos beneficios influyen en los trabajadores, visualizando cuáles son los beneficios que más se ajustan a las necesidades de los empleados.

Es así como este estudio se realiza en una empresa asfaltadora, ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo. En esta empresa, los trabajadores gozan de un paquete de beneficios no remunerativos según la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015 (CCTIC), donde si bien gozan de estos beneficios, se visualiza cierta inconformidad y descontento por parte de los trabajadores en cuanto a estos.

De lo planteado anteriormente, surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué beneficios sociales no remunerativo se otorga a los trabajadores de una empresa asaltadora, ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo?

¿Cuáles son las dimensiones de la calidad de vida en el contexto laboral de los trabajadores?

¿Cómo se puede contribuir, por medio de los beneficios de carácter no remunerativos, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de una empresa asfaltadora, ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los beneficios sociales de carácter no remunerativo y calidad de vida laboral para realizar un diagnóstico a una empresa asphaltadora, ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Describir los beneficios sociales no remunerativos otorgados a los trabajadores de una empresa asphaltadora, ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo.

Identificar las dimensiones de la calidad de vida en el contexto laboral de los trabajadores.

Sugerir estrategias que contribuyan a elevar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de una empresa asphaltadora, ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

La presente investigación permite conocer las particularidades, alcance y provecho de los beneficios sociales de carácter no remunerativos, de igual forma se tendrá la oportunidad de guiar y orientar en optimización, transformación e innovación de los programas y/o servicios ofrecidos por la empresa, y que resulte de forma acertada, eficaz y eficiente a las necesidades y demandas; y efectivamente simbolicen una opción ventajosa y precisa para el desarrollo del bienestar social.

Para la sociedad, la relevancia de la investigación reside en el hecho de que la búsqueda por mejores condiciones de vida y de trabajo por el ser humano, aunque esté dirigida en este estudio a una empresa específica, representa un anhelo de toda la colectividad y sus resultados adquieren significado ante la posibilidad de ser extendidos a otros contextos empresariales o grupos sociales. Se observa de esa forma, que se trata de una investigación de significativa importancia, con miras a que sus resultados pueden contribuir también para la realización de investigaciones futuras.

Por otra parte, para la empresa estudiada los resultados del presente estudio son importantes porque permiten el acceso a informaciones significativas obtenidas por medio de técnicas e instrumentos científicos para medir la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a los beneficios sociales de carácter no remunerativos ofrecidos actualmente, lo que proporciona el ajuste y también el fortalecimiento de aspectos positivos identificados por la investigación.

Académicamente, la investigación aporta un conjunto de información novedosa y actualizada, convirtiéndose en un apreciable sustento para la elaboración de venideras investigaciones, y contribuyan al aumento no sólo de las disposiciones conceptuales y clasificación del englobado social, sino que igualmente impacten significativamente los aspectos técnicos, operativos y metodológicos del mundo laboral y empresarial, favoreciendo su desarrollo, influencia y afianzamiento como disciplina y profesión.

Para los licenciados en Relaciones Industriales que han de tener un papel primordial y un cuidado especial en esta área, esta investigación tiene el propósito de enaltecer este significativo aspecto, y de perpetuar en los profesionales que dentro de sus principales tareas, es la de cuidar y

custodiar los intereses de los trabajadores optimizando la tranquilidad laboral de los mismos y como resultado, comprometerse a que los empleados de la organización concedan permanentemente su más alto nivel. La investigación a desarrollar así mismo forma una referencia significativa y un surtidor de información para toda la comunidad estudiantil.

A las autoras ya que permite desarrollar su capacidad de investigación, constituyéndose además en una experiencia fructífera que hará fortalecer sus conocimientos sobre la dinámica institucional; crecer como profesionales integrales capaces de desempeñar asertivamente sus roles y funciones dentro del ámbito de actuación laboral, así como fomentar la sistematización de sus logros, tanto individuales como colectivos a fin de colocarlos al alcance de sus semejantes, dándole carácter de utilidad pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico representa el área de los estudios previos, es el componente en la investigación donde se reseña toda la teoría incluyendo aquella con carácter legal que respalda y complementa el tema que se está estudiando. Este capítulo está sustentado por varias investigaciones precedentes, definiciones, leyes, reglamentos, entre otras; y suministra una noción mucho más comprensible relacionada al contenido de la investigación.

Antecedente de la Investigación

En toda investigación es importante indagar y dar a conocer aquellos estudios realizados con anterioridad, que sirvan de referencia y que guarden relación al tema objeto de estudio, esto con la finalidad de exponer aquellos hallazgos científicos que sustenten y aporten solidez a la investigación que se está realizando. Considerando para esto, investigaciones, artículos de revistas científicas, documentos u opiniones. Por ese motivo, para efectos de esta investigación se seleccionaron los siguientes antecedentes a desarrollar.

Entre los trabajos consultados, cabe destacar el realizado por Nazario (2006), el cual titula su investigación como “Beneficios y motivación de los empleados” presentado ante Universidad del Centro Educativo Latinoamericano; menciona en el planteamiento del problema si efectivamente el otorgamiento de beneficios a los trabajadores influye en la motivación del personal, manifestado con la intención de establecer factores económicos o psicológicos, que intervengan como un

determinante en la sensación que se tiene sobre la organización como un buen lugar para trabajar. En cuanto a la metodología, el investigador aplicó como instrumento de recolección de datos dos encuestas, tomando como muestra un grupo de empresas seleccionadas, en donde la primera fue dirigida a los encargados del departamento de recursos humanos, y la segunda dirigida a los beneficiarios de los planes de recompensa. Como conclusión, el autor menciona que la entrega de beneficios al personal compone un instrumento transcendental como estímulo e impulso de los empleados, y que si los programas de incentivos se desarrollan de forma deficiente se verá reflejado en los beneficiarios de una manera negativa, llegando a verse fatigados y desmotivados; recalcando de igual forma que los beneficios no son las únicas variables de las que depende la motivación de los trabajadores.

Entre los aportes que ofreció la mencionada investigación al presente estudio, se encuentra desde la perspectiva teórica, cuyo enfoque se asemeja al estudio presente con un valor relativo a la teoría, ya que se puede mencionar la importancia de analizar el efecto que tiene el otorgamiento de beneficios con la motivación y compromiso de los trabajadores, visto como una estrategia de retención y mantenimiento utilizado de manera frecuente por las organizaciones.

Bachetta (2009) quien llevo a cabo una investigación titulada “Impacto de los beneficios sociales individuales y familiares en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa del sector manufacturero” presentado ante la Universidad de Carabobo en cuyo planteamiento del problema se centra en analizar la incapacidad que existe para determinar de qué forma los beneficios sociales impactan la calidad de vida del trabajador. La metodología utilizada en este estudio fue la denominada de campo, con un diseño no experimental, de carácter descriptivo, y como instrumentos de recolección de datos se implementaron las técnicas de recopilación

documental y un cuestionario. Las conclusiones obtenidas demostraron que la apreciación que tienen los trabajadores sobre los beneficios es efectivamente provechosa y ventajosa, ya que forman un apoyo y utilidad para cubrir necesidades tanto propias como de sus familiares. Esto confirma que los beneficios sociales son precisos y puntuales en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, viéndose como una estrategia a implementar por parte de las organizaciones, ya que trae beneficios económicos y sirve de modelo en el mercado, en un plano laboral donde sea tanto positivo como para el trabajador y para la empresa.

Cabe recalcar que este trabajo fue seleccionado por la profunda relación que guarda con la presente investigación, por la descripción y detalles de los aspectos relevantes de los beneficios sociales en la calidad de vida de los trabajadores, ya que sirve como referencia bibliográfica para sustentarla teóricamente, y de igual manera sirve de ayuda pues los instrumentos desarrollados son semejantes a los que se utilizaron dentro de la presente investigación, esto es una herramienta primordial para la realización del marco metodológico del estudio.

Los autores Cumare y Gamardo (2008), realizaron un trabajo de investigación titulado “Beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO (Sindicato Nacional Asociacion de Profesores Administrativos de la Universidad de Oriente) y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Universidad de Oriente núcleo de Sucre”, presentado ante la Universidad de Oriente, en donde se plantea como problemática el hecho de cómo se ve afectada la satisfacción laboral por la transgresión que tienen los beneficios socioeconómicos, esto con el propósito de realizar un análisis de los beneficios contractuales socio-económicos que entrega la convención colectiva de ASPUDO y de cómo incide en la satisfacción laboral de sus

asociados. La metodología estuvo enmarcada bajo los lineamientos de una investigación de campo sostenida por un diseño documental, y de nivel descriptivo, utilizando como instrumentos de recolección de datos las técnicas de la observación no participante, revisión bibliográfica y un cuestionario.

A modo de conclusión, los autores mencionan que el personal administrativo no conoce de manera amplia los beneficios socioeconómicos que ofrece la convención colectiva, ni los procedimientos para exigir el pago de dichos beneficios, en cuanto a la satisfacción de sus necesidades no se encuentra un criterio definido a causa del desconocimiento que tiene el personal y trae como consecuencia una gran descontento, pues no sienten cubrir sus necesidades, existen opiniones encontradas en cuanto a los beneficios monetarios y no monetarios por parte del personal ya que el nivel de satisfacción por parte del personal hacia los beneficios no monetarios fue negativa y hacia los beneficios monetarios positiva, esto quiere decir que por un lado se puede generar molestias y desmotivación y por otro lado sentirse estimulados, dando como resultado una sensación desequilibrada en cuanto la satisfacción laboral.

Es importante este estudio para la investigación actual ya que el aporte que se obtuvo fue bibliográfico, pues, se obtienen lineamientos de cómo interpretar y emplear el uso de beneficios sociales como herramientas para evaluar, medir, y valorar aquellos sucesos y elementos que forman parte de la gestión social dentro del marco interno y externo de las organizaciones.

También, Ustáriz (2013) publicó un artículo titulado: “Fundamento del derecho colectivo de trabajo”, publicado en el Observatorio Laboral Revista Venezolana de la Universidad de Carabobo. En el mismo, se

resalta la importancia de la gestión de los recursos humanos como apoyo estratégico de una organización, quedando atrás el papel de promotor de entrenamiento y ejecutor de las obligaciones de trabajo; y actuando en un sistema que considera el objetivo de las personas, el desarrollo tecnológico y el negocio de la empresa, trabajando para una armonía global a través de una visión del ambiente de las organizaciones.

El autor define como trabajador, a una persona que obtiene beneficios que contribuyen a su bienestar social y económico, y de su familia. Además, resalta como mecanismo de trabajo el diálogo entre la empresa y los trabajadores para la discusión y cumplimiento de la convención colectiva de trabajo. Se desprende del artículo, que los conflictos de trabajo no se solucionan a través de la actuación del Estado pues existen medios autónomos de resolverlos, como son las Convenciones Colectivas de Trabajo, que son formas de negociación colectiva. Éstas fijan las condiciones de trabajo y empleo, regula las relaciones entre patrones y trabajadores, y es de carácter normativo.

En general, todos los modelos presentados permiten valorar la percepción del individuo hacia aquello que está realizando frente a lo que está alcanzando. Es un abordaje de integración de elementos subjetivos y objetivos, donde las necesidades humanas objetivas son satisfechas en relación a las percepciones de bienestar subjetivo, individual y de grupo.

En el encuentro de las presentes investigaciones que se tomaron en cuenta, existe una correspondencia directa e indirecta con el estudio en cuestión desde el ámbito teórico – práctico hasta la metodología utilizada en la elaboración de esta investigación, la cual encuentra soporte y guía en el procedimiento a dar al objeto de estudio.

Referente Teórico

Teoría de las Relaciones Laborales de Blanch

La versión original de la Calidad de Vida en el Trabajo fue emprendida en España en la década de 1980, con base en los estudios de Blanch (1990), quien siguió la línea de estudios del grupo Meaning of Working International Research Team (MOW, 1987). Posteriormente, el autor consideró que nuevos escenarios exigían nuevas investigaciones, y es así como según Blanch (2005:1), concluye que “el trabajo precario es la causa de múltiples consecuencias psicológicas negativas, como la tensión, la sensación de injusticia por la desigualdad que se percibe con respecto a otros trabajadores e, incluso, cierto resentimiento hacia la sociedad”.

Según los estudios de Blanch (1990, 2003, 2005), es necesario comprender la variedad de significados que los individuos atribuyen al trabajo, identificando patrones de significados y haciendo comparaciones. El trabajo va adquiriendo significado para las personas antes de formar parte de la población activa y durante toda la vida laboral. A este respecto, Blanch citado por Díaz, Godoy y Stecher (2005), expresa lo siguiente:

Suele significarse el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social. En el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida (p. 41).

Por lo tanto, se percibe el trabajo como un medio para la autorrealización y búsqueda de la felicidad, tomando en cuenta la valoración que hacen los trabajadores de las actuales formas de organización de las relaciones laborales, calificando como un “buen empleo” aquel que ofrece innovación, creatividad y desafío. Por otra parte, Blanch (2005), explica que la calidad de vida laboral abarca una doble dimensión, a saber:

Objetiva, relacionada con las condiciones de trabajo (ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto, etc.).

Subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, sobre el ambiente social (tanto en lo concerniente a las relaciones horizontales con compañeros de trabajo como en las verticales, del trabajo recibido de la dirección), sobre el clima organizacional, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, sobre el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal, etc. (p.68).

Entonces, a partir de los estudios realizados por Blanch, se observa que los significados evaluados sobre el acto de trabajar pueden tener propiedades concretas o simbólicas. Por consiguiente, en base a estas dos dimensiones, y los respectivos indicadores que se despliegan de cada una, el presente estudio tomará como base los mismos para el diagnóstico de la calidad de vida laboral.

Jerarquía de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow

El psicólogo Abraham Maslow es uno de los más citados estudiosos del comportamiento organizacional, conocido por la teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas o Pirámide de Maslow, según la cual las necesidades fisiológicas están en la base de otras: seguridad, afectividad, estima y realización personal. Según Maslow (1991:22), dentro de estas necesidades se encuentran "el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, entre otros. Si uno no llega a cubrir estas primeras necesidades, uno no busca subir el peldaño en la escala de la pirámide a buscar el primer nivel"

En ese sentido, Palomo (2010), afirma que, los estudios de Maslow sobre la motivación humana tenía en vista el desarrollo de una teoría que abordara una construcción conceptual para la comprensión del hombre como ser social, no siendo aplicable fácilmente cuando es enfocada a la esfera laboral.

La autora menciona:

El sistema de necesidades humana está en constante expansión, de forma que las más elevadas inician su influencia sobre la conducta como resultado de la satisfacción de las necesidades de orden inferior. Ahora bien, esta necesidad inferior no desaparece, sino que su influencia puede volver a aparecer cuando su nivel de satisfacción desciende por debajo del mínimo (p.91).

De esa forma, la jerarquía de las necesidades de Maslow se refiere a los motivos creados dentro de los individuos que los llevan a anhelar la satisfacción de ciertas necesidades, lo que sólo puede ocurrir en la medida en que estas necesidades son proyectadas en el ambiente

externo, en el caso de las organizaciones. Cuando las necesidades son fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima, resulta más probable para las organizaciones brindar beneficios sociales a los trabajadores, pues con dinero y recompensas, muchas de esas necesidades son satisfechas, no descartando la posibilidad de que las necesidades más elevadas también pueden ser satisfechas a través de incentivos financieros.

Según Hersey y Blanchard (1974):

El dinero es un motivo muy complejo; combinado de tal forma con todos los tipos de necesidades fisiológicas, muchas veces es difícil evaluar su importancia. En algunos casos, el dinero puede dar algunas cosas materiales al individuo, por ejemplo, carros deportivos, a través de las cuales puede conseguir un sentimiento de sociabilidad (participar en un club de carros deportivos), reconocimiento (símbolo de status) y hasta autorrealización (se convierte en un notable corredor de automóviles). (p.49)

De esa manera, se entiende que la motivación está compuesta por una unión de factores internos y externos. Por eso, Maslow, citado por Crespo (2000) afirma lo siguiente:

Cada persona es un mundo, las necesidades se solapan o cambian de orden según de quien se trate, son estimadas de modo diverso, a cierto nivel se hacen sustituciones distintas (de necesidades sociales por económicas), están influenciadas fuertemente por el contexto cultural. (p.146).

Por lo tanto, Maslow apoya que las necesidades no son concebidas y percibidas igualmente por las personas. Así, ellas varían de acuerdo con las particularidades de cada uno, y en momentos diferentes. En cada uno de esos momentos, una necesidad predomina. A partir del instante en que

se satisface una necesidad, aparece otra. La generación de cada necesidad subsiguiente varía de acuerdo con los valores que aquella persona va adquiriendo a partir de sus trayectorias y experiencias de vida.

Por otro lado, las personas siempre buscan satisfacer sus necesidades básicas primero antes de buscar satisfacer la próxima necesidad de autorrealización o de estima. En la teoría de Maslow, las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en niveles, en una pirámide en cuya base están las necesidades más básicas (necesidades fisiológicas) y en el tope, las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización), conforme la figura 1.

Figura 1. Teoría de las Necesidades de Maslow



Fuente: Maslow (1991)

Como se observa en la pirámide, cuando las necesidades fisiológicas predominan, constituyen la sobrevivencia del individuo y la preservación de la especie: hambre, vestimenta, confort, abrigo, etc. La seguridad constituye la necesidad de protección de la vida o empleo, de la privación,

la fuga y el peligro. Las necesidades sociales están contenidas en la necesidad de asociación, de aceptación por parte de la comunidad, de amistad, de afecto y amor. La necesidad de estima comprende el autodesenvolvimiento, la autoestima, la aceptación (social, de status, de prestigio), de valorización por conquistas personales, de confianza, de autonomía. Las necesidades de autorrealización son las más elevadas, de modo que cada persona procura satisfacerlas de acuerdo con sus propios valores, sus creencias y formación familiar, y así se modifican a medida que los objetivos son alcanzados.

En consecuencia se hace necesario que los empleadores conozcan la jerarquía de las necesidades a manera de visualizarla en sus empleados y así atender las necesidades personales para impulsar el óptimo cumplimiento de los objetivos organizacionales. De igual forma, permite que los empleadores establezcan el orden de prioridad, cantidad y calidad (en la medida de las posibilidades financieras de la organización) de los beneficios que puede otorgar a sus trabajadores en relación con los intereses del entorno, posibles carencias o deficiencias detectadas y a las exigencias del costo de la vida en la actualidad; con la finalidad de aligerar las preocupaciones, gastos y sobreesfuerzo del día a día del personal. Obteniendo de esta manera grandes tendencias de contar con un personal más enfocado y eficiente en las tareas de su cargo, respaldado y a gusto, derivándose de esto el desarrollo de sentido de pertenencia con la organización y trabajadores mejor motivados al logro de las metas y objetivos planteados.

En tal sentido, la Teoría de las Necesidades de Maslow guarda relación con el presente trabajo ya que para otorgar de manera adecuada y lógica beneficios sociales que respalden a los trabajadores se debe estar consciente de las necesidades que como individuo se busca de satisfacer

para así ofrecer beneficios justos y oportunos que mejoren la calidad de vida laboral del trabajador.

Bases Teóricas

Beneficios Sociales

Sobre el concepto de beneficios sociales se han expuesto diversas definiciones, cada una de ellas enlazadas a un marco de estrategias, a un juicio social, una cultura, un modelo económico dominante, además de los objetivos que se han perseguido y de lo provechoso que pudieran plantearse para las necesidades presentes en ese período.

Al respecto, puntualizan Sarriés y Casares (2008:208) que: “Son medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener las fuerzas de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad”. En un principio se percibían como una estrategia de retención y mantenimiento de los trabajadores, sin embargo, hoy en día, ocupan un lugar muy importante en la protección y cuidado de los empleados, para resguardar sus condiciones físicas y mentales, y para ir más allá, fortificar la actitud de los trabajadores hacia la organización.

El objetivo principal de los beneficios sociales mayormente es otorgarlo por ser parte de la organización o por ocupar un puesto importante en la empresa, a pesar de dicha afirmación, no deben verse como parte de la remuneración por la labor desempeñada, ellos están desligados al nivel de desempeño y competencia alcanzado.

Beneficios Sociales de Carácter No Remunerativo

En este orden de ideas, los beneficios sociales de carácter no remunerativo, según la Oficina Internacional del Trabajo OIT (1998:222), son aquellos que “posee el trabajador y tienen el objeto de mejorar su calidad de vida y la de su familia”. Por lo tanto, lo que importa es la creatividad y la capacidad de las empresas en enfocar las necesidades específicas de su personal, y para ello, no existe fórmula sino la valoración del mayor bien de la empresa: su capital intelectual.

Además, la introducción básica y esencial de los beneficios sociales de carácter no remunerativo para las organizaciones se encuentra en la proporción de su costo y el beneficio material o inmaterial para la organización, al mismo tiempo lo que se busca con ello es identificar las necesidades y carencias de los trabajadores y comprometerse en la medida de lo posible de cubrirlas y satisfacerlas, con un valor justo que consiga captar, mantener y motivar a los trabajadores; es así como sobre las bases de las consideraciones anteriores, Araujo y Brunet (2011:82) plantean sobre los beneficios sociales “Se conciben como una herramienta de motivación que mejora las condiciones laborales y el ambiente de trabajo” en efecto los beneficios sociales se forjan como un instrumento de estimulación que optimiza el ambiente y las condiciones de trabajo.

Importancia de los Beneficios Sociales en las Empresas

Es sabido, que los beneficios sociales no tienen una connotación obligatoria, en algunos casos, pero se establece en la valoración e interés por parte de los trabajadores, y el resultado que los beneficios tienen sobre ellos. Jiménez (2007) lo puntualiza así:

La importancia de los beneficios sociales reside en gran medida, en la visualización y valoración permanente por parte del trabajador de dicha remuneración, de manera que la empresa a través de ellos, produce un efecto psicológico, positivo y estable en el trabajador, mejorándole emocionalmente (p.208)

Existen muchos factores por los cuales la organización decide otorgar un beneficio a sus trabajadores, sin embargo cada uno de ellos reside en lo significativo y trascendental que es para la organización, forman parte de una estrategia como parte de las políticas que surjan para mantener a los empleados contentos y satisfechos, pero ¿cómo se beneficia la organización?, bien, al mantener contentos a los trabajadores, la empresa obtiene un valor agregado pues aumenta sus oportunidades para atraer y retener personal. Conjuntamente, la imagen y perfil de esa empresa ante la comunidad se potencia y fortalece. Pero se debe tener mucho cuidado de no caer en confusión al momento de otorgarlos, pues debe quedar bien en claro la razón real y verdadera de conceder un beneficio bien sea por mantener satisfecho a sus empleados o como una manera de complementar las remuneraciones, cubriendo una parte de los gastos que el trabajador no tendrá que hacer porque lo hace la empresa.

De igual forma, es una herramienta que ocupa un lugar primordial en el mundo del trabajo y que dentro de las organizaciones debe ser tratado con mucho cuidado y tacto, que los beneficios a entregar realmente respondan a una necesidad, que alcance y cubra a todo el que lo necesita y sea sostenible a través del tiempo.

Responsabilidad social de las empresas

Las organizaciones en busca de ir más allá del cumplimiento de sus objetivos, también se encuentran en la exploración de integrar a la gestión

de la empresa, el cuidado tanto de los trabajadores como el de la comunidad y el del medio ambiente. Estos comportamientos empresariales se transforman en estrategias que crean valores de carácter multidimensional, tanto para sí misma (la organización) como para su entorno.

González (2010:153) señala, la responsabilidad social empresarial como, “la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa su valor añadido”, entendiéndose el argumento social, como un indicio referido a los resultados causados por la organización en las personas, especialmente en las que trabajan en ella, y en las colectividades donde obra. Una valiosa gestión de los recursos humanos de las organizaciones y su compromiso en la comunidad incrementa su competitividad.

La formalización de aquellos procedimientos socialmente responsables contribuye en gran medida a las ventajas tanto internas como externas de las empresas. La Responsabilidad Social Empresarial entonces, merece ser concebida como un potencial competitivo, el cual involucra la unión de los objetivos sociales y ambientales junto a los resultados financieros, la estrategia de competencia de la empresa.

Sistemas de Compensación

En las empresas es preciso conocer detalladamente la situación en la que se desarrollan, tomando en cuenta su visión, misión, objetivos que desean alcanzar; esto con la finalidad de dar respuestas acertadas para el cumplimiento de las metas o propósitos fijados. Una de las maneras viables para lograrlo son los sistemas de compensación, en efecto los autores Morales y Velandia (1999:6) conceptualizan que “la compensación

es una relación de intercambio o retribución del trabajo, que puede ser o no de carácter financiero” significa entonces que la compensación es un sistema recíproco entre los trabajadores y empleadores donde se le retribuye al trabajador el esfuerzo que este hace a través de recursos monetarios o no monetarios.

Con referencia a lo anterior, los autores Morales y Velandia (1999:6) agregan que “El trabajo se retribuye con compensaciones que pueden ser de carácter financiero o no financiero. Las cuales pueden ser a su vez directas e indirectas.” Aclarando que las compensaciones de carácter financiero están comprendidas por las directas representadas por los sueldos (sueldos, salarios, comisiones, primas, incentivos), y las indirectas representadas por aquellos beneficios por pertenecer a determinada empresa que se otorgan (vacaciones, seguros, pensiones); y las compensaciones no financieras que abarcan los reconocimientos, agasajos, programas de protección, servicios entre otros.

Cabe agregar que el sistema de compensaciones está influenciado no solo por los agentes internos sino también externos de cada empresa, como lo son:

Externos

- Económicos; evolución de los precios, competitividad global, nivel de consumo.
- Sociales; tasa de empleo, nivel de vida

Internos

- Empresariales; costos, productividad.

- Laborales; contraprestaciones, incentivos.

Como resultado de lo anterior expuesto, es importante que el sistema de compensaciones se estructure guardando estrecha relación con los objetivos y metas de la empresa, tomando en cuenta de igual forma los aspectos externos, ello con la finalidad de que resulte de manera justa, equitativa, equilibrada y acertada para los trabajadores.

Planes de desarrollo

El componente humano es el sostén y recurso de cualquier organización, su esfuerzo y apoyo es fundamental y se torna decisivo en el progreso, crecimiento y futuro de la misma. Es por esto que desde hace mucho tiempo se ha venido impulsando con fuerza la capacitación y mejora de habilidades, del personal que labora dentro de las empresas, ya que se han convertido y seguirán siendo el activo más valioso de la organización.

Los directivos y líderes, han extendido la necesidad de hacer énfasis en el avance de sus empresas con planes y programas que vayan dirigidos estrictamente a la promoción del crecimiento personal y de esta forma incrementar los registros de productividad, calidad, eficiencia y eficacia en el desarrollo de los deberes laborales. García (2007:345) apunta que el plan de desarrollo “Es un compromiso formal de la empresa con su empleado para fijar un programa de mejora para esta persona que le permita corregir los principales problemas que le impiden a este realizar mejor su trabajo”. Es así, como el proceso creciente de la persona en su espacio individual, como en el social y laboral, tiene como raíz primordial la instrucción, que es considerada el soporte del progreso y mejora del hombre y la colectividad.

La formación que se emplea en las organizaciones, debe crear obligatoriamente una guía de enseñanza, mediante el cual es preciso, crear una noción de identificación con la empresa, fundada en los bienes, servicios y valores sociales de elaboración y disposición en las faenas laborales. No todas las empresas son iguales, o tienen metas u objetos iguales, y por ende tienen necesidades, fortalezas, debilidades que las caracterizan unas de otra, y que deben ser reflexivos y entusiastas en sus estrategias hacia el logro de sus metas. Las organizaciones han de desplegar capacidades para edificar y mantener su propio trayecto, coordinar sus prácticas, expandirse, vencer los desafíos de la competencia, y agregar el valor que aporta a cada uno de sus componentes.

Calidad de Vida

La calidad de vida, es una expresión que indica las condiciones de vida de un ser humano y que envuelve varias áreas. Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), citada por Montero y Fernández (2012:64), esta es “la percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores, que él vive en relación a sus objetivos, expectativas, patrones y preocupaciones”. Por lo tanto, calidad de vida se refiere al nivel de felicidad o insatisfacción. Por ejemplo, en el trabajo, aquellos que les gusta su carrera tienen una alta calidad de vida en el trabajo, mientras que aquellos que son infelices o cuyas necesidades no son satisfechas de alguna forma, son considerados con baja calidad de vida en el trabajo.

Por consiguiente, la calidad de vida se refiere al nivel de placer en la vida de una persona y se encuentra basada en varios factores. Según Pérez y otros (2013), aborda varios principios conceptuales, de los cuales se desean resaltar los siguientes:

La calidad de vida es un constructo que contiene componentes objetivos y subjetivos, siendo los segundos fundamentales, pues es el propio sujeto quién percibe la calidad de vida que está experimentando. La calidad de vida está basada en las necesidades individuales, la posibilidad de hacer elecciones y tomar el control de la propia vida (En línea).

De esta manera, como mínimo las necesidades básicas de una persona deben ser atendidas para que tengan una elevada calidad de vida. Es decir, deben estar saludables, tener lo suficiente para comer y un lugar para vivir. Una vez que esas necesidades son atendidas, la calidad de vida de una persona es determinada por su propia personalidad, sus deseos y su nivel de realización personal.

Calidad de vida laboral

Existe diversidad de conceptos del término calidad de vida laboral según los autores y el enfoque que a este se le atribuya. Según Walton citado por Gonzales, Peiró, y Bravo (1996:167) es “Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”, así mismo otra definición dada por Guest (1996:167) es “Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo”.

Entonces, la calidad de vida laboral implica ofrecer óptimas condiciones a los trabajadores en su puesto de trabajo, buscando constantemente alcanzar niveles más altos de productividad y calidad garantizando una satisfacción laboral. Tal como lo expresa Sun citado por Gonzales, P. et al (1996), la calidad de vida laboral es:

...Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción. (p.168)

Englobando pues, la calidad de vida laboral todo lo concerniente al trabajo y el entorno en donde el trabajador se desenvuelve, atendiendo los aspectos objetivos como lo son el salario, las compensaciones, las oportunidades de progreso y desarrollo, y los aspectos subjetivos como lo son el sentido de pertenencia con la organización, el ambiente social del trabajo, niveles de estrés, compañerismo, lealtad organizacional, entre otros. Es contribuir de manera integral al desarrollo del trabajador dentro de la empresa.

Bases Legales

El marco legal de esta investigación está conformado principalmente por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras y la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción (2013-2015) en la que se expresa de forma clara los beneficios a los cuales tienen derecho los trabajadores.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresa las funciones del Estado como garante de los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras. En el artículo 89 se establece que “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”.

En este artículo se garantiza la protección del trabajo como derecho adquirido, además se asume la responsabilidad de brindar mejoras constantes en los beneficios sociales de los trabajadores, los cuales se entienden como toda retribución que mejore la calidad de vida de los trabajadores, estas retribuciones pueden ser de carácter social, económico y de seguridad entre otros.

Esta norma se contempla y se desarrolla en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el objetivo de establecer con mayor precisión el compromiso de la empresa de otorgar beneficios socioeconómicos y el derecho que tienen los trabajadores de percibirlos.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

En el artículo 105 se entienden como beneficios sociales no remunerativos: los servicios de comedores, provisión de comidas y de guarderías; los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, las provisiones de ropa de trabajo, provisiones de útiles escolares y juguetes, becas o pagos de cursos de capacitación, pagos de gastos funerarios. Además se establece que estos beneficios no serán considerados como salarios salvo que en las convenciones colectivas se hubiere estipulado lo contrario.

En este artículo se expresa claramente cuáles son los beneficios a los cuales tendrá derecho el trabajador los cuales deben ser otorgados por las diferentes organizaciones a nivel nacional. Con esto se busca mejorar la calidad de vida de las personas.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

El artículo 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece las características de estos beneficios sociales no remunerativos:

Los beneficios sociales no remunerativos previstos en el Parágrafo Tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (entiéndase art. 105 de la LOTTT).

1. Revisten carácter excepcional.
2. Deberán guardar proporción o adecuación con las necesidades que se pretenden satisfacer.
3. Deberán aprovechar al trabajador o trabajadora, su cónyuge, concubino, concubina, persona con la que se encuentre en una unión estable de hecho, o a sus familiares; y
4. No revisten carácter salarial cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se hubiere pactado lo contrario en convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo.

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo

El objeto de esta ley es, según el artículo 1:

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.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

Ley del Cestaticket Socialista para los trabajadores y Trabajadoras

Esta ley tiene por objeto regular el Cestaticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral, tal como está establecido en su artículo 1.

Obligación de otorgar una comida balanceada

Artículo 2

A los efectos del cumplimiento de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, las entidades de trabajo del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, denominado a los efectos de esta Ley “Cestaticket Socialista”.

Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

Artículo 1

Tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la

gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela.

La Seguridad Social tiene como fin proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que estén en imposibilidad temporal o permanente puedan obtener un ingreso, o asumir responsabilidades financieras excepcionales, que puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, recursos financieros determinados o de servicios.

Estarán protegidos por el Sistema los habitantes de la República que cumplan con el requisito de afiliación.

La protección social que garantiza el Sistema requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados. Corresponde al empleador la afiliación de sus trabajadores y quienes no tengan relación de dependencia lo harán directamente.

La LOSS tiene por objeto la creación de un Sistema de Seguridad Social que garantice a las personas amparadas por el mismo, la protección adecuada frente a las contingencias y situaciones sociales propias de toda relación laboral. En tal sentido, en la misma se consagran las normas dirigidas a establecer y regular la rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento de dicho sistema, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las particulares a fin de promover el mejoramiento de su calidad de vida.

El ámbito de aplicación de la LOSS es derivado de la consagración constitucional del derecho a la seguridad social como derecho humano fundamental irrenunciable y garantizado por el Estado, y en ese sentido se sostiene que la LOSS regirá para todos los venezolanos residentes en el territorio de la República y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se despliega la metodología a la cual es recurrida para desarrollar el presente estudio y que permite conseguir los objetivos trazados en la investigación. Se establece en primer lugar la naturaleza de la investigación, donde lo primero que se encuentra es la definición del tipo de investigación que se realiza, esto marca los pasos a seguir del estudio, luego se constituye la estrategia metodológica para conseguir de modo formal los objetivos específicos y finalmente se establecen las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y los elementos para su procesamiento. Posteriormente se describe la población y muestra objeto de estudio. Finalizando con los medios que se utilizaron para aportar la validez y confiabilidad que logren procesar y estudiar los resultados y de esta manera conseguir las respuestas a los objetivos expuestos.

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, significa entonces, según Straczzi y Pestana (2010) que el propósito de esta investigación es:

El de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (p.92)

De esta manera lo que se quiere, al enmarcar la presente investigación en el tipo descriptivo, es conocer las situaciones, aspectos, importancia, relevancia, hallazgos, indicando el porqué y para qué de la situación

objeto de estudio, es decir, describir los hechos como son observados. Además de exponer cada una de las partes o características que componen la realidad estudiada

Estrategia Metodológica

En cuanto a la estrategia metodológica, ésta consiste en establecer y medir los indicadores del tema a través de las variables contenidas en los objetivos de la investigación. Según Arias (2006: 26), "la variable es un característica, cualidad o medida que puede sufrir cambios y que es objeto de comparación, control o control en una exploración".

Para que las variables cumplan su función de medir los conceptos teóricos deben expresarse en indicadores que cumplan con ese objetivo, como menciona Bavaresco (1994:76), "a esa descomposición de la variable, en su mínima expresión de análisis, se le ha denominado, proceso de operacionalización".

Mediante este procedimiento, las variables dejan de ser un concepto para convertirse en valores de un fenómeno, que asumen determinadas características y que pueden ser objeto de observación y medición. A este respecto, se presenta a continuación el Cuadro Técnico Metodológico, el cual se presenta a continuación en el Cuadro N° 1.

Cuadro N° 1. Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LOS BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO PARA HACER UN DIAGNOSTICO A UNA EMPRESA ASFALTADORA, UBICADA EN PUERTO CABELLO – ESTADO CARABOBO						
Objetivos Específicos	Variables	Definición de Variables	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Describir los beneficios sociales no remunerativos otorgados a los trabajadores de una empresa asphaltadora.	Beneficios Sociales de Carácter No Remunerativo	“Son beneficios sociales que no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario” (Artículo 105 de la LOTTT, 2012).	1.Alimentación 2.Salud 3.Educación 4.Transporte 5.Familiares	1.1 Comedor 1.2 Refrigerio 2.1 Seguros Colectivos 3.1 Útiles Escolares 3.2 Becas 3.3 Créditos estudiantiles 4.1 Transporte 4.2 Viáticos 5.1 Contribución por nacimiento de hijos 5.2 Contribución por matrimonio 5.3 Servicio funerario	Revisión Documental	Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción (CCTIC) 2013-2015

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico (Continuación)

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LOS BENEFICIOS SOCIALES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO PARA HACER UN DIAGNOSTICO A UNA EMPRESA ASFALTADORA, UBICADA EN PUERTO CABELLO – ESTADO CARABOBO						
Objetivos Específicos	Variables	Definición de Variables	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Identificar las dimensiones de la calidad de vida en el contexto laboral de los trabajadores.	Dimensiones de la Calidad de Vida	Hace referencia a un bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas del bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo de la actividad; todo ponderado por un conjunto de valores, personales (Felce y Perry, 1996)	1. Objetiva: (relacionada con las condiciones de trabajo) 2. Subjetiva: (asociada a las percepciones y valoraciones)	1.1 Contractuales (preg.1,2,3,4) 1.2 Salariales (preg.5,6,7,8) 1.3 Protección social (preg. 9,10,11,12) 1.4 Estabilidad en el empleo (preg. 13) 2.1 Estrés laboral (preg.14,15,16) 2.2 Relaciones con compañeros de trabajo (preg. 17,18,19) 2.3 Trato recibido de la dirección (preg. 20,21,22) 2.4 Clima organizacional (preg. 23,24) 2.5 Oportunidades de Promoción (preg.25,26,27) 2.6 Desarrollo personal (preg.28,29,30)	Encuesta y Cuestionario	Veinte (20) trabajadores de una empresa asfaltadora ubicada en Puerto Cabello – Estado Carabobo

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos, son un conjunto de procesos utilizados para recoger información. Señala Tamayo y Tamayo (2003:211), que “es la parte operativa del diseño de investigación. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugares de recolección de datos”. Las técnicas que se utilizaron en el estudio para recabar información son la revisión documental y la encuesta.

Hurtado (2.000:427) define la revisión documental de la siguiente manera; “una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la forma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros, o como texto que en si mismo constituyen los eventos de estudio”.

En la revisión documental se identifico como la fuente documental la Convención Colectiva de Trabajo de las Industrias de la Construcción, (CCTIC) 2013-2015, con la finalidad de suministrar la información requerida para alcanzar resultado a las exigencias trazadas.

Según Zapata (2005:58), la encuesta “es el conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, mediante el contacto directo o indirecto con los individuos de la población estudiada”. De esta manera serán obtenidos detalles que intencionalmente recopilan información para registrar y utilizar en el desarrollo de los resultados de la investigación.

Instrumentos de Recolección de Datos

Respecto a los instrumentos para recolectar datos, Arias (2006:69) explica que “es el recurso, dispositivo o formato, que utiliza el investigador para obtener la información sobre las variables que desea investigar, registrarla y procesarla”, para luego analizar e interpretar posteriormente. Los instrumentos que se utilizaron para recopilar información para este estudio fueron el análisis documental y el cuestionario, el cual consiste en un formato contentivo de una serie de preguntas.

Hurtado (2.000:505) establece sobre el análisis documental que es: “un proceso que involucra la clasificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos. La finalidad del análisis es llegar a conclusiones específicas en relación al evento de estudio, y de dar respuesta a la pregunta de investigación”. Para el desarrollo de este instrumento, los conocimientos propios actúan mediante el manejo, razonamiento y representación propia de la información previamente recogida.

Según Yuni y Urbano (2006:195), “el cuestionario es una técnica que permite sondear opiniones y no buscar cuestiones que exijan mucho análisis y reflexión por parte de los encuestados”. Su contenido es tan variado como los aspectos que mide, y en este caso, estará conformado por un conjunto de treinta (30) ítems presentados en forma de afirmaciones, construido bajo la modalidad de una escala tipo Likert, en el cual el encuestado selecciona uno de los cinco puntos que constituyen la escala que se presenta a continuación en el cuadro N°2:

Cuadro N° 2. Grado de conformidad de las Afirmaciones

Escala	Valor
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Población y Muestra

Población

Partiendo del concepto, según Arias (2006:81) que define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” .En términos generales la población es el colectivo a investigar, de la cual se extraerán los resultados de la investigación.

En este orden de ideas, la población está integrada por veinte (20) trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Muestra

La muestra, según Stracuzzi y Pestana (2010:110) es “la porción, parte o subconjunto que representa a toda la población. Se determina mediante un procedimiento llamado muestreo”. En base a la cita, se entiende que la muestra es una parte representativa de la población que se escoge de la manera más precisa posible.

Es conveniente recalcar que la presente investigación está limitada según lo establece Arias, F. (2006) que aclara lo siguiente:

Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo. (p.83)

En efecto a la cita, se sostiene que en el presente trabajo debido a que la empresa objeto de estudio posee un número pequeño de personal, no es necesario realizar un muestreo de la población, por lo tanto se toma como muestra la población en su totalidad.

En consecuencia, se tiene una distribución representada por todo el conjunto de trabajadores que pertenecen a la empresa en estudio, los cuales se destacan en el siguiente cuadro

Cuadro 3. Distribución de la Muestra

Descripción del Personal	Cantidad
Analista de nomina	01
Asistente de Recursos Humanos	01
Asistente de Cuentas por cobrar	01
Asistente de cuentas por pagar	01
Obreros	16
Total	20

Fuente: Croquer, A; Rodríguez L (2016)

Validez y confiabilidad

En el desarrollo de la fase de la recolección de los datos, es importante que se emplee una técnica acorde y apropiada, respetando las pautas para su manejo, sin embargo para garantizar de que sea realmente válida y se mantenga la autenticidad de la investigación deben cumplirse dos requerimientos fundamentales: la validez y confiabilidad.

Es así como la validez, según Landeau (2007:81), “es el grado en que el instrumento proporciona datos que reflejen realmente los aspectos que interesan estudiar”. Esto indica que, las preguntas buscarán únicamente aquello que se ansia distinguir o evaluar.

La confiabilidad es señalada por Landeau (2007:81) como, “el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlos repetidamente al objeto de estudio”. Manifestando esto, que la confiabilidad se basa en la coherencia del instrumento en cuanto a las veces a las que es sometido a su aplicación.

Para validar el instrumento de recolección de datos, se acudió a una evaluación externa por parte de tres especialistas como los son: Lcdo. Bruno Valera, el Lcdo. José Ángel Guerra y la Lcda. Emma Arguello todos ellos profesores de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Esta validación tiene como objetivo, que las afirmaciones redactadas para la elaboración del instrumento, guarden cercana relación con el objeto de estudio.

Para efectos de la presente investigación, se determino la confiabilidad al instrumento mediante la aplicación del Coeficiente de Alpha de Crobach, siendo la siguiente fórmula:

$$\text{ALPHA} = \frac{N}{N-1} \cdot \frac{1-ST}{S}$$

Dónde:

N= Numero de Ítems

N-1= Numero de Ítems -1 grado de libertad

ST= Sumatoria de Varianzas (Ítems)

S= Varianza

Luego de aplicado el Coeficiente de Alpha de Crobach se obtuvo el resultado de 0,9254, por consiguiente es evidente que la confiabilidad de aplicación del instrumento es alta. Tal como se muestra en el siguiente cuadro para los criterios de su interpretación:

Cuadro N° 4. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un instrumento

RANGO	CONFIABILIDAD
0 – 0,50	No Hay Confiabilidad
0,50 – 0,625	Regular Confiabilidad
0, 625 - 1	Alta Confiabilidad

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta etapa de la presente investigación el cual Arias, F. (2006:111) establece lo siguiente “se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.” Se basa en el análisis de las resultantes generadas mediante la aplicación del instrumento descrito en el segmento de recolección de los datos, el cual está representado por una encuesta de 30 preguntas, con respuestas a escala de importancia (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca).

Se estableció una revisión documental intensa y profunda a la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción (CCTIC) 2013-2015, para dar respuesta al objetivo específico número uno, el cual es describir los beneficios sociales no remunerativos otorgados a los trabajadores de una empresa asfaltadora; esto se efectuó a través del análisis de cada cláusula vinculada a los beneficios sociales de carácter no remunerativo que contempla la convención tal como se planeó y se puntualizó en el cuadro técnico metodológico. Ver Anexo A

A continuación, se presentan las preguntas con los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos las cuales están representadas mediante una tabla. Seguidamente de los gráficos de tipo circular que contienen los porcentajes de las respuestas señaladas por el personal dentro de empresa, en el cual se representa su análisis e interpretación con la finalidad de obtener las conclusiones.

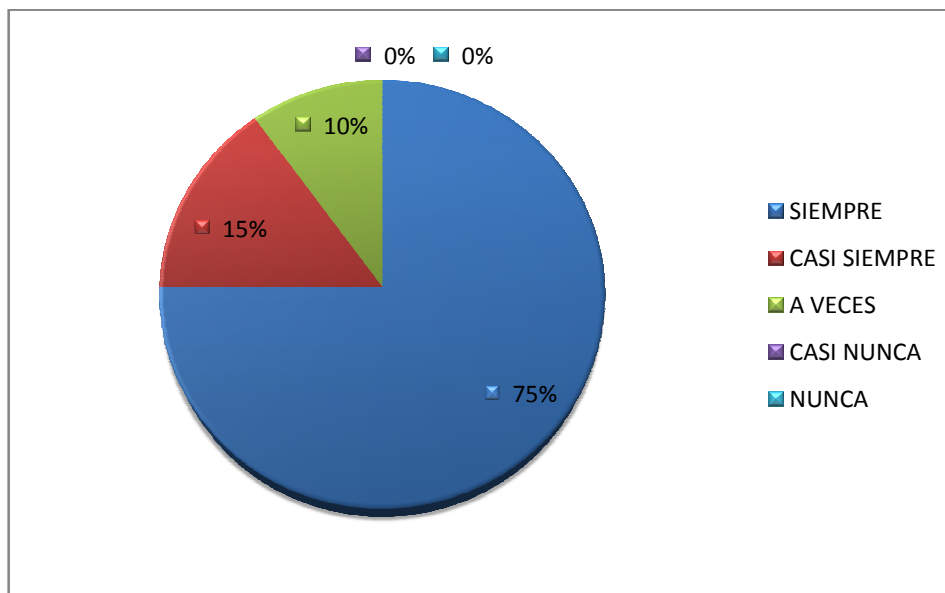
PREGUNTA N° 1: Ha disfrutado completamente sus correspondientes vacaciones.

Cuadro N° 5

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	75%
CASI SIEMPRE	3	15%
A VECES	2	10%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 1



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: los trabajadores de la empresa disfrutaban de sus correspondientes vacaciones oportunamente casi en su totalidad ya que como se demuestra en el grafico un 75% de la muestra encuestada contesto que Siempre disfruta de sus vacaciones y un 15% contesto que Casi Siempre. Así mismo un porcentaje de 10% contesto que A Veces. Esto refleja el compromiso empresarial de dar cumplimiento a los aspectos legales de carácter social; sin embargo hay un porcentaje muy reducido que no disfruta correspondientemente sus vacaciones, por lo que la empresa deberá emprender acciones para garantizar en su totalidad el disfrute de este beneficio, tal como lo prevé la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el artículo 190 que determina el periodo de disfrute el cual es de 15 días hábiles más un día adicional por cada año hasta un máximo de 30 días hábiles. Recalcando que las vacaciones deben ser obligatorias y remuneradas.

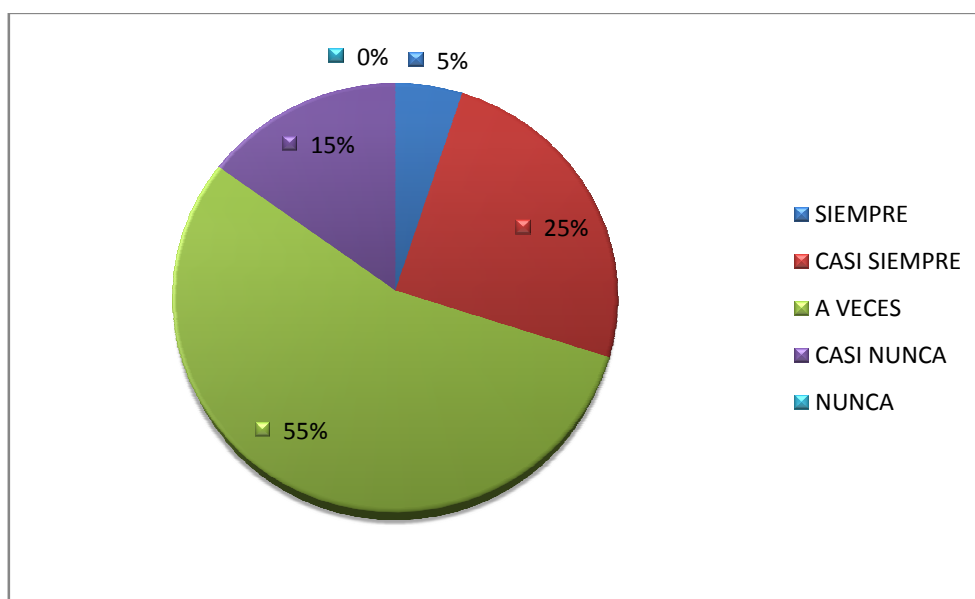
PREGUNTA N° 2: Recibe información sobre los elementos que componen su salario (salario base más beneficios).

Cuadro N° 6

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	1	5%
CASI SIEMPRE	5	25%
A VECES	11	55%
CASI NUNCA	3	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 2



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: la información recibida sobre los elementos que componen los salarios por los trabajadores tiende a ser baja, ya que un grupo reducido del 5% y 25% son los únicos que indicaron estar informados, como se observa en la grafica N° 2 . Esto nos lleva a interpretar que una mayoría de los trabajadores están desinformados ya que no manejan información con respecto a lo que compete su salario y todos los beneficios que perciben además de las deducciones, es por ello que el patrono debe mejorar este aspecto verificando que cada trabajador se le entregue el recibo de pago, tal como lo establece el artículo 106 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Al mismo tiempo el 55% manifestó A Veces y el resto, representado por un 15% de los encuestados revelaron que Casi Nunca.

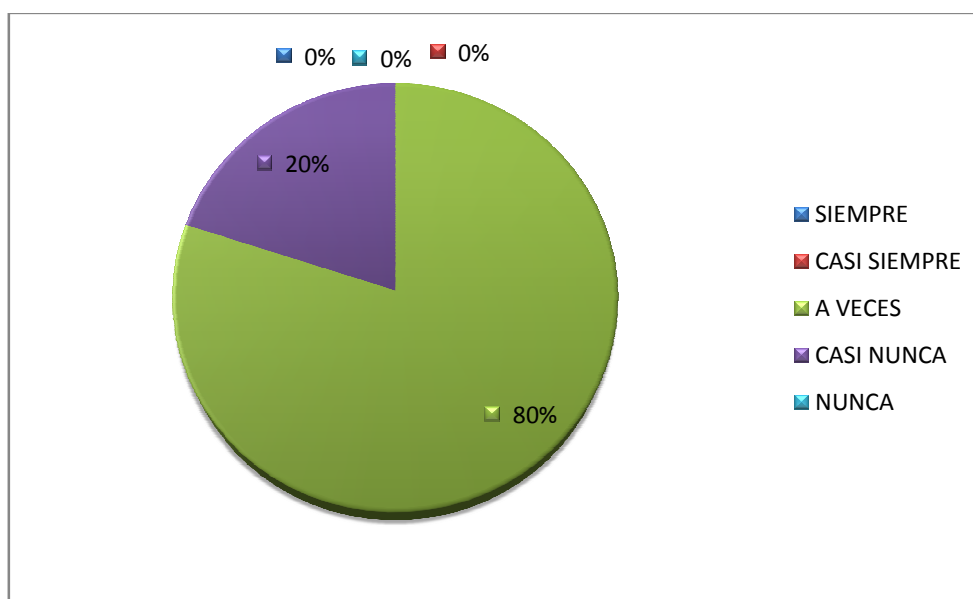
PREGUNTA N°3: Existe crecimiento en los beneficios que la empresa le ha entregado a lo largo del tiempo.

Cuadro N° 7

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	16	80%
CASI NUNCA	4	20%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 3



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Analisis : Los beneficios no remunerativos en la empresa se mantienen en el tiempo y no tienden a crecer ni a presentar una constante progresividad, ello reflejado en lo señalado por los trabajadores, donde el 80% indicaron que A Veces existen aumentos de los beneficios que perciben de la empresa, y el resto, representado por el 20% indicaron que Casi Nunca. Aca es importante recalcar que los beneficios que reciben los trabajadores son los establecidos por la Convencion Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construccion 2013-2015. Asi mismo, los beneficios que reciben los trabajadores presentaran alguna progresividad o crecimiento en caso de realizarse una reforma legal a algun beneficio, pero que esta reforma legal se realizara unica y exclusivamente cuando el beneficio en cuestion sea superado por el valor del beneficio ya concebido, tal como lo establece su cláusula numero 15 de la Convencion Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construccion 2013-2015.

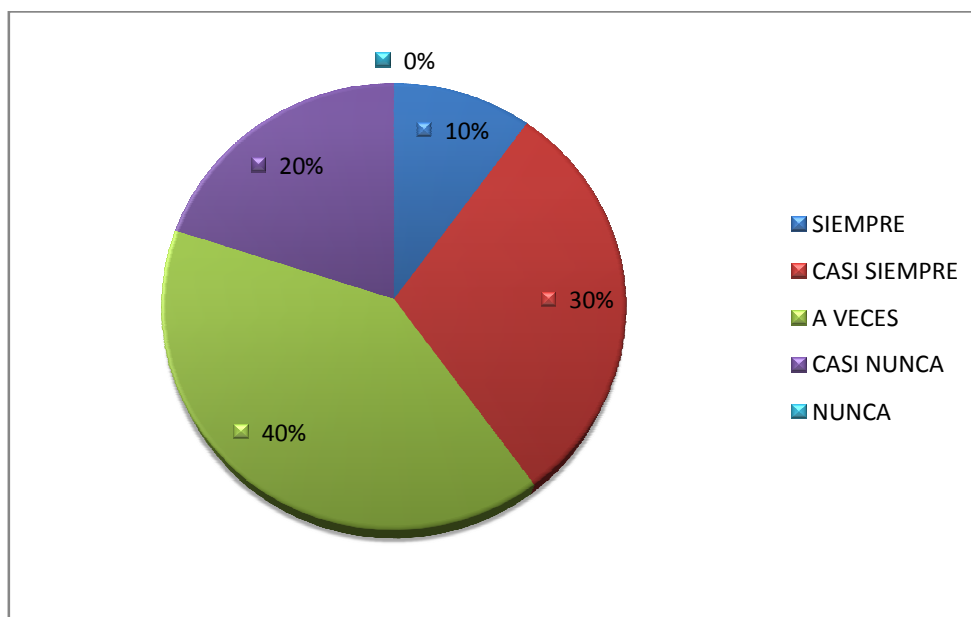
PREGUNTA N°4: Considera justo los beneficios que percibe adicionales al salario.

Cuadro N° 8

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	10%
CASI SIEMPRE	6	30%
A VECES	8	40%
CASI NUNCA	4	20%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 4



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Existe medianamente una satisfacción en cuanto a los beneficios percibidos, ya que un 10 % y 30% de los trabajadores indicaron que Siempre y Casi Siempre, respectivamente, consideran justos los beneficios que perciben; mas sin embargo un 20 % señala que Casi Nunca y el restante 40 % puntualizo que A veces. En conclusión, se puede afirmar que la empresa realiza el otorgamiento de beneficios de carácter no remunerativos para sus trabajadores como aquellos establecidos en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y los otorgados por la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013 - 2015

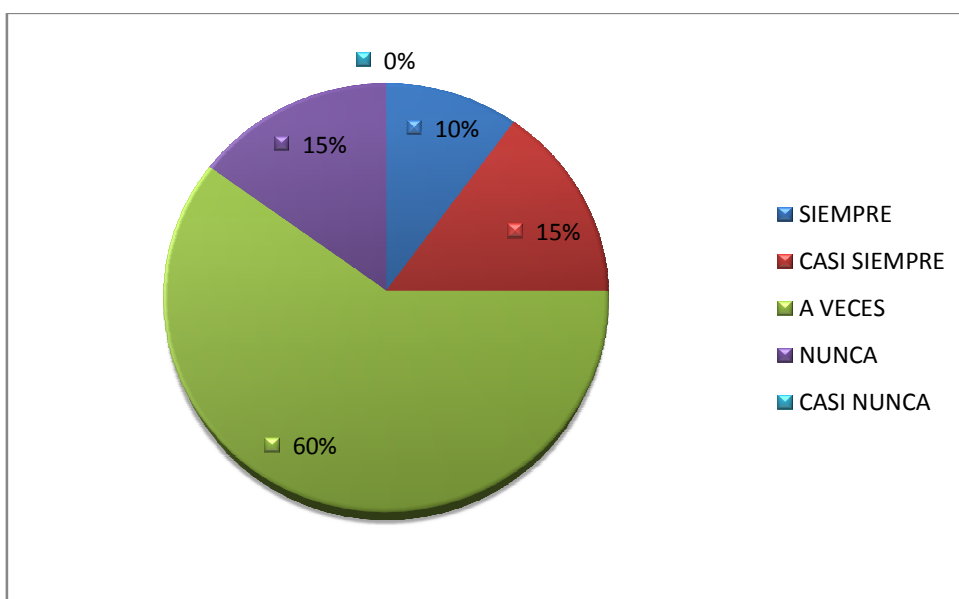
PREGUNTA N° 5: El salario que percibe se corresponde a las funciones de su cargo.

Cuadro N° 9

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	10%
CASI SIEMPRE	3	15%
A VECES	12	60%
CASI NUNCA	3	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 5



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Del total de los trabajadores encuestados se obtuvo que, el 10% confirmó que el salario que percibe Siempre es el correspondido para las funciones de su cargo, el 15% indica que Casi Siempre, un significativo 60% afirma que A Veces y el restante, el 15% afirma que Nunca, ello nos indica que existe claramente, en la mayoría de los casos, una correspondencia entre el salario percibido por los trabajadores con respecto a las funciones del cargo de cada uno de ellos, esto nos lleva a recalcar que la empresa se inclina al cumplimiento del artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras donde se establece el principio de igual salario a igual trabajo, es decir, que el pago recibido debe tener relación con el trabajo que se ejecuta, en cuanto a jornada, esfuerzo, conocimientos, condiciones de trabajo; Además, de que la empresa se dirige por el tabulador de oficios y salarios básicos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015.

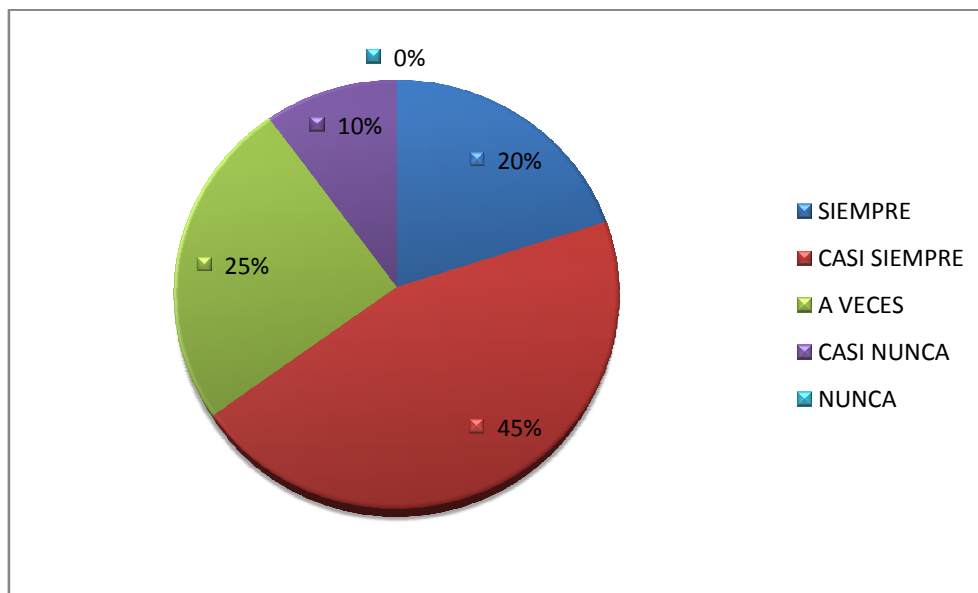
PREGUNTA N°6: Su salario concuerda con los salarios que existen en la empresa.

Cuadro N° 10

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	20%
CASI SIEMPRE	9	45%
A VECES	5	25%
CASI NUNCA	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 6



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Se evidencia que en el siguiente grafico el 20% de los trabajadores encuestados indican que Siempre su salario concuerda con los salarios de los otros trabajadores de la empresa, el 45% indica Casi Siempre, el 25% A Veces y el 10% restante afirma Casi Nunca. Esto nos lleva a concluir que existe alta concordancia y equidad entre los salarios de los trabajadores en comparación a los salarios del resto de los trabajadores, es también necesario acotar que una minoría que no está conforme con ello, lo cual podría estar creando discrepancias y diferencias con los empleadores.

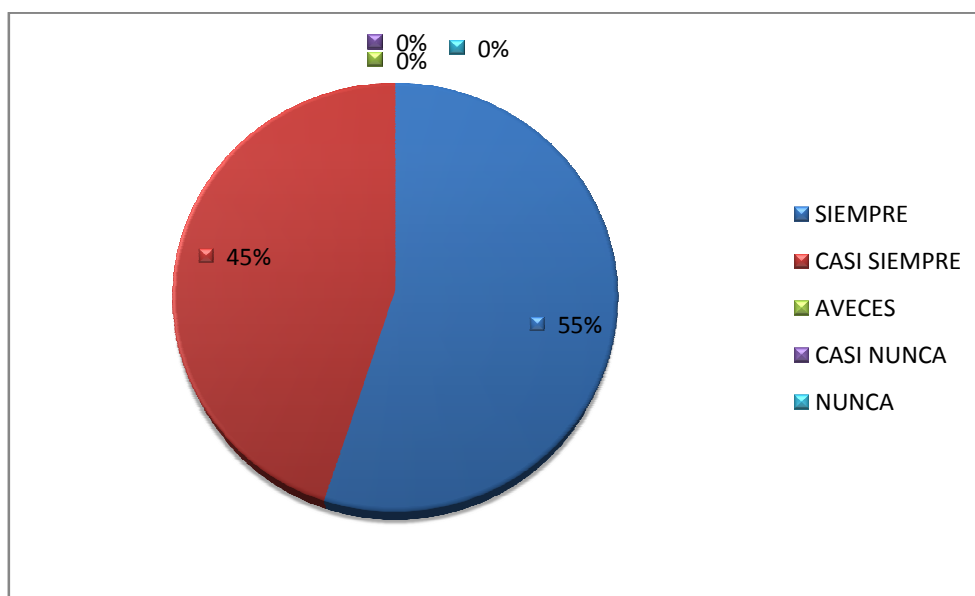
PREGUNTA N°7: Su salario está por encima del salario mínimo establecido legalmente.

Cuadro N° 11

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	55%
CASI SIEMPRE	9	45%
A VECES	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 7



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Según los resultados arrojados, la empresa mantiene los salarios por encima del salario mínimo, esto demostrado por la grafica que refleja lo siguiente, el 55% total de los trabajadores encuestados indican que su salario Siempre está por encima del mínimo establecido legalmente y el resto, el 46% indica Casi Siempre. Cumpliéndose así la estipulación del salario el cual en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, tal como lo establece el artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

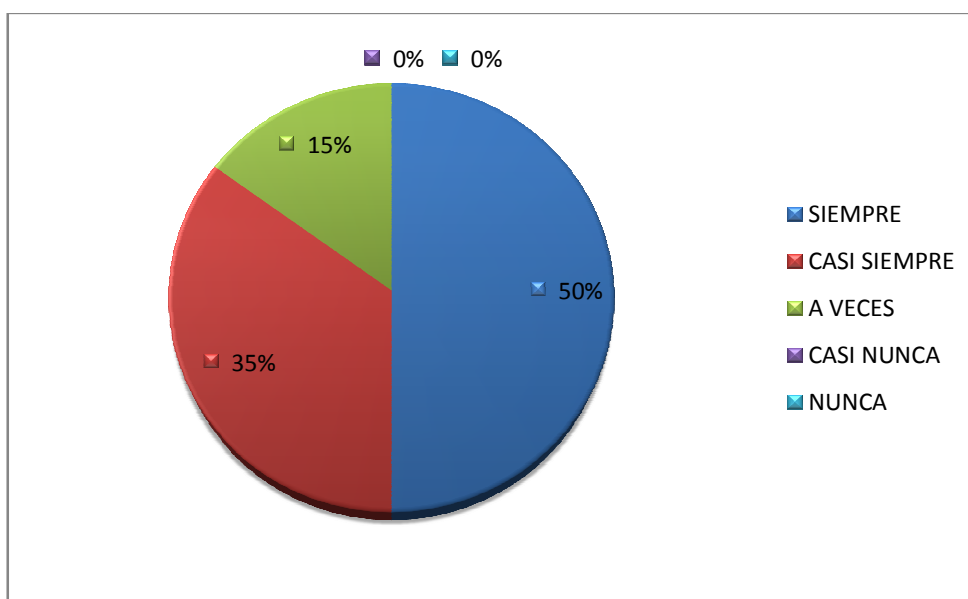
PREGUNTA N° 8: Recurre a otros medios de ingreso para aumentar su poder adquisitivo.

Cuadro N° 12

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	50%
CASI SIEMPRE	7	35%
A VECES	3	15%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 8



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Como se puede apreciar, en los resultados obtenidos, el 50% de los trabajadores encuestados Siempre recurren a otros medios de ingresos, además del percibido en la empresa, para cubrir sus gastos y compras necesarias, el 35% recurre a ello Casi Siempre, mientras que el 15% de los encuestados A Veces recurren a otros medios de ingresos. Ello nos indica que el poder adquisitivo de los trabajadores se encuentra bajo ya que cada trabajador busca otros medios necesarios para cubrir las necesidades y satisfacer todo aquello que requiera para su bienestar; tal como lo establece la jerarquía de las necesidades de Maslow , haciendo referencia a la cita de Crespo (2000) afirmando "cada persona es un mundo, las necesidades se solapan o cambian de orden según de quien se trate"..

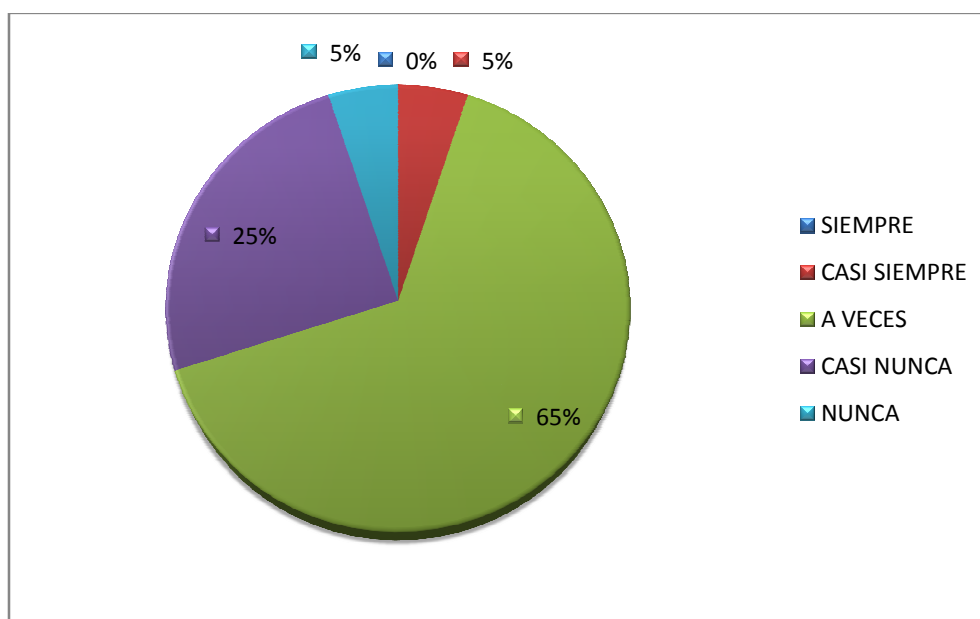
PREGUNTA N° 9: Usted considera que su familia (pareja y/o hijos) se sienten respaldados por los beneficios percibidos en su trabajo.

Cuadro N° 13

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	1	5%
A VECES	13	65%
CASI NUNCA	5	25%
NUNCA	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 9



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: según lo representado en el grafico se puede observar que un 5% de los trabajadores encuestados consideran que Casi Siempre se sienten respaldados, además de su familia, por los beneficios percibidos en su trabajo, pero el 65% indico que A Veces, el 25% Casi Nunca y el 5% restante considera que Nunca. Se evidencia pues que una mayoría no está totalmente conforme con lo percibido en cuanto a los beneficios ya que hay una tendencia negativa a la percepción de los beneficios.

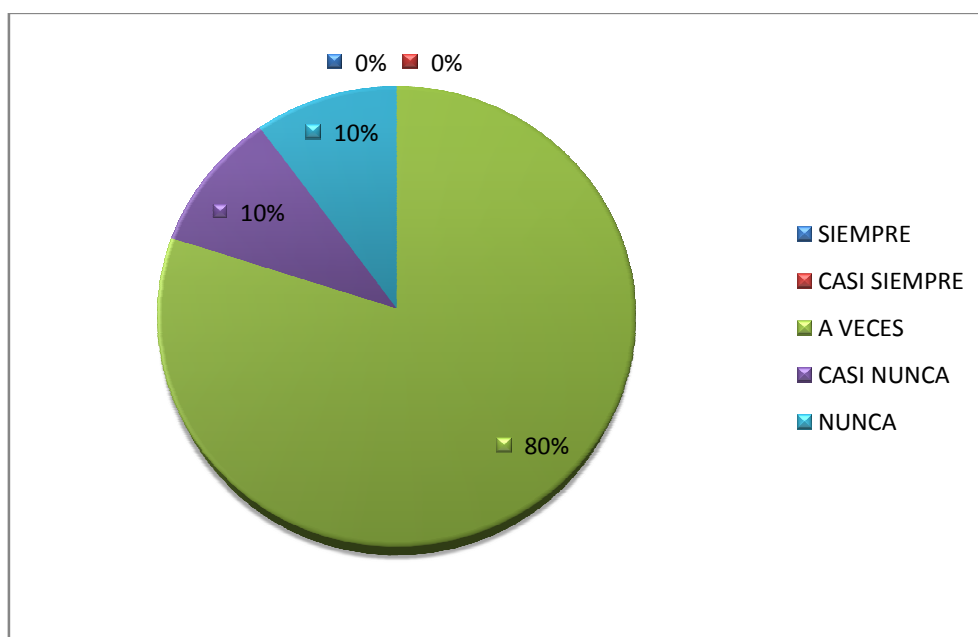
PREGUNTA N° 10: Usted considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia.

Cuadro N° 14

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	16	80%
CASI NUNCA	2	10%
NUNCA	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 10



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: En la empresa el plan de salud que se les brinda a los trabajadores es débil, ya que los trabajadores muestran una inconformidad, la empresa debe gestionar las acciones que puedan mejorar los planes de salud, concluyendo que dicho plan no es satisfactorio para cubrir eventos en el núcleo familiar de los trabajadores. Se evidencia a través del grafico que un 80% de los trabajadores encuestados considera que la empresa A Veces le brinda un plan de salud eficiente para él y su familia, un 10% considera Casi Nunca y el otro 10% considera que Nunca.

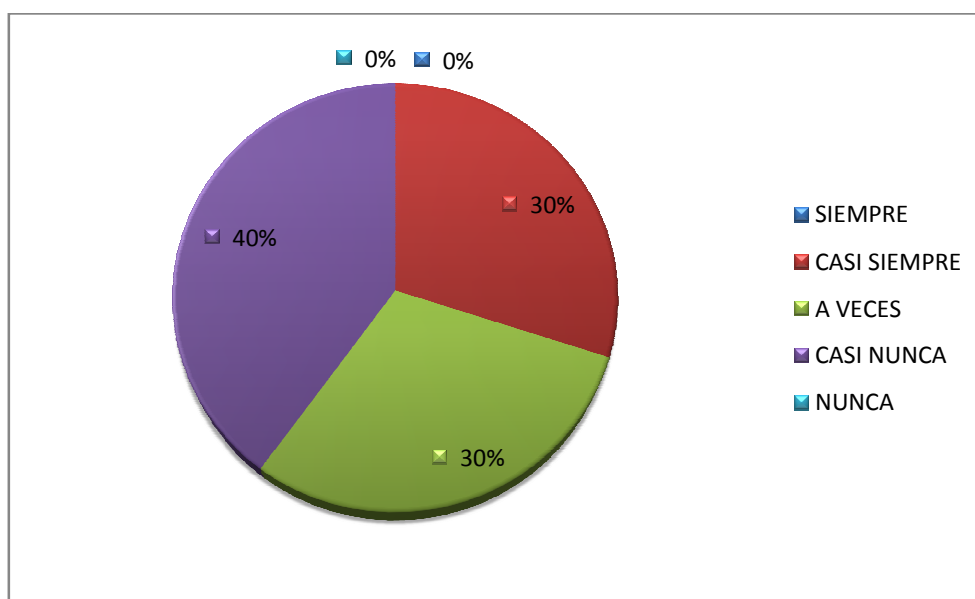
PREGUNTA N° 11: Su trabajo le ofrece un seguro de vida adecuado.

Cuadro N° 15

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	6	30%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	8	40%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 11



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: El seguro de vida que ofrece la empresa no es el ideal y ni esperado por los trabajadores ya que a través de la presente grafica podemos apreciar que un 30% considera que Casi Siempre su trabajo le ofrece un seguro de vida adecuado, otro 30% considera A Veces y el 40% restante Casi Nunca; ello nos indica que un alto nivel de trabajadores no están conforme con el seguro de vida que poseen de su trabajo; cabe destacar que la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción les otorga una póliza de vida, estipulada en la cláusula 29, lo que nos lleva interpretar que su valor no es representativo en la actualidad.

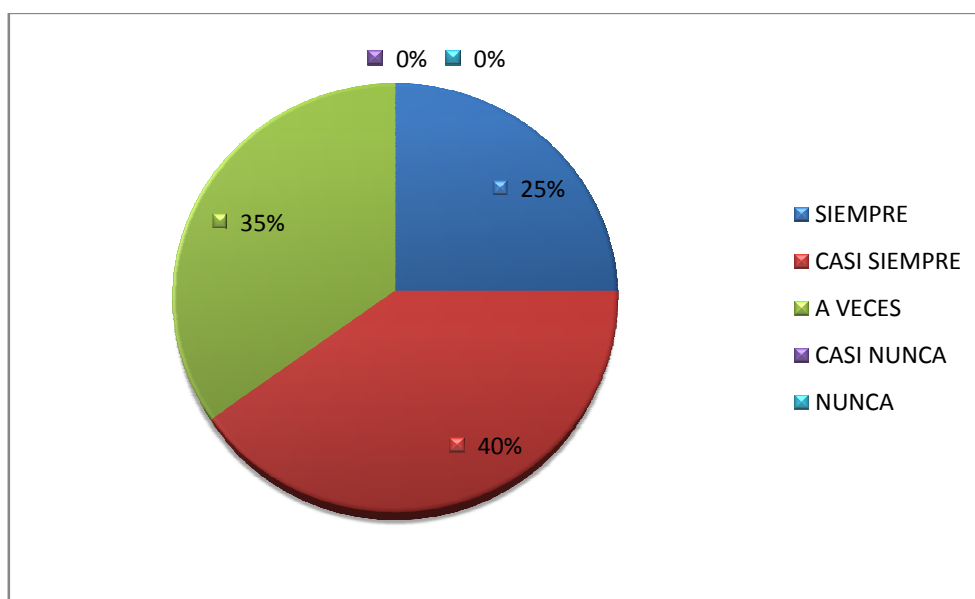
PREGUNTA N° 12: Usted cuenta con el permiso para el cuidado de algún familiar enfermo.

Cuadro N° 16

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	25%
CASI SIEMPRE	8	40%
A VECES	7	35%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 12



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: La empresa continuamente otorga permisos para el cuidado de familiares enfermos que pueda tener un trabajador, pues los resultados obtenidos reflejan que el 25% de los trabajadores encuestados confirman contar Siempre con el permiso para el cuidado de algún familiar, el 40% Casi Siempre y el restante 35 % A Veces; lo que nos lleva a concluir que la empresa cuenta la debida consideración para sus trabajadores al otorgar en la mayoría de los casos el permiso para el cuidado de algún familiar, acatando respectivamente el literal g del artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el cual se concede el permiso para el cuidado del cónyuge, ascendientes o descendientes pertenecientes al primer grado de consanguineidad (padres e hijos) en caso de ser necesario, manteniendo sus derechos en cuanto a alimentación, vivienda, cotizaciones al Seguro Social .

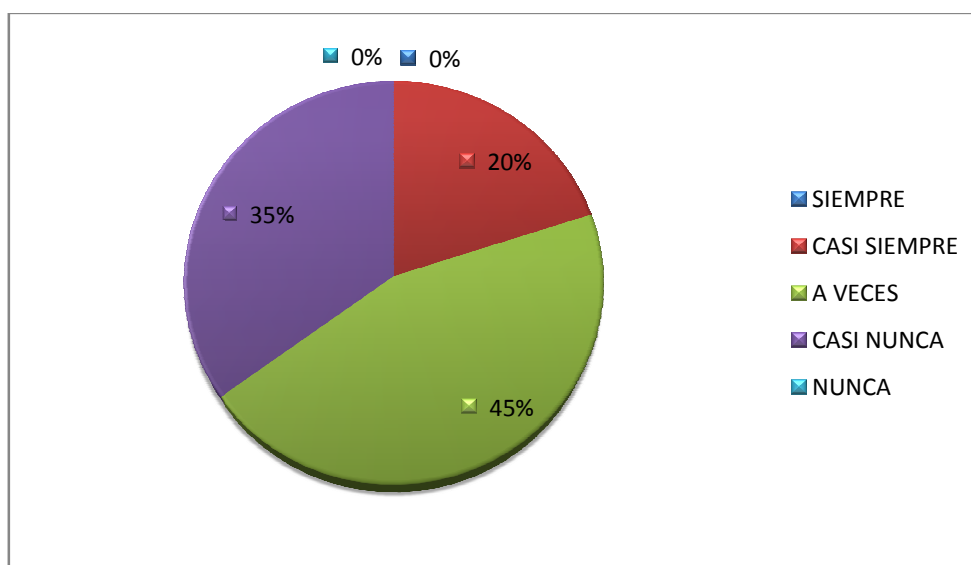
PREGUNTA N° 13: Considera que en la empresa se realizan despidos frecuentes que pueden poner en riesgo su trabajo.

Cuadro N° 17

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	4	20%
A VECES	9	45%
CASI NUNCA	7	35%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 13



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: La empresa mantiene una estabilidad laboral considerable en los trabajadores que laboran en ella, esto se puede apreciar en la grafica, ya que un 20% de los trabajadores encuestados consideran que Casi Siempre en la empresa se realizan despidos que ponen en riesgo su trabajo, un 45% opina que A Veces y el resto, el 35 % considera que Casi Nunca. Ello nos indica que un porcentaje representativo de trabajadores siente seguridad con respecto a su puesto de trabajo y su permanencia en la empresa; esto constituye la necesidad de seguridad establecida por la teoría de las necesidades de Maslow, que se encuentra en el segundo nivel de la pirámide referida a la seguridad de empleo, bienes, protección física, salud, y a fines. Adicionalmente, la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015 dispone en su cláusula 8 la estabilidad en el empleo, donde se garantiza el firme propósito de la estabilidad cumpliendo a cabalidad las obligaciones de ambas partes (empleador y trabajador) impidiendo despidos injustificados.

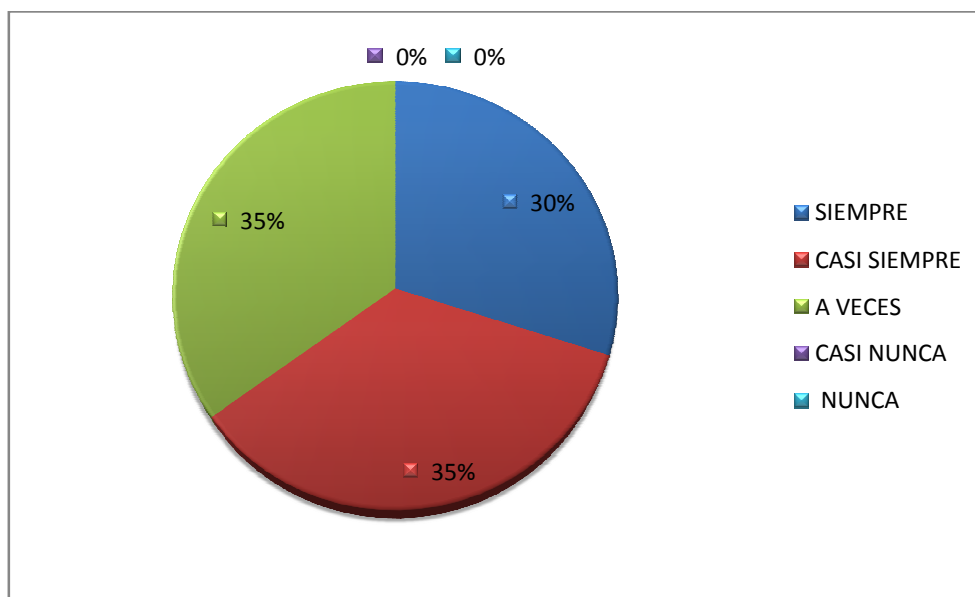
PREGUNTA N° 14: Se siente cansado al final de la jornada de trabajo.

Cuadro N° 18

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	6	30%
CASI SIEMPRE	7	35%
A VECES	7	35%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 14



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: El agotamiento y cansancio de los trabajadores es alto, ya que según lo representado en la grafica, correspondiente a los resultados de las encuestas aplicadas, el 30% de los trabajadores Siempre se siente cansado al final de la jornada de trabajo, un 35% Casi Siempre y otro 35% A Veces. Esto representa una mayoría de trabajadores que presentan cansancio al final de la jornada, lo cual es una situación que podría afectar negativamente el cumplimiento de las labores y objetivos propuestos a los trabajadores. La empresa debe tomar en consideración, como se siente cada trabajador al finalizar sus labores, atendiendo de manera inmediata ese inconveniente.

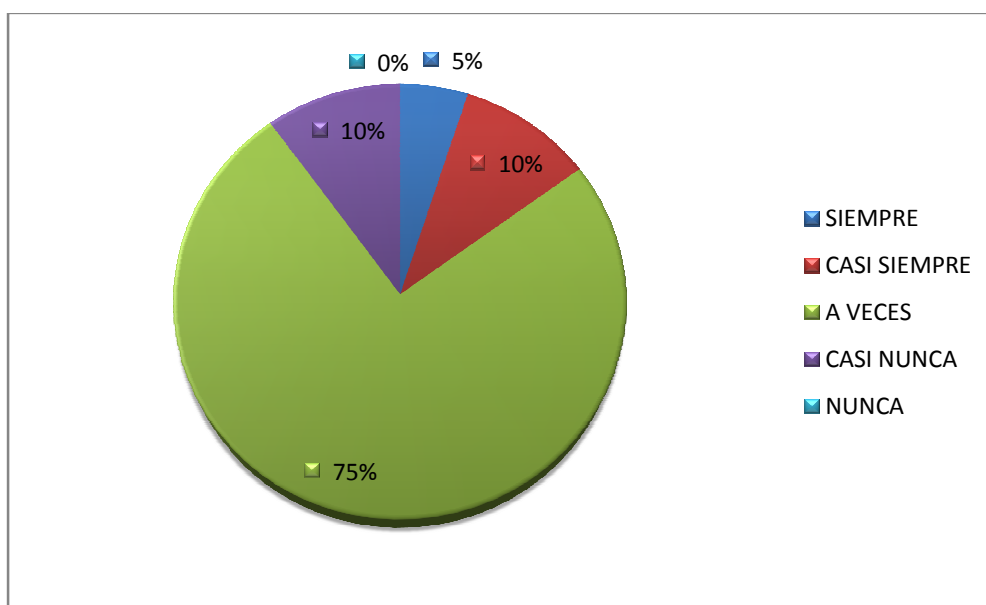
PREGUNTA N° 15: Considera que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.

Cuadro N° 19

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	1	5%
CASI SIEMPRE	2	10%
A VECES	15	75%
CASI NUNCA	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 15



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: La correspondencia entre el trabajo y el tiempo establecido para realizarlo no es completamente la adecuada y apropiada, ya que según el grafico se indica que el 5% de los trabajadores encuestados considera que Siempre tiene más trabajo que tiempo para realizarlo, el 10% Casi Siempre, un importante 75% de trabajadores indica que A Veces, y el 10% restante indica Casi Nunca; ello nos indica que la mayoría de los trabajadores tienden, de vez en cuando, a realizar trabajos que impliquen más inversión de las horas diarias estipuladas para cumplir con las tareas, pudiendo quedar algunos trabajos inconclusos por falta de tiempo.

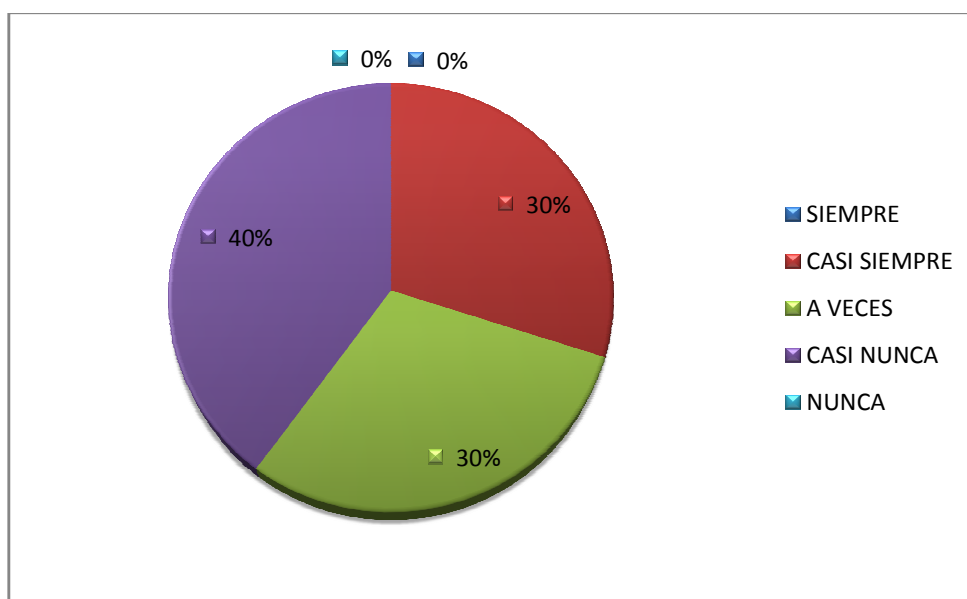
PREGUNTA N° 16: Para cumplir las labores de su puesto tiene que hacer un esfuerzo adicional en el trabajo.

Cuadro N° 20

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	6	30%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	8	40%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 16



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: La carga de trabajo y la fuerza que se requiere para realizar se encuentran en consonancia, pues según el grafico el 40% de los encuestados consideran que Casi Nunca recurren a realizar esfuerzos adicionales para cumplir sus labores, esto quiere decir que la carga de trabajo se encuentra equilibrada con la fuerza y energía para llevarlas a cabo, mientras que un 30% de la población opino que Casi Siempre deben recurrir a esfuerzos adicionales para realizar sus tareas y el otro 30% solo A Veces necesita de un esfuerzo adicional. Lo cual se concluye que en la empresa se presentan situaciones en las que requiere un sacrificio por parte de los trabajadores aunque el índice de este no es altamente representativo como para generar inconvenientes serios al cumplimiento de las metas y objetivos.

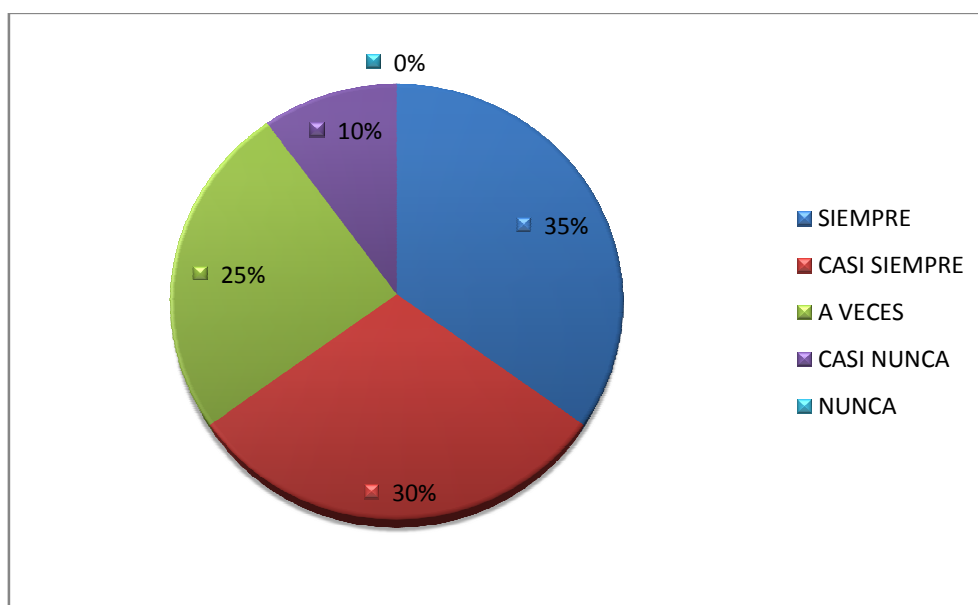
PREGUNTA N° 17: Usted cuenta con la colaboración de sus compañeros de trabajo.

Cuadro N° 21

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	35%
CASI SIEMPRE	6	30%
A VECES	5	25%
CASI NUNCA	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 17



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: tomando en cuenta los resultados de la gráfica, se puede asegurar que la empresa posee altos niveles de colaboración entre los compañeros de trabajo, ya que un 35% ha señalado que Siempre y el 30% opino que Casi Siempre cuentan con la colaboración de sus compañeros. Mientras que el 25% opinó que esto se da solo A Veces, y por ultimo un 10% señala que casi Nunca cuentan con la colaboración de sus compañeros. Esto resulta positivo para el ambiente de trabajo dentro de la empresa, siendo fructífero para el logro de las metas y el aumento de calidad de vida laboral dentro de la empresa.

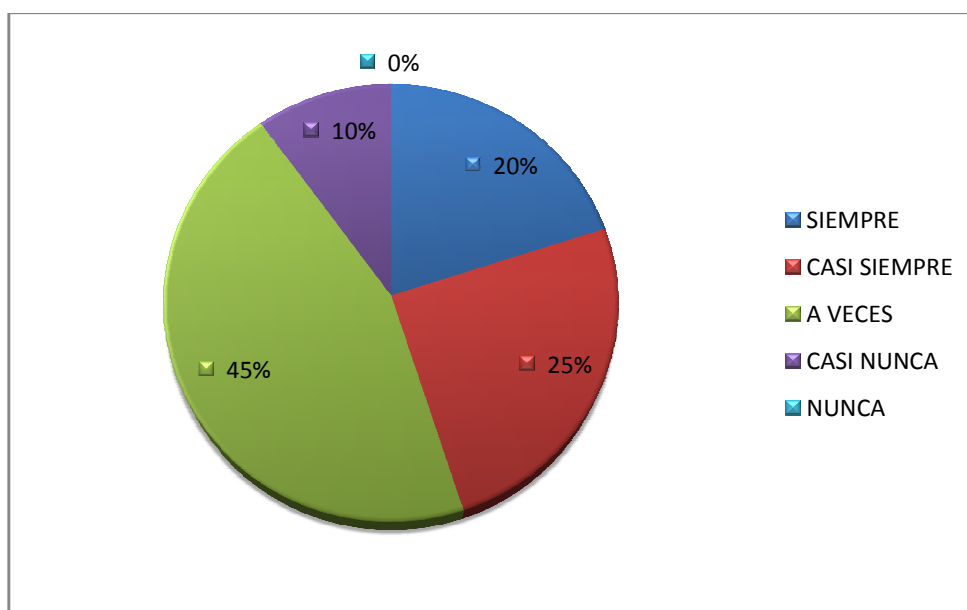
PREGUNTA N° 18: Se realizan agasajos dentro de la empresa (cumpleaños, efemérides, graduaciones, promociones).

Cuadro N° 22

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	20%
CASI SIEMPRE	5	25%
A VECES	9	45%
CASI NUNCA	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 18



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: considerándolos resultados arrojados, se observa que en la empresa se realizan de manera considerable agasajos para los trabajadores, ello indicado por el 25 % y el 20 % de los trabajadores; Seguidamente el 45 % indico que A veces y el restante 10 % puntualizo que Casi Nunca se realizan agasajos. Esta situación demuestra satisfacción de aquellas necesidades sociales señaladas por Maslow, establecidas en el tercer nivel de jerarquía de la pirámide, en el que se ubican las necesidades de asociación, afecto y aceptación por parte de la comunidad participando en actividades sociales.

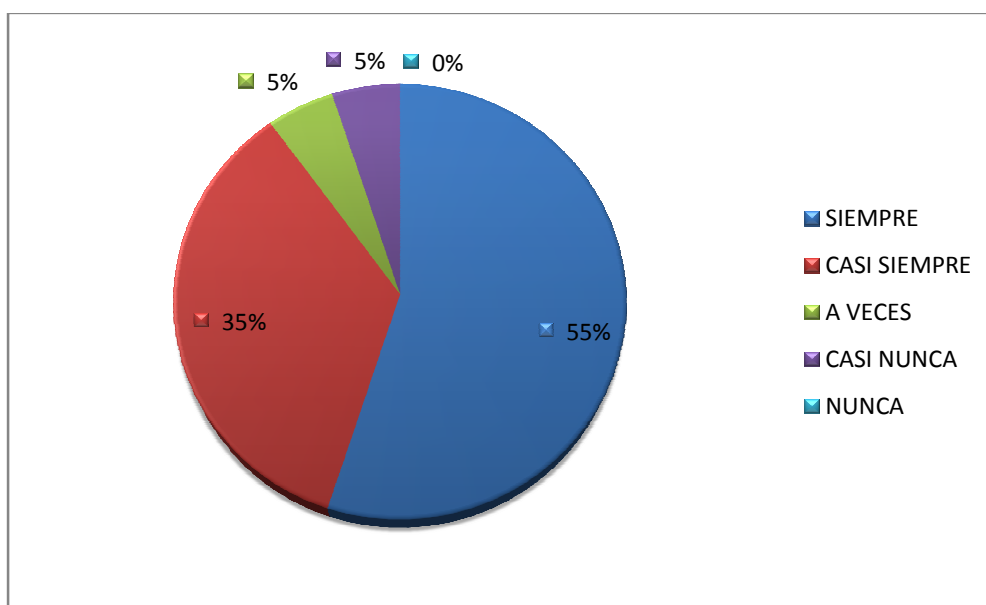
PREGUNTA N° 19: Existe un trato cordial y/o amistoso con los compañeros de trabajo.

Cuadro N° 23

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	55%
CASI SIEMPRE	7	35%
A VECES	1	5%
CASI NUNCA	1	5%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 19



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Entre los resultados obtenidos por los trabajadores encuestados se refleja que hay trato cordial y/o amistoso entre los compañeros de manera significativa ya que solo una minoría del 4% y 3% indicó que A Veces y Casi Nunca respectivamente; el 68% manifestó que Siempre está presente el trato cordial y/o amistoso entre compañeros de trabajo y el 25% Casi Siempre. Cabe agregar entonces que la mayoría de los trabajadores aseveran la efectividad en las relaciones interpersonales dentro de la empresa, siendo esto un elemento de gran relevancia, ya que implica tanto el dar como recibir un trato de cordialidad y amistad entre los individuos, dando paso a optimizar y aumentar el buen ambiente laboral que se desprende de este alegato.

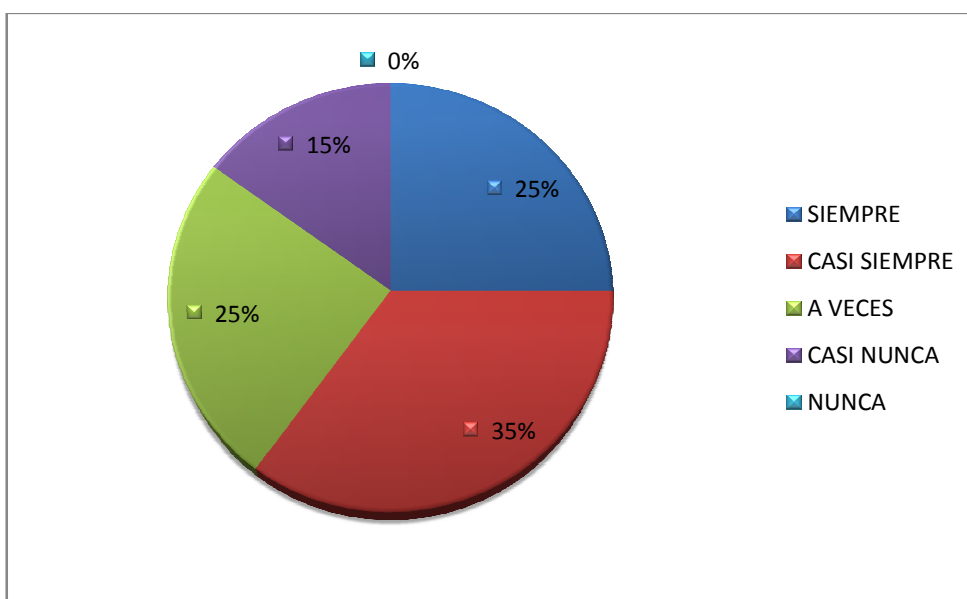
PREGUNTA N° 20: Acude a sus superiores para solicitar orientación sobre sus tareas y deberes.

Cuadro N° 24

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	25%
CASI SIEMPRE	7	35%
A VECES	5	25%
CASI NUNCA	3	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 20



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: según resultados obtenidos de los trabajadores encuestados, se hace notorio que un grupo mayoritario de trabajadores coinciden en acudir a su superior solicitando orientación referente a sus tareas y deberes diarios, ello representado por el 25 % que indico Siempre y el 35 % Casi Siempre. Un 25% opinó que acuden a sus supervisores A Veces y 15% Casi Nunca, donde si bien no es un porcentaje alto, es preciso que los superiores encuentren estrategias para lograr la totalidad de trabajadores que acudan a ellos para ser orientados ya que la supervisión representa un figura primordial en la dependencia de un individuo con su trabajo, y que si este se siente con la confianza de acudir a su superior se genera un acceso viable para la resolución de conflictos y por consecuencia el logro de objetivos.

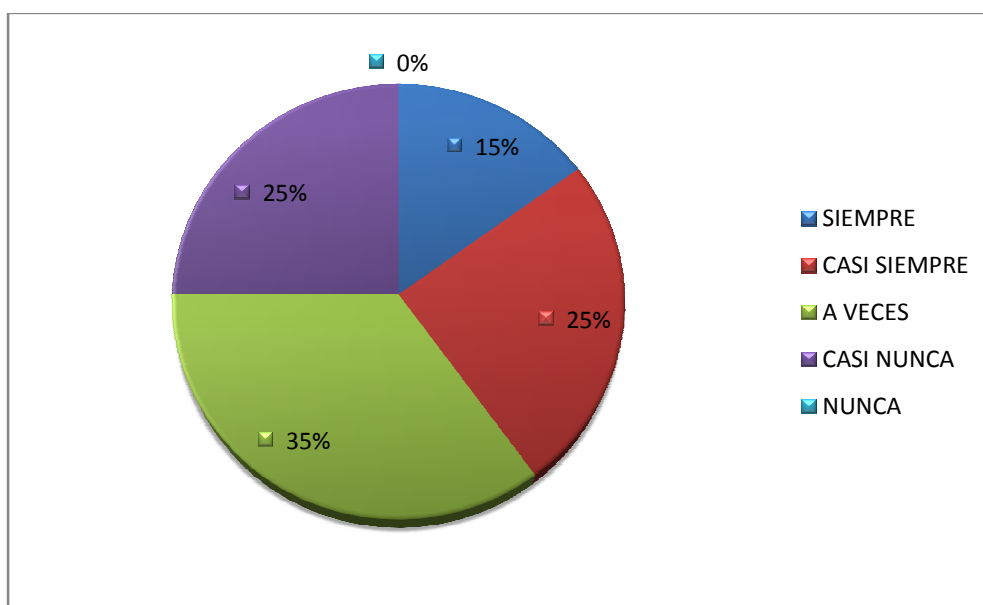
PREGUNTA N° 21: Entre los supervisores y el personal existe una comunicación clara y fluida.

Cuadro N° 25

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	15%
CASI SIEMPRE	5	25%
A VECES	7	35%
CASI NUNCA	5	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 21



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: en conclusión por los resultados proyectados se puede puntualizar que los procesos de información y comunicación entre los supervisores y trabajadores no es completamente el ideal ya que existe un índice (aunque no muy alto de los trabajadores encuestados) pero sí significativo como para que en la empresa se represente una brecha y fragilidad en el desarrollo de las actividades diarias en consecuencia de una comunicación poco asertiva. Ello respaldado por el 35% de los trabajadores que indican que A Veces existe una comunicación clara y fluida con los supervisores y el 25% asegura que la comunicación entre supervisores y el personal Casi Nunca es clara y fluida. Sin embargo el 25% opina que la comunicación es Casi Siempre clara y fluida, por último, un 15% manifiesta que Siempre, lo cual indica que en algunos trabajadores si se mantiene la comunicación clara y fluida con sus supervisores.

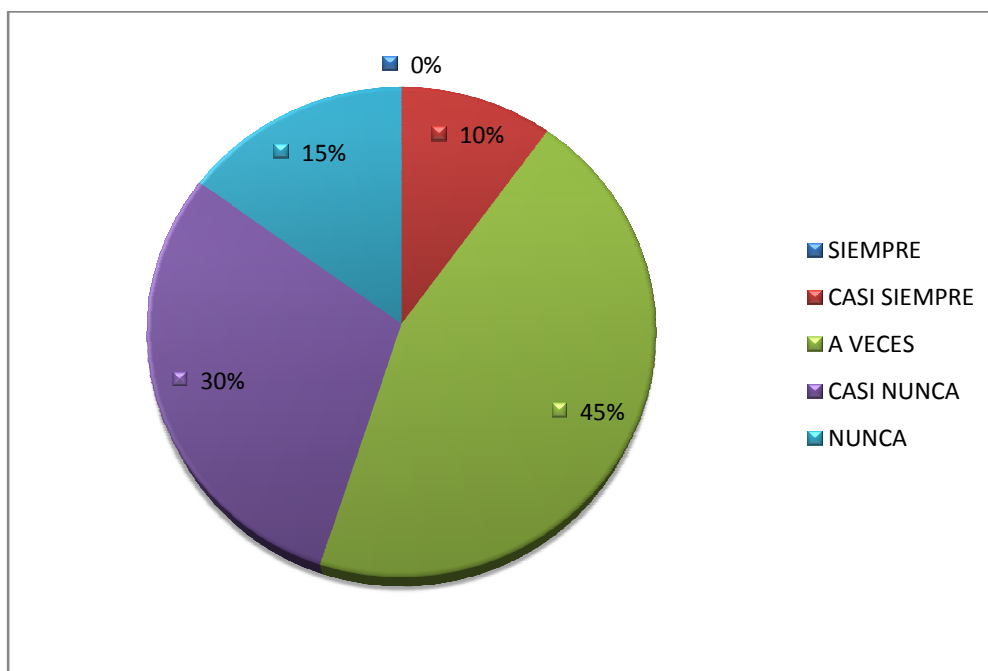
PREGUNTA N° 22: Existe un trato cordial y/o amistoso con los jefes.

Cuadro N° 26

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	2	10%
A VECES	9	45%
CASI NUNCA	6	30%
NUNCA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 22



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Según los resultados derivados de las encuestas aplicadas a los trabajadores, se aprecia que tiende a no prevalecer un trato de cordialidad y amistad entre trabajadores y jefes, ya que el 45 % considera que A Veces, el 30% opino que Casi Nunca y el 15 % aseguro que Nunca ocurre una estrecha relación de amistad y cordialidad entre ellos. No obstante un pequeño un 10% opina que Casi Siempre mantiene trato cordial y/o amistoso con sus jefes. Esta tendencia puede influir negativamente a debilitar los niveles de la comunicación entre trabajadores y empleadores, es por ello que tiene importancia crear un ambiente en el cual los trabajadores se sientan a gusto y en confianza con los jefes, prevaleciendo el respeto mutuo respectivamente.

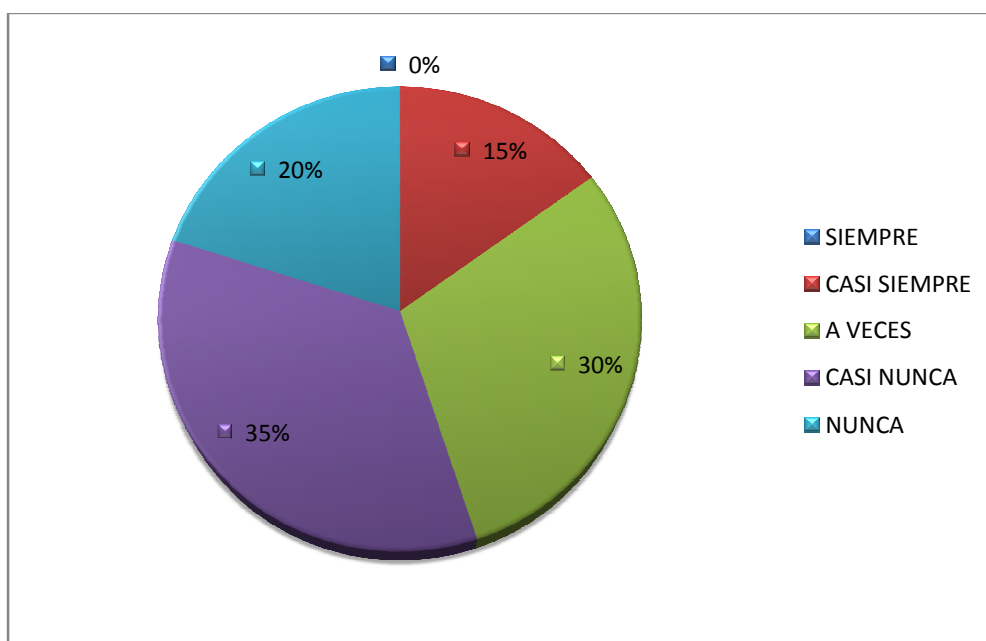
PREGUNTA N° 23: Participa en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del departamento.

Cuadro N° 27

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	3	15%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	7	35%
NUNCA	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 23



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: En el presente gráfico puede notarse que en los resultados obtenidos se demuestra un alto índice de trabajadores que consideran que sus opiniones o posibles sugerencias no son tomadas en cuenta para el funcionamiento del departamento, esto respaldado por el 35% de los encuestados que expresaron que Casi Nunca toman en cuenta sus opiniones, el 20% alega que Nunca y el 30% de los trabajadores expresaron que A Veces, lo cual confirma una mínima participación en la toma de decisiones. Por último un 15% opinó que Casi Siempre participan en las decisiones referentes al funcionamiento del departamento. Es importante recordar que los trabajadores deben sentirse parte relevante dentro de sus lugares de trabajo, por lo cual la empresa debe ofrecer oportunidades de reconocimiento a través de sus opiniones o sugerencias contribuyendo así a un alto sentido de pertenencia en la empresa; todo ello afianzado por la Teoría de las Relaciones Laborales de Blanch, donde expone que para el individuo la oportunidad de desarrollar la creatividad, innovación y asumir desafíos son elementos importantes para calificar un empleo como “bueno”. De igual manera, se contribuye a reforzar la necesidad de estima radicada en el cuarto nivel de la pirámide de la teoría de las necesidades de Maslow que establece la autoestima, desenvolvimiento y valorización por aportes y conquistas personales.

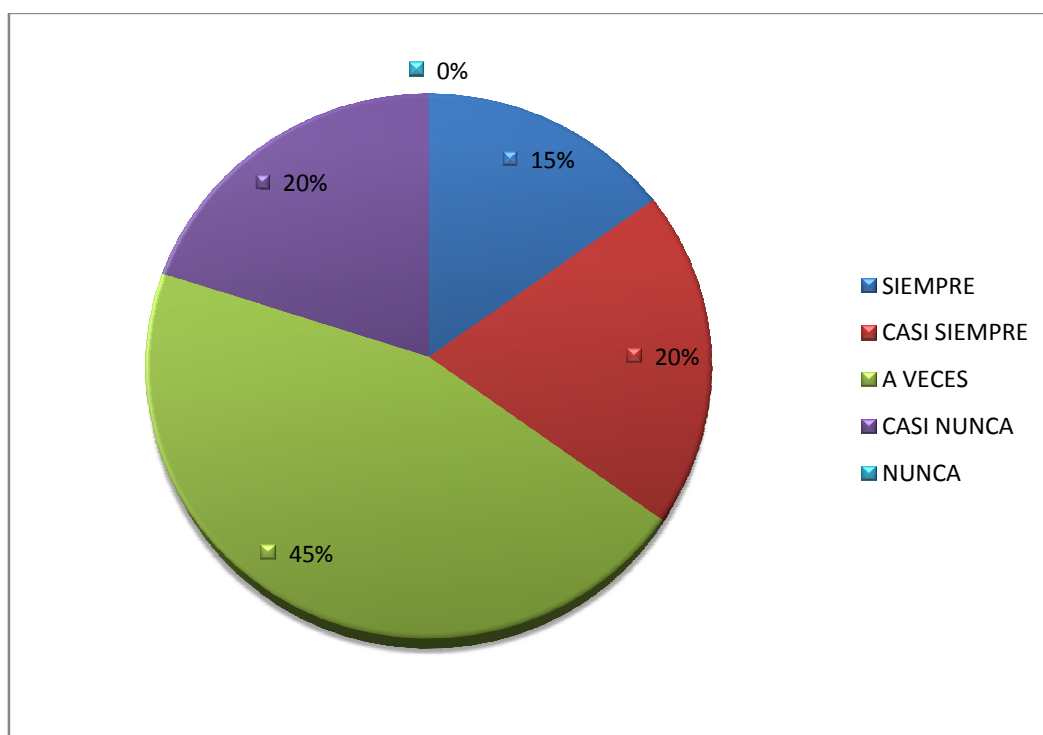
PREGUNTA N° 24: Trabaja en equipo para lograr los objetivos planteados para el departamento.

Cuadro N° 28

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	15%
CASI SIEMPRE	4	20%
A VECES	9	45%
CASI NUNCA	4	20%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 24



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: En la grafica N° 24 se observa que se trabaja medianamente en equipo para lograr los objetivos planteados por el departamento, donde el 15% de los trabajadores indican que Siempre trabajan en equipo, el 20 % Casi Siempre y el 45 % A Veces; por otro lado un 20 % señalo que Casi Nunca trabajan en equipo para el logro de los objetivos planteados. En pro de esto la empresa debe considerar métodos o técnicas que refuercen el trabajo en equipo entre los trabajadores. Una vez más, para esta pregunta se hace énfasis en la importancia de la necesidad de socialización establecida en el tercer nivel de la pirámide en la teoría de las Necesidades de Maslow, en donde el individuo como ser social busca establecer relaciones de asociación en su entorno.

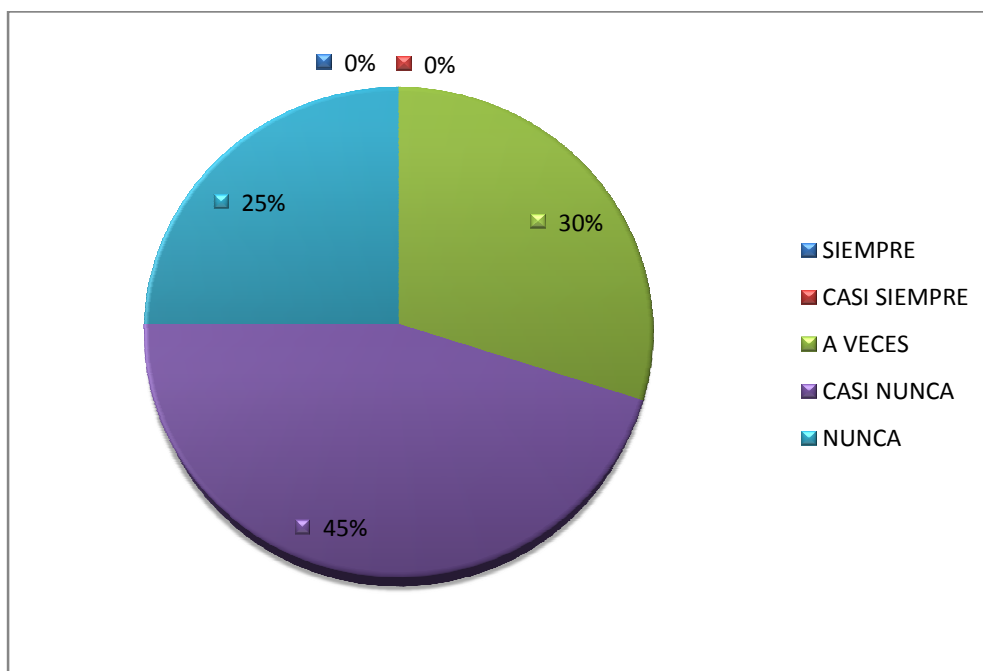
PREGUNTA N° 25: Cuenta con posibles oportunidades de ascenso.

Cuadro N° 29

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	9	45%
NUNCA	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 25



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: De acuerdo con los resultados que se presentan en el *gráfico*, los trabajadores tienen muy pocas posibilidades de ser tomados en cuenta para ascensos dentro de la empresa, ello reflejado por el 45% que opina que Casi Nunca cuenta con oportunidades de ascenso, el 25% considera que Nunca, y finalmente el 30% indico que A veces; esto reprime el interés de aumento y progreso de la carrera profesional y trayectoria dentro de la empresa de los trabajadores; No obstante, la Convención Colectiva del Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015, expone en su cláusula número 27 que se debe impartir la promoción a cargos superiores brindando la oportunidad de progreso, considerando la calificación, eficiencia y capacidad requeridas para el nuevo cargo a ocupar, lo cual la empresa debe tomar más en cuenta para el beneficio de los trabajadores mejorando así su calidad de vida en el trabajo.

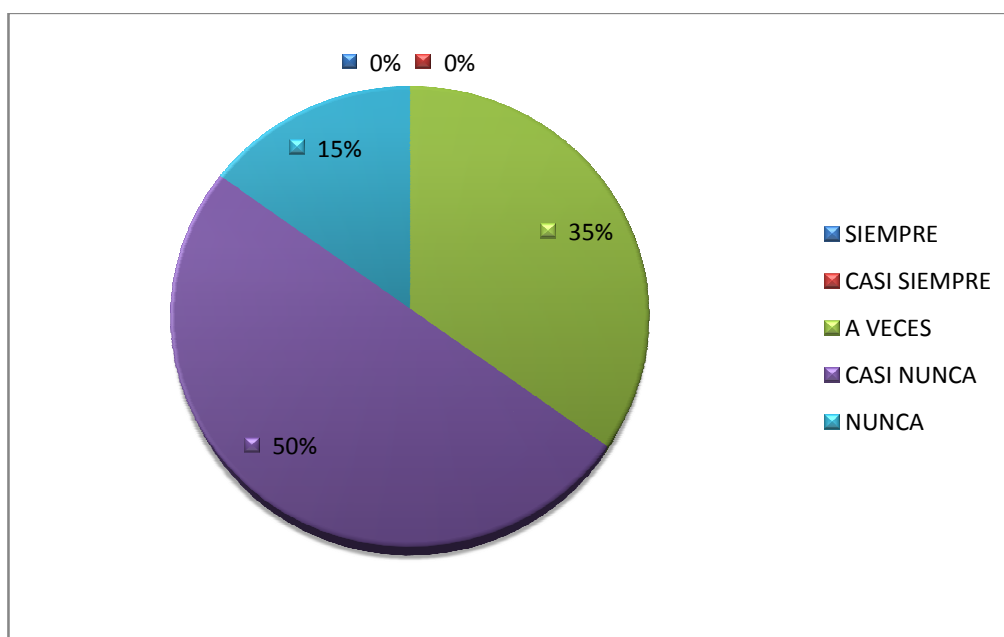
PREGUNTA N°26: Existe un proceso interno para identificar candidatos para cubrir vacantes.

Cuadro N° 30

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	7	35%
CASI NUNCA	10	50%
NUNCA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 26



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: mediante la interpretación de la gráfica se establece que no existe a cabalidad un proceso interno para cubrir vacantes dentro de la empresa, debido a que el 50 % de los trabajadores señalaron que Casi Nunca se da un proceso de identificación de candidatos internos, el 15 % afirmó que Nunca y el restante 35 % indicó que A Veces. Se debe entonces, por parte de la empresa considerar un poco más cubrir las posibles vacantes con los trabajadores internos, ello con la finalidad de contribuir al crecimiento de los trabajadores profesionalmente y de motivarlos al cumplimiento de nuevas metas personales y de realización.

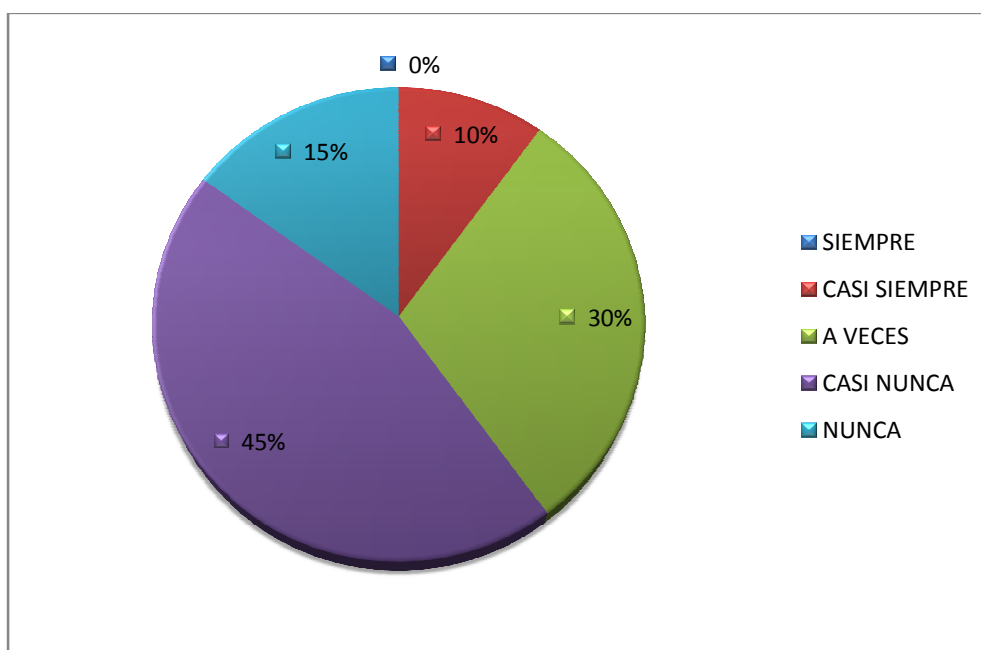
PREGUNTA N° 27: Cree que las promociones internas que han realizado han sido justas.

Cuadro N° 31

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	2	10%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	9	45%
NUNCA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 27



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Se observa, según la gráfica resultante, que los trabajadores no consideran justas en la mayoría de los casos las promociones internas realizadas, puesto que el 45% resalta que Casi Nunca, un 15% indicó que Nunca y a esta posición un 30% opinó que A Veces; en contraposición a este punto de vista una minoría del 10% consideran que casi siempre los ascensos y promociones que han sido otorgadas fueron justas y objetivas. De esto se desprende cierta inconformidad significativa por parte de los ascensos realizados, en concordancia con lo establecido por la Teoría de las Relaciones Laborales de Blanch en donde concluye que “el trabajo precario es la causa de múltiples consecuencias psicológicas negativas, como la tensión, la sensación de injusticia por la desigualdad que se percibe con respecto a otros trabajadores e, incluso, cierto resentimiento hacia la sociedad”.

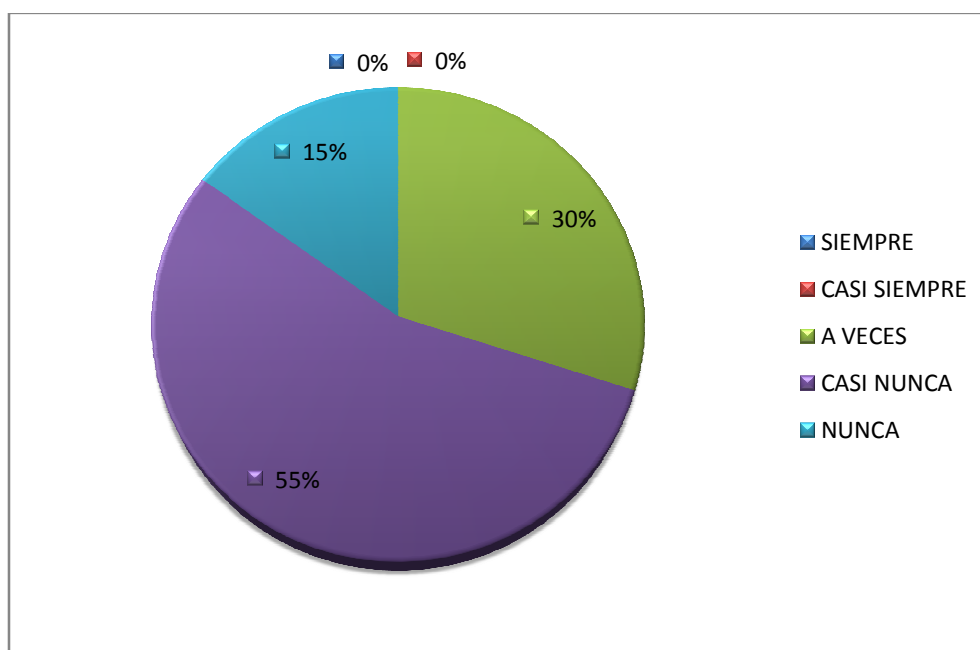
PREGUNTA N° 28: Cuenta con el apoyo financiero de la empresa para desarrollarse profesionalmente.

Cuadro N° 32

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	6	30%
CASI NUNCA	11	55%
NUNCA	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 28



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Con respecto a lo ilustrado en la gráfica se obtiene que el apoyo financiero que otorga la empresa a sus trabajadores es bajo, respaldado por el 55 % de los trabajadores que opino que la empresa Casi Nunca apoya financieramente a los trabajadores, luego el 15 % que indico que Nunca y por último el 30 % señalo que A Veces. Tomando en cuenta esta opinión, se puede comprobar el poco alcance que tiene la cláusula 23 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015, ya que la misma abarca solo a un número muy bajo de trabajadores, para hacerse merecedores de un crédito estudiantil, ya que tienen que someterse a procesos de selección donde puedan hacerse merecedores de optar por un crédito, quedando a criterio de un comité encargado de dicho proceso, donde los pocos seleccionados para apoyarlos financieramente son los considerados como una valiosa prioridad para la organización.

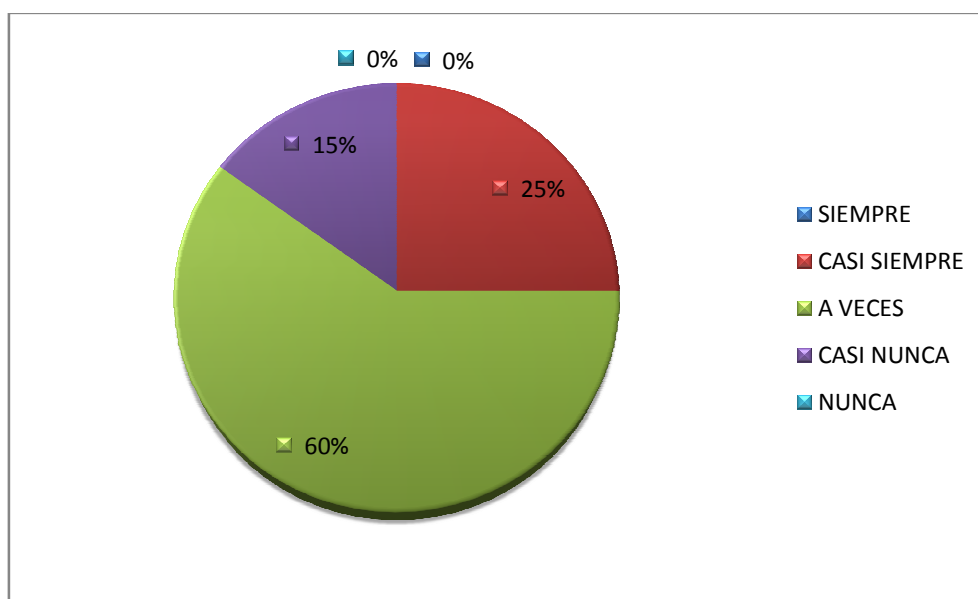
PREGUNTA N° 29: La empresa es flexible con el horario de trabajo para su desarrollo profesional.

Cuadro N° 33

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	5	25%
A VECES	12	60%
CASI NUNCA	3	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 29



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: Según lo demostrado en el gráfico, la empresa es medianamente flexible con los horarios para la formación de los trabajadores, ya que esto se refleja en las opiniones indicadas por los trabajadores donde el 60 % manifestó que A Veces la empresa es flexible en cuanto a los horarios, el 15 % Casi Nunca y el restante 25 % indica que Casi Siempre es flexible. Contar con el tiempo idóneo para el desarrollo profesional se denota como un componente de gran importancia ya que es parte fundamental para los trabajadores sentirse apoyados por su organización al logro de sus objetivos profesionales; esto para la organización debe ser visto como una ventaja para sí misma, ya que estarían abriendo las puertas a ingreso de nuevos conocimientos destrezas y habilidades, de la misma manera tiene una connotación legal y obligatoria, tal como lo establece el artículo 316 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras donde expresa que los patronos y patronas podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios. De todo esto se desprende que la empresa debe reforzar la flexibilidad en cuanto al horario disponible para el desarrollo profesional de los empleados.

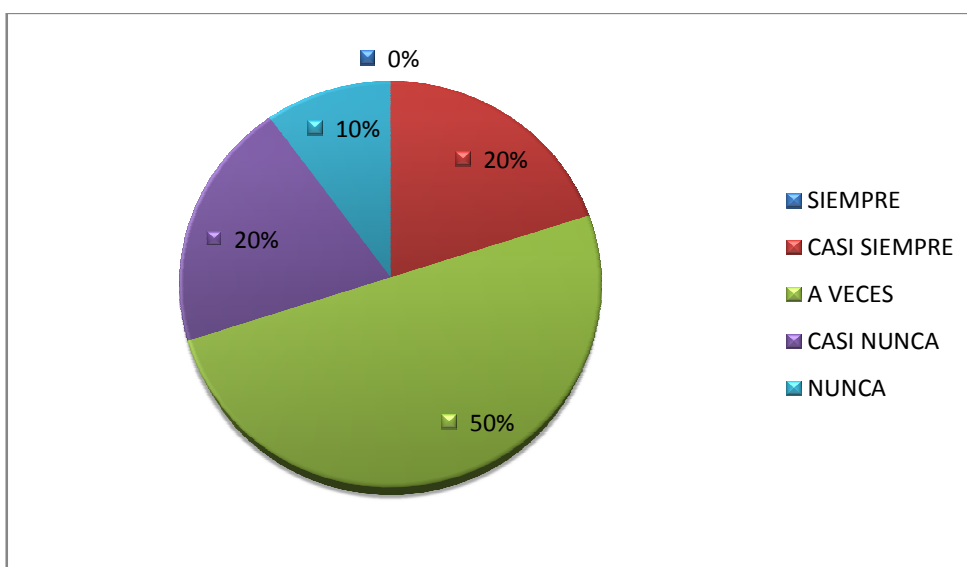
PREGUNTA N° 30: La formación recibida la aplica de forma diaria y habitual en su trabajo.

Cuadro N° 34

ALTERNATIVAS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	4	20%
A VECES	10	50%
CASI NUNCA	4	20%
NUNCA	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Grafico N° 30



Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis: En referencia a la afirmación reflejada en la gráfica la formación recibida se aplica medianamente de forma diaria y habitual por parte de los trabajadores, indicado por el 50% que manifestó que solo lo hacen A Veces, un 20% opino que Casi Siempre, otro 20% que Casi Nunca, y finalmente un 10% opino que Nunca ponen en práctica diaria y habitualmente la formación recibida, lo que significa que la mitad de los encuestados en algunas oportunidades aplican la formación que han recibido en sus labores, por otra parte un número igual de trabajadores tiene opiniones opuestas ya que admiten que no desarrollan ni ponen en práctica la formación recibida, mientras que otros si logran desplegar todas sus habilidades. Mediante los resultados obtenidos, se indica que considerables veces los trabajadores no toma en cuenta la formación y adiestramiento que se le imparte en función de reforzar sus habilidades, destrezas y conocimiento para su desarrollo profesional.

Líneas de Acción

En concordancia con los resultados obtenidos y las conclusiones extraídas de éstos, se establecieron una serie de líneas de acción que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, a fin de dar respuesta al objetivo numero tres (3), donde se señalan a continuación:

Cuadro N° 35. Línea de Acción N° 1

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	LÍNEAS ESPECIFICAS
Garantizar beneficios que fortalezcan el desempeño de los trabajadores y brinden equilibrio socioeconómico.	Las condiciones en desventaja en el área socioeconómica que aquejan a una significativa proporción de los trabajadores, cargando deterioros a la cobertura de necesidades, que son en sí factores determinantes para el desarrollo integral de los individuos, es preciso garantizar el acceso a servicios, mediante aquellos beneficios que faciliten optimizar el capital humano.	• Garantizar tranquilidad económica al momento de retiro del personal. • Promover el reconocimiento público y financiero a los trabajadores más destacados. • Fomentar planes y programas dirigidos a superar las carencias sociales del trabajador y su familia. • Impulsar el servicio de guarderías o pago de las mismas, incluyendo infantes con discapacidad. • Implementar la modalidad de tarjeta de juguete para hijos menores de doce años de los trabajadores en la época navideña. • Establecer servicios de asesorías para trámites legales y jurídicos. • Promover esfuerzos de asistencia junto a entes gubernamentales para la mejora en propiedades, inmuebles y viviendas.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Cuadro N° 36. Línea de Acción N° 2

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES ESPECIFICAS
Elevar la inversión en profesionalización y formación de los trabajadores favoreciendo el ejercicio de sus funciones con mejores resultados.	Mejorar los espacios de educación para ofrecer a los trabajadores los conocimientos y el desarrollo de habilidades en el proceso de trabajo. Donde la colectividad integrada por trabajadores y empleadores, formen un recurso invaluable para crear una cultura de mejoramiento y progreso, con la finalidad de conseguir óptimos niveles de productividad y de promover el desarrollo humano.	• Evaluar continuamente habilidades, destrezas y conocimientos habituales de los trabajadores. • Nivelar las cargas laborales, recuperando periodos de tiempo para invertirlo en el fortalecimiento de cultura en relación con la capacitación. • Fortalecer los presupuestos designados al adiestramiento de los trabajadores. • Participar en el diseño de los planes de formación y capacitación anual, precisando los criterios técnicos y de costos.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Cuadro N° 37. Línea de Acción N° 3

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	LÍNEAS ESPECÍFICAS
Fortalecer acciones a favor del plan colectivo de salud.	Conseguir que la salud se convierta en una riqueza para los trabajadores requiere de un proceso de participación que fortalezca el desarrollo humano e impulse estilos de vida más sanos, que propicien comportamientos favorables para su integración y para la reconstitución de los tejidos familiares y sociales. Se hace obligatorio originar una participación interactiva entre trabajadores, familia, organización e instituciones de salud, para atender y mantener la salud. Este proceso inquiero abarcar a cada una de las áreas que conforman un colectivo de individuos saludables, mediante numerosas acciones que promuevan la salud	• Promover la participación en la prevención de la salud, tanto como de los trabajadores como la de su entorno familiar. • Gestionar y facilitar servicios clínicos dentro de las instalaciones de la empresa. • Gestionar y fomentar la puesta en marcha de unidades médicas móviles y su equipamiento. • Implementar programas preventivos y de atención en el área de salud mental. • Implementar el servicio básico de consultas y de dotación de medicamentos dentro de la empresa. • Atender los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo que surjan con más regularidad, por el proceso formal de las labores y tareas.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Cuadro N° 38. Línea de Acción N° 4

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	LÍNEAS ESPECIFICAS
Fortalecer el proceso de oportunidades de promociones y ascensos para el desarrollo y progreso del trabajador.	Direccionar el proceso de selección y reclutamiento de la empresa a la búsqueda interna de trabajadores que reúnan todos aquellos requerimientos como lo son las capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cubrir el puesto de la vacante que se presenten en determinado momento.	• Actualizar constantemente las descripciones de cargo. • Realizar de manera frecuente las evaluaciones de desempeño de cada trabajador. • Examinar que los ascensos y promociones sean otorgados de manera justa y equilibrada.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

CONCLUSIONES

Después de concluida la investigación, precisamos las siguientes conclusiones:

Para dar respuesta al primer objetivo planteado, luego de la revisión documental exhaustiva de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015 y de la Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y Las Trabajadoras, se llegó a la conclusión de que la empresa otorga una amplia variedad de beneficios sociales de carácter no remunerativos que para los trabajadores resultan simbólicos e importantes para su calidad de vida laboral, ya que a través de estos, ellos solventan algunos gastos que se les presentan al momento de cubrir sus necesidades socioeconómicas tales como alimentación, salud, educación, transporte, asistencia familiar, entre otros; aun cuando logran apaciguar algunos de sus gastos, otros quedan sin ser solventados ya que existen algunas deficiencias y ausencias en el desarrollo de ciertos beneficios.

Para dar respuestas al segundo objetivo se realizó una encuesta de treinta preguntas a los trabajadores donde se destacó lo siguiente:

En relación a las Dimensiones Objetivas

- En los aspectos contractuales, los trabajadores se encuentran medianamente conforme con los beneficios que perciben.
- En el aspecto salarial se evidencia que los trabajadores, si bien reciben un salario que está por encima del salario mínimo, que

corresponde a las tareas de su cargo, y existe una concordancia entre los salarios de los trabajadores, la mayoría de ellos tienden a recurrir a otros medios de ingresos para solventar sus necesidades y gastos, apreciándose que en muchas ocasiones tampoco se sienten respaldados por los beneficios que otorga la empresa, infiriendo que el salario recibido es representativo, mas no se ajusta al costo que implica cubrir las necesidades en la actualidad.

- En el aspecto de la protección social, según los resultados arrojados por las encuestas aplicadas, se manifiesta que existen ciertas deficiencias en el plan de salud e insuficiencia en el seguro colectivo de los trabajadores, no obstante los trabajadores gozan de los permisos para asistir a sus familiares por cuestiones de salud y enfermedad.
- En cuanto a la seguridad y estabilidad de su empleo, una gran cantidad de trabajadores considera que existen mínimas posibilidades de ser despedido, por tanto esto nos indica que prevalece una estabilidad laboral dentro de la empresa.

Y en relación a la Dimensión Subjetiva

- Refiriéndose al estrés laboral, se puede señalar bajo los ítems estudiados que la empresa cumple con el equilibrio entre trabajo-esfuerzo-tiempo para las tareas asignadas de los trabajadores, no obstante una mayoría de los trabajadores presentan cansancio al final de la jornada, lo cual nos lleva a deducir que este cansancio responde a factores externos de cada trabajador ajenos al proceso de trabajo.

- En cuanto a las relaciones con los compañeros de trabajo, deducimos que prevalece el apoyo entre compañeros, participación por parte de la mayoría de los trabajadores en actividades sociales dentro de la empresa, lo que conlleva a que predomine la amistad, compañerismo y un positivo ambiente laboral.
- En referencia al trato recibido de los supervisores, basándonos en los resultados obtenidos, podemos afirmar que tanto la comunicación clara y fluida como el trato cordial y amistoso con los jefes, el cual debe ser efectivo, no es el ideal ya que la mayoría de los trabajadores encuestados puntualizan que la comunicación entre ellos es deficiente y las relaciones de amistad son escasas; No obstante la mayoría de los trabajadores acude a sus superiores para solicitar orientación y ayuda en cuanto a las tareas y asignaciones a realizar.
- En referencia al clima organizacional, se demuestra que no se valoriza debidamente las opiniones y sugerencias que pueden aportar los trabajadores al proceso de trabajo, derivándose de esto posible situaciones donde algunos de los trabajadores no cooperen para realizar trabajos en equipo que conduzcan al cumplimiento de los objetivos.
- En lo que compete a las oportunidades de promoción existe una brecha importante, deducida de los resultados reflejados de las encuestas aplicadas, donde queda claramente visualizado que los procesos de identificación de candidatos para cubrir vacantes no son constantes, y por ende las oportunidades de promoción para los trabajadores son mínimas, llevando a los trabajadores a tener una

percepción negativa acerca de los pocos ascensos que se han realizado dentro de la empresa.

- Y finalmente, en el ámbito de desarrollo personal, existe poco apoyo financiero en los estudios a los trabajadores de la empresa, cierta flexibilidad en los horarios para desarrollarse profesionalmente y la formación recibida no es muy puesta en práctica por posibles motivos de carecer de interés.

Todo ello nos lleva a concluir que si bien los trabajadores cuentan con una amplia diversidad de beneficios no remunerativos otorgados por la empresa, se reafirma la inconformidad y el descontento, de manera más elevada en la dimensión subjetiva; pudiéndose inferir que estos beneficios no le son del todo representativos o suficientes, es decir, el valor de aquellos beneficios sociales no remunerativos que perciben los trabajadores son representativos pero no se ajustan a la realidad actual y al costo de la vida en el presente, impidiendo esto que los trabajadores no perciban altos niveles de calidad de vida laboral y de motivación en el trabajo.

RECOMENDACIONES

En el marco de la problemática planteada en la cual se fundamento esta investigación y en referencia a los resultados que se obtuvieron por medio de los instrumentos aplicados a la población de trabajadores de una empresa asfáltica, información que fue recopilada en los capítulos antepuestos se establecieron las siguientes recomendaciones las cuales permitirán que la empresa mejore los beneficios sociales de carácter no remunerativo y por consiguiente la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

- Establecer un análisis intensivo de las tareas y funciones de cada departamento y a su vez de cada trabajador, encaminadas a ajustar la analogía entre los salarios y las tareas y labores de cada puesto.
- Precisar acciones que estén orientadas a ampliar los conocimientos, destrezas y habilidades de los trabajadores, para promover un mejor desempeño laboral, y que ellos puedan formar un plan de carrera profesional dentro de la organización.
- Entregar reconocimientos que realcen las ideas, opiniones y aportes efectuados por los trabajadores en las actividades propias de su cargo en el área o departamento que se encuentre, esto con el propósito de implementar un aumento en el desarrollo de sus labores
- Desplegar y aprovechar los cursos de capacitación y desarrollo aplicados a los trabajadores, mediante la creación de una comisión compuesta por los trabajadores en la cual se encarguen de recabar

todas las opiniones e información que sea oportuna y acorde a las necesidades del área y de cada trabajador.

- Impulsar la comunicación clara y eficaz entre supervisores y trabajadores, propiciando un ambiente de respeto y confianza que puedan permitir trabajar en conjunto al logro de los objetivos de la empresa
- Innovar en los procesos de selección y captación de personal, tomando en cuenta como principal opción a los trabajadores, generando en ellos motivación y puedan sentir que tienen oportunidades de ascender profesionalmente dentro de la empresa.

LISTA DE REFERENCIAS

Araujo, Jesús y Brunet, Ignasi (2011). **Compromiso competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica**. PUBLICACIONS UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Arias, Fidias. (2006). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología Científica**. Quinta Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Bachetta, Vanessa (2009). **“Impacto de los beneficios sociales individuales y familiares en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa del sector manufacturero”**. Trabajo de grado para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Bavaresco, Aura (1994). **Proceso Metodológico de la Investigación**. Talleres de Litografía MELVIN S.R.L Caracas.

Blanch, Josep (2003). **Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos**. Editorial UOC.

Blanch, Josep (2005). **Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas**. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Vol. 26-2, pág. 157-160.

Blanch, Josep; Cantera, Lorena; Cervantes, Genis y Sahagún, Miguel. (2010) Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. **Vol. 26 N° 2 pp. 157-170**. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid .Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones. Vol. 26, núm. 2 pp. 157-170 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007>

Blanch, Josep; Epuny, María; Gala, Carolina; Martin, Antonio (2003). **Teoría de las relaciones laborales**. Editorial UOC. España.

Claudes, George y Álvarez Lourdes (2005) **.HISTORIA DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO**. PEARSON EDUCACION, México. Segunda Edición.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la República, N° 36.860**. Caracas. Venezuela.

Convención Colectiva de Trabajo de la Industria de la Construcción 2013-2015 (CCTIC 2013-2015).

Crespo, Ricardo (2000). **Liberalismo Económico y Libertad**. Ediciones Rialp.

Cumare, Francy; Gamardo, Miguel (2008). **Beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de aspudo y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados**. Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente.

Díaz, Ximena; Godoy, Lorena y Stecher, Antonio (2005). **Significados del trabajo, identidad y ciudadanía**. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. (*Cuadernos de Investigación N° 3*). Centro de Estudios de la Mujer. Chile. Disponible: <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>

Felce, David and Perry, Jonathan (1995). **Quality of life: Its definition and measurement**. Research in developmental disabilities, 16, 51 - 74

Figueroa, Hugo; Ramírez, Cesar (2004). **Administración de servicios de información**. Universidad Nacional Autónoma de México.

Galindo, Miguel (2008). **Diccionario de Economía Aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica**. Ecobook: editorial del economista. España.

García, Luis (2007). **+ Ventas**. ESIC Editorial.

González, Oscar (2010). **La Responsabilidad Social en Las Universidades Españolas**.

González, Pilar; Peiró, Jose. M., y Bravo, Jesús. (1996). **Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo**, 2, 161-186.

Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth. (1974). **So you want to know your leadership style?** .Training and Development Journal, 28 (2), 22-37

Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2000). **Metodología de la Investigación Holística**. Ediciones Panapo. Caracas.

Jiménez, Patricio (2007). **Manual de recursos humanos**. ESIC Editorial.

Landeau, Rebeca (2007). **Elaboración de Trabajo de Investigación**. Editorial Alfa. Caracas.

Ley de Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras (2015). **Gaceta Oficial No 40.773**. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial No 38.236**. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) **Gaceta Oficial No 37.600**. Caraca. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial N°39.908**. Caracas. Venezuela.

Márquez, Omar (1998). **El proceso de la investigación en las ciencias sociales**. Editorial: Universidad Ezequiel Zamora. Barinas

Maslow, Abraham (1991) **Motivación y personalidad**. Ediciones Díaz de Santos.

Montero, Delfín y Fernández, Pedro (2012). **Calidad de vida, inclusión y procesos de intervención**. Editorial Universidad de Deusto. España.

Morales, Juan y Velandia, Néstor (1999). **Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Nazario, Rafael (2006), **Beneficios y motivación de los empleados**. Vol. 9, N° 11 pp. 133-145. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710>

OIT (1998). Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. Ginebra OIT.

Palomo, María T. (2010). **Liderazgo y motivación de equipos de trabajo**. ESIC Editorial.

Pérez, Gloria; De Juanas, Ángel; Cuenca, Elena; Limón, María; Lancho, Julio; Ortega, María Y Muelas, Álvaro (2013). **Calidad de vida en personas adultas y mayores**. Editorial: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Disponible: <https://books.google.co.ve/books?id=2j22AwAAQBAJ&prints ec=frontcover&dq=isbn:8436266277&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiQ7dDVqZ7LAhUO3iYKHT0UAQYQ6AEIGzAA#v=onepage&q&f=false>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). **Gaceta Oficial No 38.426**. Caracas. Venezuela.

Sabino, Carlos (2007). **El proceso de investigación**. Editorial Panapo. Caracas.

Sarries, Luis y Casares, Esther (2008). **Buenas prácticas de recursos humanos**. ESIC Editorial.

Serrano, Avilé (2009), "Análisis de las políticas administrativas de los beneficios socio – económicos del personal administrativo determinados en los contratos colectivos de los gremios de la Udo – Anzoátegui.

Stracuzzi, Santas y Martins, Feliberto (2010). **Metodología de la investigación científica**. EDITORIAL FEDEUPEL.

Tamayo, Mario (2003). **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill Editores. México.

Tamayo y Tamayo, Mario (2004). **El proceso de la investigación científica**. Editorial Limusa. México.

Ustáriz, Carlos (2013). **Fundamento del Derecho Colectivo de Trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana**. Vol. 6, N°12. Universidad de Carabobo. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n12/art06.pdf>

Yuni, José y Urbano, Claudio (2006). **Técnicas Para Investigar y formular proyectos de investigación 2** .Editorial Brujas. Argentina.

Zapata, Oscar (2005). **Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas**. Editorial Pax. México.

ANEXOS

Anexo A

Análisis del Beneficio Social de Carácter No remunerativo	Tipo de contribución
INSTALACIÓN DE COMEDORES Y ALIMENTACIÓN DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA El patrono está en la obligación de ofrecer a sus trabajadores una comida balanceada y gratuita por cada jornada diaria laboral efectivamente trabajada, cuando no se proporcione la comida, el trabajador recibirá este beneficio a través de recargas a tarjetas electrónicas, cupones o tickets en el modo y forma que este previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores. Es importante comentar que cuando existan campamentos, esta clausula no será aplicada a los trabajadores del mismo, sino se regirá por la clausula: Campamentos. Suministro de Dormitorios, Armarios, Alimentación y Transporte".	Contribución: El valor de cada cupón, ticket o carga a la tarjeta se será el similar al cero coma cincuenta (0,50) de una (1) unidad tributaria. Es decir, $0,50 * 177 \text{ Bs.} = 88,5 \text{ Bs}$
REFRIGERIO Aquellos trabajadores que en la segunda parte de su jornada de trabajo, excedieran cinco (5) horas de trabajo seguidas, tendrá derecho a un refrigerio, cuando exceda las siete (7) horas en su jornada de trabajo ininterrumpidas tendrá derecho a una cena en vez d e un refrigerio, o en su ausencia del refrigerio o la cena tendrán derecho a una asignación por el mismo.	Contribución: Refrigerio: cero coma veintiocho (0,28) de una (1) unidad tributaria $0,28 * 177 \text{ Bs} = 49,56 \text{ Bs}$ Cena: cero coma treinta y cinco (0,35) de una (1) unidad tributaria. $0,35 * 177 \text{ Bs} = 61,95 \text{ Bs F}$
CONTRIBUCIÓN PARA ÚTILES ESCOLARES La entidad de trabajo proveerá a los trabajadores y a los hijos de éste, menores de edad, y mayores de edad hasta los veinticinco 25 años que tengan una filiación al trabajador comprobable y que curse estudios de educación universitaria, para la obtención de útiles necesarios para cursar sus estudios, la contribución aquí prevista será suministrada o pagada por la empresa de forma preferente a la esposa (o) o concubina (o) del trabajador en el transcurso del mes de inicio de cada año escolar, con una previa comprobación de la inscripción en la respectiva Institución Educativa. El trabajador deberá demostrar que la contribución ha sido invertida, a los fines de probar el adecuado cumplimiento del beneficio.	Contribución: Treinta y cinco (35) días de salario básico anualmente.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis del Beneficio Social de Carácter No remunerativo	Tipo de contribución
TRANSPORTE La empresa otorgara un servicio de transporte para la ida y vuelta al sitio de trabajo, a aquellos trabajadores q presten servicio en zonas retiradas a más de un mil quinientos (1500) metros de la localidad más inmediata, remunerando el tiempo que se tomen en ir y venir, solo se podrá ofrecer este beneficio cuando no exista transporte colectivo al sitio de trabajo a menos que entre la parada más cercana y el lugar de trabajo exista una distancia mayor de mil quinientos (1500) metros. De igual forma, el patrón otorgara transporte gratuito, para los trabajadores al momento de hacer sus comidas, si en el sitio de trabajo no existiera comedor, ni se le otorgara comida.	Contribución Servicio de Transporte, eficiente, seguro y confiable.
PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS La entidad de trabajo estipula una contribución por concepto nacimientos de hijos de su unión matrimonial o de su concubina, al igual que el otorgamiento de un permiso remunerado, para la práctica de esta clausula, el trabajador debe inscribir en la empresa a su cónyuge o concubina, igualmente una copia certificada de la partida de nacimiento en la cual conste la filiación.	Permiso: Catorce (14) días de permiso remunerados. Contribución: Cuatrocientos bolívares 400 Bs
PERMISO Y CONTRIBUCIÓN POR MATRIMONIO La entidad de trabajo otorgara un permiso y contribución cuando el trabajador contraiga matrimonio, el trabajador debe entregar copia del acta de matrimonio a la entidad de trabajo para su corroboración, es importante destacar que este beneficio será aplicable a aquellos trabajadores que tengan por lo mínimo tres (3) meses de servicios ininterrumpidos en la empresa.	Permiso: -Siete (7) días remunerados a salario básico. -Permiso adicional hasta por diez (10) días sin remuneración. Contribución: -Cuatrocientos bolívares (400 Bs) Bs si el matrimonio se celebra luego de entrar en vigencia la convención. -Cuatrocientos cincuenta bolívares (450 Bs) si es celebrado después de doce (12) meses de vigencia de la convención colectiva. -Quinientos bolívares (500 Bs) si es celebrado luego de doce (12) meses y hasta veinticuatro (24) meses de vigencia de la convención.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis del Beneficio Social de Carácter No remunerativo	Tipo de contribución
BECAS Y CRÉDITOS ESTUDIANTILES La Empresa contribuirá con una cantidad anual para mantener un programa de becas, dirigido a aquellos hijos de los trabajadores que cursen estudios de sexto a noveno grado de Educación básica, media o diversificada, en instituciones educativas que estén inscritas ante el – ministerio del poder popular para la Educación. De igual manera se implantará por parte del patrono un programa de créditos estudiantiles dirigido a los trabajadores de la empresa, para la realización de estudios en instituciones universitarias, en aquellas áreas que tengan que ver con la actividad que realiza la empresa, estos créditos podrán pagarse en seis (6) cuotas mensuales, de monto igual y sucesivas, si el trabajador culmina exitosamente el curso, obteniendo una calificación no menor de dieciséis (16) puntos promedio, se le reembolsara el monto que haya cancelado por el crédito escolar. La selección de los beneficiarios de las becas estar a cargo por un comité de Becas, integrado por 1 representante del sindicato, un representante del Patrono y un representante que escogerán de mutuo acuerdo entre las partes, para la asignación se consideraran el número de hijos dependientes del trabajador, los ingresos económicos, y méritos académicos del candidato a la beca.	Becas -Tres mil bolívares (3000 Bs) anuales para un programa de becas para hijos de trabajadores. -Tres mil bolívares (3000 Bs) anuales para un programa de créditos estudiantiles a los trabajadores. Crédito Estudiantil: Trescientos bolívares (300 Bs) como máximo por matrícula.
VIÁTICOS La empresa se compromete en pagar a el trabajador, cuando existan casos de trabajo esporádico o accidental el traslado a tareas fuera del lugar habitual de trabajo, por un periodo no mayor a treinta (30) días, así como los equivalentes a las comidas, esto deberán ser cancelados de forma semanal. Cuando el trabajador deba alojarse fuera de su lugar de trabajo, el alojamiento será pagado por el patrono.	Contribución: El cero coma veintiocho (0,28) de una unidad tributaria $0,28 \times 177 = 49,56$ Por concepto de desayuno, si la salida es antes de las 7.00 am y el regreso antes de las 12:00 m. El cero coma treinta y ocho (0,38) de una unidad tributaria, $0,38 \times 177 = 67,26$ Bs Por concepto de almuerzo si su salida es después de las 7:00 am. Y su regreso después de las 12:00m El cero coma treinta cinco (0,35) de una unidad tributaria $0,35 \times 177 = 61,95$ Bs Por concepto de cena; si su salida es después de las 12:00m y su regreso después de las 7:00pm

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis del Beneficio Social de Carácter No remunerativo	Tipo de contribución
SEGUROS COLECTIVOS La empresa contratara una póliza colectiva que cubre a cada uno de los trabajadores en caso de Accidentes personales o muerte natural del trabajador. Los trabajadores designan el o los beneficiarios de la póliza.	Contribución: -Accidentes personales del trabajador: cobertura de treinta y dos mil quinientos bolívares (Bs. 32.500,00) por muerte accidental e/o incapacidad absoluta y permanente. -Vida (muerte natural) del Trabajador: cobertura de diecinueve mil quinientos bolívares (Bs. 19.500,00) En caso de suceder una muerte accidental o muerte natural y no se haya contratado los seguros colectivos la empresa pagara una suma de diecinueve mil quinientos bolívares (Bs. 19.500,00)
CONTRATACIÓN DEL SERVICIO FUNERARIO Y PERMISO PORFALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA El patrono de la empresa, están en la obligación de afiliar a los trabajadores en un servicio funerario tanto para él como para su familia. La contribución del trabajador, la retendrá el patrono de su salario, y entregara junto con la que a él le corresponde pagar directamente a la empresa contratada. Cuando finalice la relación de trabajo entre el trabajador y el patrono, el trabajador deberá pagar la diferencia que se origine hasta finalizar el año de cobertura, tanto la parte que le corresponde al patrono como la que le corresponda al mismo trabajador, lo cual será descontado de la liquidación del trabajador beneficiario. Así mismo, el patrono otorgara un permiso remunerado, en caso de fallecimiento de los siguiente familiares del trabajador: Padre, Madre, Hijo, Cónyuge, así como también otorgara la extensión de una día mas de permiso, si el fallecimiento ocurriera en un lugar alejado de su residencia habitual., en este último caso tendrá derecho a unos días más de permisos no remunerado.	Contribución • Patrono: La cantidad de sesenta bolívares (Bs. 60,00) de forma mensual para el pago de la prima • Trabajador: contribuirá con cuarenta bolívares (Bs. 40,00) de forma mensual. Permiso • Dos días hábiles remunerado • Tres días hábiles remunerados, en caso de que el fallecimiento ocurriera en una zona alejada de su residencia habitual. • Dos días adicionales de permiso no remunerado, en caso de que el fallecimiento ocurriera en una zona alejada de su residencia habitual.

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Análisis del Beneficio Social de Carácter No remunerativo	Tipo de contribución
CAMPAMENTOS. SUMINISTRO DE DORMITORIOS, ARMARIOS, ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE Cuando los trabajadores tenga oportunidad de permanezcan en un campamento por alguna obra, la empresa suministrara de manera gratuita dormitorios surtido de cama, colchón, almohada, espacio para colocar la ropa y tres (3) sábanas anualmente, dos (2) al iniciar la prestación de servicios y una (1) a los ocho (8) meses siguientes. También otorgaran a los trabajadores, tres (3) comidas diarias, en los días que presten servicio en el campamento. Cuando no se pueda suministrar la comida al trabajador que permanezca en el campamento, le será entregado al trabajador una tarjeta, cupón o ticket de alimentación, donde contendrá el monto de cada comida. Igualmente contarán con un transporte los fines de semana para la ida y regreso al lugar de trabajo. De igual forma los trabajadores podrán contar en el campamento con un medico a su servicio, cuando sea requerido por causa de enfermedad o accidente laboral, la asistencia médica podrá prestarse dentro o fuera de su jornada de trabajo, se otorgara igualmente las medicinas requeridas por los trabajadores de manera gratuita.	Contribución: Cada comida tendrá un valor equivalente al cero coma cuarenta (0,40) de una unidad tributaria, $0,40 \times 177 = 70,8 \text{ Bs}$

Fuente: Croquer, A; Rodríguez, L (2016)

Anexo B



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



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario es aplicado a los de trabajadores de una empresa asfaltadora, con fines estrictamente académicos, el cual usted responderá de forma totalmente anónima. Agradecemos su buena disposición para responder con sinceridad y confianza, sin dejar respuestas en blanco.

Rellene los siguientes datos

Sexo:	F	M	Edad:
Antigüedad en la empresa:			

Leyenda

SIEMPRE=5
CASI SIEMPRE=4
A VECES=3
CASI NUNCA=2
NUNCA=1

Marque con una X la opción que se ajuste a su opinión

		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Ha disfrutado completamente sus correspondientes vacaciones					
2	Recibe información sobre los elementos que componen su salario (salario base más beneficios)					
3	Existe crecimiento en los beneficios que la compañía le ha entregado a lo largo del tiempo					
4	Considera justo los beneficios que percibe adicionales al salario					
5	El salario que percibe se corresponde a las funciones de su cargo					
6	Su salario concuerda con los salarios que existen en la empresa					
7	Su salario está por encima del salario mínimo establecido legalmente					
8	Recorre a otros medios de ingreso para aumentar su poder adquisitivo					
9	Usted considera que su familia (pareja y/o hijos) se sienten respaldados por los beneficios percibidos en su trabajo					
10	Usted considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia					
11	Su trabajo le ofrece un seguro de vida adecuado					
12	Usted cuenta con el permiso para el cuidado de algún familiar enfermo					
13	Considera que en la empresa se realizan despidos frecuentes que pueden poner en riesgo su trabajo					
14	Se siente cansado al final de la jornada de trabajo					
15	Considera que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
16	Para cumplir las labores de su puesto tiene que hacer un esfuerzo adicional en el trabajo					
17	Usted cuenta con la colaboración de sus compañeros de trabajo					
18	Se realizan agasajos dentro de la empresa (cumpleaños, efemérides, graduaciones, promociones)					
19	Existe un trato cordial y/o amistoso con los compañeros de trabajo					

		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
20	Acude a sus superiores para solicitar orientación sobre sus tareas y deberes					
21	Entre los supervisores y el personal existe una comunicación clara y fluida					
22	Existe un trato cordial y/o amistoso con los jefes					
23	Participa en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del departamento					
24	Trabaja en equipo para lograr los objetivos planteados para el departamento					
25	Cuenta con posibles oportunidades de ascenso					
26	Existe un proceso interno para identificar candidatos para cubrir vacantes					
27	Cree que las promociones internas que han realizado han sido justas					
28	Cuenta con el apoyo financiero de la empresa para desarrollarse profesionalmente					
29	La empresa es flexible con el horario de trabajo para su desarrollo profesional					
30	La formación recibida la aplica de forma diaria y habitual en su trabajo					