



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE
CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO
A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA
ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO).

Autor:

Lcdo. Cárdenas Nuñez, Luis Miguel
C.I. V-18.981.854

Tutor:

Dra. Oberto, Thania

Bárbula, octubre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE
CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO
A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA
ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO).

Autor:

Lcdo. Cárdenas Nuñez, Luis Miguel

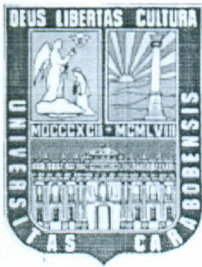
C.I. V-18.981.854

Tutor:

Dra. Oberto, Thania

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Bárbula, octubre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
SECCIÓN DE GRADO

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.(CASO DE ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO"

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

CARDENAS N., LUIS M.
C.I.: 18.981.854

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. OBERTO M., THANIA M., titular de la cédula de identidad N°. 7.100.050

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

Aprobado

En Bárbula, a los 05 días del mes de noviembre de 2018

Prof. Oberto M., Thania M. (PRESIDENTE)

C.I.: 7.100.050

Fecha: 05/11/2018

Prof. Delgado S., Yamile

C.I.: 9547343

Fecha: 05/11/2018



Prof. Lopez V., Ernesto J.

C.I.: 5720617

Fecha: 05/11/2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE
CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO
A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA
ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO).**

Tutor:
Dra. Oberto, Thania

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado
Maestría de Administración del Trabajo
y Relaciones Laborales
Campus Bárbula
Dra. Oberto, Thania
C.I. V-7.100.050

Bárbula, octubre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DE LA TUTORA

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado, presentado por el Licenciado, Luis Miguel, Cárdenas Nuñez, cedula de identidad N° V-18.981.854, cuyo título tentativo es: **LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO)**, el cual cumple con los requisitos de forma y fondo para ser presentado ante el jurado valuator en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo (2018), bajo la línea de investigación; de **Relaciones Laborales**, aceptando asesorar al graduando en calidad de Tutora durante la etapa de desarrollo del Trabajo Especial de Grado, su evaluación y presentación.

Dra. Oberto, Thania

C.I. V-7.100.050

Bárbula, octubre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Autor: Cárdenas, Luis

Tutor: Oberto, Thania

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE
CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO
A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA
ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO).

RESUMEN

Las empresas dedicadas al entretenimiento siempre se han enfocado en encontrar las mejores prácticas para, poder capturar y hacer que los clientes escojan sus establecimientos como la mejor opción al momento de decidir qué lugar visitar pero, es muy normal que los empresarios se olviden de su capital humano en este proceso, dejando a un lado sus necesidades o la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo. Con base en lo planteado, la finalidad de esta investigación, consiste en analizar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras, (Caso en estudio: Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia, Estado Carabobo) esta investigación es de campo y su nivel es de carácter explicativa. Para ello, en primer lugar, se identificaron los beneficios sociales y económicos que estas entidades de trabajo ofrecen a sus trabajadores, mediante una encuesta aplicada a 60 trabajadores, 10 de cada entidad de trabajo, 6 entidades de trabajo en total, al mismo tiempo se entrevistaron a 6 gerentes, uno por cada una de las 6 entidades de trabajo, para realizar una comparación entre la información obtenida por ambos actores laborales, el resultado obtenido fue de alta confiabilidad, luego de esto, se realizó una comparación con los beneficios económicos y sociales establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y se obtuvo como conclusión que solo 1 de las 6 entidades de trabajo se preocupa por cumplir con los mínimos establecidos por esta ley, en cuanto a la aplicación de beneficios sociales y económicos, las otras 5 entidades de alguna u otra manera evaden las responsabilidades existentes en la mencionada ley.

Palabras Claves: Beneficios económico y sociales, entidades de trabajo, centros nocturnos, trabajadores.

Bárbula, octubre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Autor: Cárdenas, Luis

Tutor: Oberto, Thania

**THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN MATTERS OF
COMPLIANCE WITH SOCIO-ECONOMIC BENEFITS ACCORDING TO
THE ORGANIC LAW OF LABOR, WORKERS AND WORKERS. (CASE
STUDY: NIGHT CENTERS OF THE VIÑEDO AREA IN VALENCIA STATE
CARABOBO)**

SUMMARY

The companies dedicated to entertainment have always focused on finding the best practices to be able to capture and make customers choose their establishments as the best option when deciding which place to visit but, it is very normal for entrepreneurs to forget their capital human in this process, leaving aside their needs or the possibility of improving their working conditions. Based on what has been stated, the purpose of this research is to analyze the management of Human Resources in terms of compliance with socio-economic benefits according to the Organic Labor Law, Workers and Workers (Case under study: Centers Nocturnes of the El Viñedo Zone in Valencia, Carabobo State) this research is field and its level is explanatory. For this, firstly, the social and economic benefits that these work entities offer to their workers were identified, through a survey applied to 60 workers, 10 from each work entity, 6 work entities in total, at the same time interviewed 6 managers, one for each of the 6 work entities to make a comparison between the information obtained by both labor actors, the result obtained was highly reliable, after this a comparison was made, with the economic benefits and social established in the Organic Law of Labor, Workers and Workers and was concluded that only 1 of the 6 working entities is concerned about meeting the minimums established by this law, in terms of the application of social benefits and economic, the other 5 entities in some way evade the existing responsibilities in the aforementioned law.

Key Words: Economic and social benefits, work entities, night centers, workers.

Bárbula, octubre 2018

ÍNDICE GENERAL

Pág.

Resumen.....	v
Índice de Cuadros.....	ix
Índice de Gráficos.....	xiii
Introducción.....	15

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	17
Objetivos de la Investigación.....	23
Justificación de la Investigación.....	24

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	26
Bases Teóricas.....	33
Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943).....	34
La Compensación.....	35
Gestión de Recursos Humanos.....	37
Objetivos de la Gestión de los Recursos Humanos.....	40
La Gestión de Recursos Humanos con Respecto a la Globalización y sus Tendencias.....	41
Gestión de Recursos Humanos en Venezuela.....	44
Bases Legales.....	46
Definición de términos Básicos.....	60

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación.....	62
Tipo de Investigación.....	62
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	63
Población.....	65
Estrategia Metodológica.....	65

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Objetivo Específico N° 1.....	69
-------------------------------	----

	Pág.
Objetivo Específico N° 2.....	141
Objetivo Específico N° 3.....	148
CONCLUSIONES.....	162
RECOMENDACIONES.....	165
LISTA DE REFERENCIAS.....	168
ANEXOS.....	171

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico.....	66
Cuadro N° 2: Percepción de los trabajadores sobre la realización de planes y/o aplicación de programas destinados a la formación profesional de los trabajadores.....	70
Cuadro N° 3: Percepción sobre el servicio de comedor que brinda la entidad de trabajo.....	72
Cuadro N° 4: Percepción sobre los trabajadores sobre la responsabilidad de la empresa en caso de algún accidente de trabajo, cubrimiento de gastos médicos que genere el accidente.....	74
Cuadro N° 5: percepción de los trabajadores sobre las ayudas económicas brindadas para realizar estudios.....	77
Cuadro N° 6: percepción de los trabajadores sobre las ayudas económicas brindadas por la entidad de trabajo para, los estudios de los familiares del trabajador.....	78
Cuadro N° 7: percepción de los trabajadores sobre, contribución de la entidad de trabajo para gastos de servicios funerarios.....	79
Cuadro N° 8: Percepción de los trabajadores sobre, la facilidad de transporte por parte de la entidad de trabajo para llegar a su jornada de trabajo.....	81
Cuadro N° 9: Percepción de los trabajadores sobre, la facilidad de transporte por parte de la entidad de trabajo para regresar a su casa, luego de haber terminado su jornada de trabajo.....	82
Cuadro N° 10: percepción de los trabajadores sobre, la realización de actividades recreativas por parte de la entidad de trabajo, para ellos y sus familias.....	84
Cuadro N° 11: percepción de los trabajadores sobre, el salario percibido en la entidad de trabajo con respecto a las necesidades básicas que alcanza a cubrir con el mismo.....	86
Cuadro N° 12: percepción del trabajador sobre, la proporción de trabajo que realiza con respecto a la compensación que recibe.....	88
Cuadro N° 13: Percepción de los trabajadores sobre, la entrega de recibos de pagos por parte de la entidad de trabajo donde demuestra las asignaciones que devenga cada trabajador para cada periodo de pago.....	89
Cuadro N° 14: percepción de los trabajadores sobre, su inclusión en el seguro social obligatorio, por parte de la entidad de trabajo.....	91
Cuadro N° 15: Percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa al realizar deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo obligatorio para la vivienda.....	93

Cuadro N° 16: percepción de los trabajadores sobre, la consideración de la propina obtenida por parte de la entidad de trabajo para el cálculo de beneficios económicos.....	95
Cuadro N° 17: percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa en brindar el beneficio de vacaciones.....	96
Cuadro N° 18: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo adecuado para efectos del beneficio de vacaciones.....	98
Cuadro N° 19: percepción de los trabajadores sobre, la realización por parte de la entidad de trabajo, de los abonos correspondientes de prestaciones sociales.....	100
Cuadro N° 20: percepción de los trabajadores sobre, la entrega de información por parte de la entidad de trabajo, en un periodo de 6 meses sobre el abono por concepto de prestaciones sociales.....	102
Cuadro N° 21: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de anticipos de prestaciones sociales en la entidad de trabajo.....	104
Cuadro N° 22: percepción de los trabajadores sobre, el pago realizado por la entidad de trabajo, por concepto de intereses de prestaciones sociales.....	106
Cuadro N° 23: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo realizado por la entidad de trabajo para efectos de pago de utilidades.....	108
Cuadro N° 24: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de préstamos personales por parte de la entidad de trabajo.....	110
Cuadro N° 25: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo prenatal a la trabajadora.....	112
Cuadro N° 26: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo postnatal a la trabajadora.....	114
Cuadro N° 27: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de licencia de paternidad.....	116
Cuadro N° 28: percepción del trabajador sobre, el pago por parte de la entidad de trabajo por cualquier reposo que pueda presentar el trabajador.....	117
Cuadro N° 29: percepción de los trabajadores sobre, si entrega la entidad de trabajo contratos escritos donde, se defina la relación laboral junto con los beneficios establecidos en dicha relación.....	119
Cuadro N° 30: Respuesta de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en cancelar el bono de alimentación.....	122
Cuadro N° 31: Respuesta de los gerentes sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en cancelar el bono de alimentación.....	123
Cuadro N° 32: Respuesta de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en la dotación de uniformes.....	125
Cuadro N° 33: Respuesta de los gerentes sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en la dotación de uniformes.....	125

Cuadro N° 34: repuestas de los trabajadores sobre, el nivel de salario percibido con respecto al salario mínimo legal vigente.....	127
Cuadro N° 35: repuestas de los gerentes sobre, el nivel de salario percibido por los trabajadores, con respecto al salario mínimo legal vigente.....	127
Cuadro N° 36: respuesta de los trabajadores sobre, el pago de salario en el tiempo correspondiente, por parte de la entidad de trabajo.....	129
Cuadro N° 37: respuesta de los gerentes sobre, el pago de salario a los trabajadores, en el tiempo correspondiente.....	129
Cuadro N° 38: repuesta de los trabajadores sobre, el recargo en el pago que realiza la entidad de trabajo por concepto de bono nocturno que genera el trabajador.....	131
Cuadro N° 39: repuesta de los gerentes sobre, el recargo en el pago que realiza la entidad de trabajo por concepto de bono nocturno que genera el trabajador.....	131
Cuadro N° 40: respuestas de los trabajadores con respecto a la modalidad de pago de horas extras por parte de la entidad de trabajo.....	133
Cuadro N° 41: respuestas de los gerentes con respecto a la modalidad de pago de horas extras por parte de la entidad de trabajo a los trabajadores.....	133
Cuadro N° 42: repuestas de los trabajadores sobre, la cantidad de horas extras laboradas en la entidad de trabajo.....	135
Cuadro N° 43: repuestas de los gerentes sobre, la cantidad de horas extras laboradas en la entidad de trabajo, por parte de los trabajadores.....	135
Cuadro N° 44: repuestas de los trabajadores sobre, el recargo de pago realizado por la entidad de trabajo, por día feriado laborado.....	137
Cuadro N° 45: repuestas de los gerentes sobre, el recargo de pago realizado por la entidad de trabajo a los trabajadores, por día feriado laborado.....	137
Cuadro N° 46: repuestas de los trabajadores sobre, la modalidad de pago por concepto de utilidades utilizada por la entidad de trabajo.....	139
Cuadro N° 47: repuestas de los gerentes sobre, la modalidad de pago por concepto de utilidades utilizada por la entidad de trabajo, para cancelar este concepto de los trabajadores.....	139
Cuadro N° 48: respuestas de los trabajadores sobre, la duración de la jornada de trabajado nocturna, en la entidad para la cual labora.....	140
Cuadro N° 49: respuestas de los gerentes sobre, la duración de la jornada de trabajado nocturna, en la entidad de trabajo.....	141
Cuadro N° 50: Porcentajes de cumplimiento, con respecto a los beneficios de carácter social presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que otorgan las entidades objeto de estudio a sus trabajadores.....	142
Cuadro N° 51: Porcentajes de cumplimiento, con respecto a los beneficios de carácter económicos presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que otorgan las entidades objeto de estudio a sus trabajadores.....	145

Cuadro N° 52: percepción de los trabajadores sobre, la resolución de problemas por parte de la entidad de trabajo, al momento de presentar inconvenientes en el pago de salario o de cualquier beneficio de carácter económico.....	150
Cuadro N° 53: percepción de los trabajadores sobre, la realización de aumentos salariales tomando en cuenta los niveles de inflación de Venezuela.....	152
Cuadro N° 54: percepción de los trabajadores sobre, otorgamientos de incentivos salariales por cumplimientos de metas en la entidad de trabajo.....	153
Cuadro N° 55: percepción de los trabajadores sobre, las respuestas a inquietudes que pueda presentar el trabajador con respecto a algún tipo de compensación recibida.....	155
Cuadro N° 56: percepción de los trabajadores sobre, la satisfacción de necesidades por parte del servicio de compensación que brinda la entidad de trabajo.....	157

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Percepción sobre el servicio de comedor que brinda la entidad de trabajo.....	72
Gráfico N° 2: Percepción sobre los trabajadores sobre la responsabilidad de la empresa en caso de algún accidente de trabajo, cubrimiento de gastos médicos que genere el accidente.....	75
Gráfico N° 3: percepción de los trabajadores sobre, contribución de la entidad de trabajo para gastos de servicios funerarios.....	79
Gráfico N° 4: percepción de los trabajadores sobre, la realización de actividades recreativas por parte de la entidad de trabajo, para ellos y sus familias.....	84
Gráfico N° 5: percepción de los trabajadores sobre, el salario percibido en la entidad de trabajo con respecto a las necesidades básicas que alcanza a cubrir con el mismo.....	86
Gráfico N° 6: percepción del trabajador sobre, la proporción de trabajo que realiza con respecto a la compensación que recibe.....	88
Gráfico N° 7: percepción de los trabajadores sobre, su inclusión en el seguro social obligatorio, por parte de la entidad de trabajo.....	91
Gráfico N° 8: Percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa al realizar deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo obligatorio para la vivienda.....	93
Gráfico N° 9: percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa en brindar el beneficio de vacaciones.....	97
Gráfico N° 10: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo adecuado para efectos del beneficio de vacaciones.....	99
Gráfico N° 11: percepción de los trabajadores sobre, la realización por parte de la entidad de trabajo, de los abonos correspondientes de prestaciones sociales.....	100
Gráfico N° 12: percepción de los trabajadores sobre, la entrega de información por parte de la entidad de trabajo, en un periodo de 6 meses sobre el abono por concepto de prestaciones sociales.....	102
Gráfico N° 13: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de anticipos de prestaciones sociales en la entidad de trabajo.....	104

Gráfico N° 14: percepción de los trabajadores sobre, el pago realizado por la entidad de trabajo, por concepto de intereses de prestaciones sociales.....	106
Gráfico N° 15: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo realizado por la entidad de trabajo para efectos de pago de utilidades.....	108
Gráfico N° 16: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de préstamos personales por parte de la entidad de trabajo.....	110
Gráfico N° 17: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo prenatal a la trabajadora	112
Gráfico N° 18: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo postnatal a la trabajadora.	114
Gráfico N° 19: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de licencia de paternidad.....	116
Gráfico N° 20: percepción del trabajador sobre, el pago por parte de la entidad de trabajo por cualquier reposo que pueda presentar el trabajador.....	118
Gráfico N° 21: percepción de los trabajadores sobre, si entrega la entidad de trabajo contratos escritos donde, se defina la relación laboral junto con los beneficios establecidos en dicha relación.....	120
Gráfico N° 22: percepción de los trabajadores sobre, la resolución de problemas por parte de la entidad de trabajo, al momento de presentar inconvenientes en el pago de salario o de cualquier beneficio de carácter económico.....	150
Gráfico N° 23: percepción de los trabajadores sobre, otorgamientos de incentivos salariales por cumplimientos de metas en la entidad de trabajo.....	153
Gráfico N° 24: percepción de los trabajadores sobre, las respuestas a inquietudes que pueda presentar el trabajador con respecto a algún tipo de compensación recibida.....	155
Gráfico N° 25: percepción de los trabajadores sobre, la satisfacción de necesidades por parte del servicio de compensación que brinda la entidad de trabajo.....	157

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (Caso en estudio: Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia Estado Carabobo). Esto con el fin de indagar sobre, que tan efectivo es el cumplimiento de los beneficios establecidos en la LOTTT, sobre todo en estos establecimientos nocturnos, dedicados al entretenimiento exclusivo de los clientes externos, descuidando en ocasiones a sus trabajadores. Si bien es cierto que la LOTTT ampara a los trabajadores y establece condiciones mínimas para regular la relación de trabajo, no cumplir con lo que ella establece se traduce en condiciones muy precarias para los trabajadores más aun cuando no existe el otorgamiento adecuado de beneficios de carácter social y económico, pues en una economía tan poco predecible como la existente en Venezuela, donde los niveles de inflación puede considerarse como unos de los más altos del mundo, el principal motivador para la clase trabajadora resulta ser su ingreso salarial y estos se sentirán más cómodos donde les ofrezcan mejores paquetes salariales con mayores beneficios.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos, en el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, el motivo de la realización del trabajo (justificación), junto con el objetivo general antes mencionado, de este se desprenden 3 objetivos específicos los cuales en síntesis consisten en, determinar los beneficios que ofrecen los centros nocturnos a sus trabajadores, en segunda instancia, comparar estos beneficios con los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en el título III, el cual menciona la justa distribución de las riquezas y las condiciones de trabajo y por último, el tercer objetivo específico, estará destinado a diagnosticar la gestión de Recursos Humanos con respecto a la

compensación de beneficios ofrecidos por la entidad de trabajo, tomando en cuenta lo establecido por la LOTTT. En el capítulo II, se muestran los antecedentes nacionales e internacionales que sirven de referencia para realizar la investigación, seguido de las teorías de las necesidades de Maslow, teorías de la gestión de Recursos humanos, junto con la teoría de la compensación, posteriormente se encuentran las bases legales definidas de manera precisa para comprender cada uno de los beneficios económicos y sociales que estarán presentes en la investigación. En el capítulo III, se encuentra el tipo de investigación la cual es de campo y su nivel es explicativa, en él se mencionan los instrumentos de recolección de datos, la entrevista, encuesta, recopilación documental y la observación, descritos perfectamente y argumentando la necesidad de usar estos instrumentos en la investigación. La población escogida fue de 60 trabajadores, 10 por cada entidad de trabajo (6 entidades de trabajo) a los cuales se les aplicó una encuesta, además de 6 gerentes de las 6 entidades de trabajo a los cuales se les aplicó un formato de entrevista. El capítulo IV, consta del análisis e interpretación de los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos de recolección de datos, eso nos llevara a las conclusiones en las cuales se establecerá que en cuanto a la identificación de los beneficios sociales y económicos que ofrecen los establecimientos nocturnos de la zona del Viñedo, en la ciudad de Valencia, estado Carabobo, son muy escasos y en la mitad de los establecimientos que son objeto de estudio (6 establecimientos) son inexistentes. Solo 1 de los 6 establecimientos se aproxima más a cumplir con los beneficios básicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y recomendaciones para concluir la investigación. Por último, como recomendaciones se establece la organización de los trabajadores del sector para reclamar sus derechos correspondientes antes los distintos órganos competentes en materia del trabajo en el estado, exigiendo la aplicación de auditorías sobre los distintos beneficios laborales establecidos en la LOTTT.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad las organizaciones en distintos países desarrollados como los de Europa u inclusive Estados Unidos y Canadá, se han enfocado en las necesidades de sus clientes, en su bienestar y en lo satisfechos que se sienten al recibir o adquirir productos y servicios. Esto lo podemos evidenciar en países desarrollados por ejemplo, pertenecientes al continente europeo, dicha satisfacción por parte de los consumidores ha llevado a las entidades de trabajo a estudiar y mejorar la prestación de sus servicios para aumentar su nivel de consumidores y capturarlos satisfaciendo sus necesidades, es por eso que se observan clientes que prefieren una marca y consumen esos productos a lo largo de toda su vida. Además de satisfacer a su clientela o consumidores estas organizaciones también perciben como un cliente pero dentro de su organización a sus trabajadores y por eso observamos a trabajadores fieles y comprometidos, con gran sentido de pertenencia, ya que las organizaciones se preocupan por conocer y satisfacer sus necesidades, esto se debe al papel que dentro de estas organizaciones juega la gestión de Recursos Humanos, la cual se preocupa por fortalecer estos lazos entre los actores laborales. Tomando en cuenta lo antes planteado es importante detenerse y analizar, como las organizaciones mediante la gestión de Recursos Humanos, estimulan a sus clientes internos para lograr su más alto desempeño e identificación con la empresa, es aquí donde juega un papel muy importante la cultura organizacional ya que los valores que posean los trabajadores y la motivación de estos determinaran la calidad del servicio prestado.

Las empresas altamente competitivas en el mundo han observado que sus trabajadores deben ser tomados en cuenta en los procesos como unos clientes y se dedican a evaluar sus necesidades, para conocer de qué manera al satisfacer ciertas necesidades la calidad de vida del trabajador aumenta, si esto sucede por consiguiente su productividad en la organización también lo hará. Debido a estas razones las organizaciones deben reconocer que mediante una adecuada gestión de Recursos humanos se pueden obtener mayores ventajas competitivas y adicionalmente los trabajadores se sentirán identificados con la entidad de trabajo.

Es natural pensar que hay algunas organizaciones interesadas en conocer las necesidades de sus trabajadores, ya que estas se dieron cuenta que sus trabajadores resultan el principal capital que las hace más competitivas y que perduren durante la crisis y a lo largo del tiempo. Por otra parte, también se puede asumir que existen organizaciones que satisfacen las necesidades de sus trabajadores pero realizan este acto por la razón de cumplir con el marco regulatorio del país y se limitan únicamente a lo establecido en la ley, pero si tomamos en cuenta la realidad del país y la corrupción existente no se debe descartar la idea de que existan empresas que no cumplen ni siquiera con otorgar completamente los beneficios socio-económicos que establece la legislación laboral Venezolana. Partiendo de este supuesto se debe considerar el siguiente enunciado de Lozada en una compilación de Cejas y Chirinos (2014) que expresa lo siguiente:

Actualmente son muchos los factores que deben considerarse al momento de aplicar un sistema de compensación laboral; la globalización, las redes de comunicación y tecnología hacen un entorno más competitivo, lo cual dificulta la existencia de las organizaciones en el mercado si no conservan estrategias que integren, mantengan y retengan personal valioso para enfrentar los retos de este medio. (P. 117)

Existen establecimientos nocturnos (bares o discotecas) en Estados Unidos donde no se cancela ningún beneficio e inclusive ningún salario a los trabajadores por los servicios que estos prestan como bartender o mesoneros, estos solo obtienen de ingresos las propinas que sus clientes le otorguen dependiendo de la buena atención que puedan brindar. Existen también en ese país establecimientos de este tipo tan prestigiosos, donde los trabajadores deben dejarle a local un porcentaje de sus propinas para laboral en dicho establecimiento sin que el trabajador reciba ningún tipo de pago por concepto de la relación laboral, en Estados Unidos esta modalidad de trabajo resulta factible para los trabajadores ya que existe una cultura en las personas que residen allá de dejar propinas. En Venezuela en cambio esa cultura de propinas no esta tan desarrollada y los ciudadanos no mantienen en su totalidad esa costumbre, hablando por supuesto para el caso de los establecimientos nocturnos antes mencionados, para esta investigación se tomara en consideración el caso de los establecimientos nocturnos en la zona del viñedo en Valencia, Carabobo, este estado no escapa de la realidad, en cuanto al tema de las condiciones laborales y los beneficios que de carácter social y económicos que reciben los trabajadores, nace la curiosidad de analizar en qué situación se dan las relaciones laborales y de que tan efectiva es la gestión de Recursos humanos, en el cumplimiento de la legislación laboral, para garantizar condiciones dignas de trabajo. De aquí nace la importancia de evaluar la realidad de las organizaciones en nuestro país, sobre todo este tipo de establecimientos los cuales son objeto de estudio de la investigación, se debe pensar que al existir una crisis es posible que aun existan trabajadores en situación de explotación y de igual manera pueden presentarse los casos en que algunos trabajadores tenga un nivel de calidad de vida muy bajo ya que no cuentan con los beneficios socio-económicos necesarios para satisfacer sus necesidades más básicas como son alimentación, salud, recreación, educación para sus hijos, entre otros.

Es importante tomar en cuenta que Venezuela es un país con un alto índice de inflación según información del fondo monetario internacional y donde el costo de la vida resulta muy elevado, estas características hacen que nuestros trabajadores les resulte un poco más difícil cubrir sus necesidades básicas ya que si el salario mínimo resulta inferior al costo real de la cesta básica alimenticia podemos pensar que el trabajador a la hora de satisfacer su necesidad de alimentación tiene que administrar sus ingresos para realizar las compras necesarias y solo se está hablando de alimentación se debe tomar en cuenta las otras necesidades que surjan como son el costo de transporte, recreación, vestimenta, compra de útiles escolares para los hijos entre otras más que puedan surgir según la necesidad de cada persona.

Pero no solo existen necesidades económicas también es importante tomar en cuenta que como el país está en desarrollo se necesita formación para los trabajadores, adaptarlos a los procesos más modernos y a las nuevas tecnologías, lo que se puede concebir como un beneficio social que brindan las empresas. Cejas y Chirinos (2014: 86) plantean que el objetivo de la formación “se trata de combinar acciones conjuntas por parte de los actores laborales e instituciones dedicadas a la formación, cuyas actividades generen un desarrollo equilibrado en base a personas y tecnología de cara también a los efectos de la globalización”. No todas las empresas forman y educan a sus trabajadores, algunas solo se limitan a cumplir con lo que establece la ley y otras organizaciones muchos más pequeñas no cuentan con planes de formación para educar y satisfacer, se nombra esta necesidad solo por traer un ejemplo, de igual manera existen muchas necesidades que el trabajador debe satisfacer. Sería importante que todos los empleadores en el país se dieran cuenta de la importancia que tiene impartir temas que ayuden a sus trabajadores a tener una mejor administración, a concientizarlos en cuanto al consumo de alcohol y drogas por

poner un ejemplo palpable. Esto representaría un beneficio social muy importante para cada trabajador y ayudaría a la creación de una sociedad más organizada.

Es normal pensar después de lo antes planteado que los trabajadores al ser considerados como clientes tienen necesidades que deben ser satisfechas, esas necesidades pueden ser económicas y sociales, ellos esperan un mejor trato de las organizaciones para comprometerse y sentirse más a gusto. Cuando se habla de un mejor trato a los trabajadores se debe enfocar y evaluar, los beneficios socio-económicos que ofrecen las organizaciones para aumentar la calidad de vida y lograr que sus trabajadores se desarrollen en la sociedad.

La investigación centrará su interés en analizar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, (Caso en estudio: Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia Estado Carabobo). Para los efectos de esta investigación se entenderá por beneficios sociales a todos aquellos beneficios que contribuyen con el desarrollo intelectual, físico y moral del trabajador en la sociedad, con condiciones dignas de trabajo como son la formación, seguridad y salud, junto con ayudas que no impliquen un carácter salarial (salvo que el contrato individual de trabajo o contrato colectivo exprese lo contrario) pero que contribuyen a mejorar su calidad de vida. Por otro lado se entiende como beneficios económicos a todos aquellos beneficios de carácter salarial otorgados por el patrono, cuya mínima aplicación esta aparada en la legislación laboral existente y que ayudan al desarrollo económico del trabajador aumentando su calidad de vida. Es importante hacer mención a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su Título III De La Justa Distribución De La Riquezas y Las Condiciones De Trabajo,

que detalla en sus capítulos del I al IX las condiciones para garantizar a los trabajadores dichos beneficios.

En los establecimientos nocturnos de recreación, diversión y entretenimiento los clientes representan su factor más valioso, por esto su cultura esta principalmente enfocada a satisfacer y servirle al cliente, en la actualidad este tipo de establecimientos ha adquirido mayor auge y los clientes los han escogido como una de sus opciones principales de entretenimiento los fines de semanas o tiempos de descanso, esto ha generado que aumente la competencia en este sector, por lo tanto la población que frecuenta este tipo de establecimientos tiene varias opciones o distintos establecimientos para frecuentar, de igual manera esto ha generado mayor incremento de los trabajadores de este sector, algunos bajo condiciones de trabajo no aptas y sin recibir beneficio social alguno. Se observa en este tipo de establecimientos que los trabajadores no reciben los beneficios sociales y económicos correspondientes, de igual forma la gestión de Recursos Humanos suele ser llevada por profesionales de otras áreas (Administradores, Contadores, abogados e inclusive hasta el propio patrono que a veces no posee formación alguna) lo cual afecta la relaciones laborales y por ende el desempeño de los trabajadores. De ahí la importancia de que el patrono cuente con una gestión de Recursos Humanos competente que contribuya al cumplimiento de la normativa laboral y cumpla con lo beneficios socio-económicos que corresponden a los trabajadores.

Las organizaciones que en la actualidad se preocupan por fortalecer las relaciones de trabajo, van más allá de una alta rentabilidad, cuentan con personal de Recursos Humanos que poseen las competencias necesarias para dar cumplimiento a la normativa laboral y por ende buscan mantener Relaciones Laborales armoniosas, fortaleciendo la cultura organizacional y promoviendo el respeto a los derechos

laborales, aumentando con ello el compromiso de los trabajadores con la organización, generando reconocimiento en el mercado laboral competitivo. De lo antes mencionado surgen las siguientes interrogantes para este estudio: ¿Contribuye la gestión de Recursos Humanos a dar cumplimiento a los beneficios socio-económicos otorgados al personal que labora en centros nocturnos, tomando en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras? ¿Qué beneficios Sociales y Económicos establecidos en la LOTTT ofrecen estos establecimientos a sus trabajadores, tomando en cuenta como investigador participante que la mayoría de las organizaciones de este sector económico posee una relación laboral sin formalidades, donde incluso no se establecen contratos de trabajos ni se entregan recibos sobre las asignaciones de carácter salarial que otorgan a los trabajadores? ¿Estarán estos Beneficios Sociales y económicos acorde con lo establecido en la LOTTT?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (Caso en estudio: Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia Estado Carabobo).

Objetivos Específicos

Identificar los beneficios socio-económico otorgados a los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñedo en Valencia.

Comparar los beneficios socio-económicos que ofrecen estos establecimientos con respecto al mínimo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Diagnosticar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para los Trabajadores y las Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñedo en Valencia.

Justificación de la Investigación

El estudio de las condiciones sociales y económicas de los trabajadores es de gran importancia para las organizaciones competitivas y globalizadas, pues cada actividad o producto que estas realizan llevan presente los esfuerzos que le imprime cada trabajador y resulta importante conocer bajo qué condiciones y cuáles son los estímulos e incentivos que se le ofrecen durante ese periodo que tienen en las empresas. Este trabajo de investigación aporta información importante para que las organizaciones aumente su interés en mejorar las relaciones de trabajo, evaluando las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan sus actividades, ya que

incluye algunas razones para que ellas sean más competitivas al generar trabajadores con mayor compromiso y sentido de pertenencia ofreciendo condiciones dignas para estos.

Es normal observar cómo los empleadores de distintas organizaciones buscan siempre la reducción de costos en el proceso productivo de las empresas, llegando a los extremos de violar los derechos de los trabajadores en vez de ofrecer condiciones dignas de trabajo que lo ayuden a un desarrollo social. Los dueños de establecimientos en ocasiones se olvidan de lo importante que representa para su organización un trabajador motivado y con mayor sentido de compromiso, por ello es importante crear conciencia en los empleadores para que cumplan con la normativa laboral e incluso que ofrezcan beneficios superiores a los establecidos en la ley, ya que estas buenas prácticas generan un ambiente de armonía en la organización, fomenta los principios de desarrollo social y sobre todo le demuestra a los trabajadores que sus derechos son respetados. Una organización que ofrezca buenos beneficios socio-económicos fomentara una cultura de armonía y estabilidad laboral cuyas bases estarán fundadas sobre el respeto.

La gestión de Recursos Humanos juega un papel importante para el establecimiento de los beneficios socio-económicos de los trabajadores, pues es a través de una buena gestión de negociación y estudio de las necesidades de los trabajadores, es que se determinaran los principales puntos que se necesitan atender para que se logre el desarrollo social y económico. La elaboración de la investigación nos permitirá ampliar la información y conocimientos en cuanto a: ¿Qué beneficios Sociales y Económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) ofrecen estos establecimientos a sus trabajadores? Finalmente se establecerá un marco comparativo para conocer en qué situación se

encuentra los trabajadores de este sector con lo establecido en el marco regulatorio laboral Venezolano. Con esta investigación se espera ofrecer un aporte a este sector para que puedan conocer en qué posición están ubicados en cuanto al cumplimiento de la LOTTT en el pago de beneficios laborales. Adicional a lo antes mencionado se ofrecerán recomendaciones para mejorar las relaciones de trabajo existentes entre trabajadores o trabajadoras y patronos o patronas de estos establecimientos nocturnos de recreación, diversión y entretenimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

En Venezuela los trabajadores se han sentido más motivados dependiendo de los beneficios socio-económicos que reciben en las organizaciones donde laboran, esto es como una formula proporcional existente en el ambiente laboral venezolano, lo que determina el sentido de pertenencia de los trabajadores y a su vez determina el éxito y la transcendencia de las organizaciones a lo largo de la historia, sin olvidar que un trabajador con mayores beneficios sociales y económicos también tendrá mejor calidad de vida. Sobre este tema se han realizado varias investigaciones que han permitido conocer la realidad sobre beneficios sociales y económicos en algunas organizaciones y como repercuten estos en la calidad de vida de los trabajadores, adicionalmente dando a conocer los problemas legales a los que se exponen los empleadores al no cumplir con el mínimo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Entre estas investigaciones podemos mencionar:

En primera instancia se mencionan los antecedentes internacionales que son relevantes para la investigación:

Para comenzar la mención es importante observar la investigación de Rojas y Vilchez (2018) titulada ***Gestión del Talento Humano y su Relación con el***

Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018, trabajo de grado presentado en la universidad Norbet Wiener en Lima, Perú, para optar al grado académico de Maestro en Gestión de Salud. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018. Se llegó a la conclusión de que ambas variables estudiadas, como son la gestión de Recursos humanos y el Trabajo en equipo influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores que son objeto de estudio en la investigación. Se toma esta investigación como antecedente ya que al igual que la investigación a realizar buscar la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el cumplimiento de beneficios sociales y económicos a los trabajadores de los establecimientos nocturnos de la zona del Viñedo, Carabobo y como el cumplimiento de una buena gestión de Recursos Humanos influye en las Relaciones Laborales.

de Marco (2015) titulada ***La reforma laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia***, tesis doctoral presentada en la Universidad de Murcia, Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, para optar al título de Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales. Dicha investigación desarrollo como objetivo principal de este estudio es el de realizar un análisis de los cambios introducidos por la Reforma Laboral de 2012 en las relaciones laborales, especialmente en la negociación colectiva, y más concretamente en la negociación colectiva de la Región de Murcia. La investigación busca realizar un análisis general de la reforma laboral llevada a cabo en la región de Murcia en el 2012, busca evidenciar como los cambios introducidos influyen en las negociaciones colectivas. Con la entrada en vigor de esta reforma laboral los

convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos o nacionales dejan de tener prevalencia sobre los convenios de nivel empresarial o ámbito inferior en contenidos de gran importancia, esto de garantiza la descentralización. Este estudio se realizó utilizando metodología cualitativa y cuantitativa. Se toma como antecedente esta investigación ya que la misma busca hacer un análisis de la negociación colectiva a nivel empresarial luego de entrar en vigencia la reforma laboral del 2012 y de igual manera comparar la situación de los beneficios de las convenciones con la antigua legislación. De igual manera se relaciona con la investigación a realizar ya que ambas investigaciones buscan observar el cumplimiento de la legislación laboral, una luego de introducir una reforma laboral en la región de Murcia y la otra busca comparar lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre beneficios sociales-económicos con la realidad de los trabajadores de establecimientos nocturnos en la zona del Viñedo, Valencia, Carabobo.

En el mismo orden de ideas para complementar la investigación con otro antecedente internacional relevante, Latorre (2011) ***La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral***, Tesis Doctoral presentada ante la Universidad de Valencia. Departamento de Psicobiología y Psicología Social, para optar al título de Doctor en Psicología de los Recursos Humanos, En este trabajo se realizan tres estudios. Basándose en el modelo de Ostroff y Bowen (2000), su objetivo es analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En esta investigación se evidencia como las prácticas de la Gestión de Recursos Humanos influyen en las percepciones y actitudes de los empleados, se analizan algunas relaciones tal como se establece en el modelo, a nivel individual y a nivel colectivo, se utiliza una muestra española de empleados para analizar el nivel individual, utilizaremos la muestra internacional para llevar a cabo el estudio a nivel organizacional y para estudiar los modelos homólogos.

Este tema se relaciona con el objeto de investigación ya que la misma busca analizar y comparar como es la Gestión de Recursos Humanos con respecto a la prestación de beneficios sociales-económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en tal sentido se espera que la investigación arroje percepciones, explique comportamientos de los empleados o trabajadores según la prestación del servicio de la Gestión de Recursos Humanos.

Del mismo modo, Burgos (2010) ***Los complementos salariales en la negociación colectiva. Un análisis del papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales***, Tesis Doctoral presentada ante Universitat Jaume I –Castellón, Departamento de Derecho del Trabajo y de La seguridad Social, para optar al título de Doctor, la investigación tienen como objetivo general el analizar complementos salariales en los convenios colectivos, tras las reformas operadas en 1994 y 1997, con especial referencia a los convenios colectivos vigentes en 2009-2010, dicha investigación establece una comparación entre el marco regulatorio laboral anterior a la promulgación del ET de 1980, por ser una investigación de carácter documental y comparativa posee un compendio de aportaciones científicas y la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo y Tribunales Superiores de Justicia. Con la misma intención la investigación a realizar se relaciona con esta ya que busca establecer una comparación, pero en este caso con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre beneficios sociales-económicos con la realidad de los trabajadores de establecimientos nocturnos en la zona del Viñedo, Valencia, Carabobo.

A continuación se mencionan los antecedentes nacionales que resultan relevantes para la investigación:

El siguiente trabajo es presentado por Ortiz (2014) el cual se titula como: ***La Gestión del Capital Humano Factor Clave de Éxito de una Empresa Productora de Alimentos de Consumo Masivo***, Trabajo especial de grado presentado ante la universidad de Carabobo, dirección de postgrado, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El objetivo de la investigación fue Analizar la gestión del capital humano como factor clave de éxito de una empresa productora de alimentos de consumo masivo, la investigación fue de tipo descriptiva. La conclusión del investigador fue que la gestión de Recursos Humanos permite considerar a las personas, a su rendimiento, al servicio y al cambio. Se comprobó que la organización a través de la gestión de Recursos Humanos ha logrado posicionarse en el mercado a través de la importancia que le han dado a la gente como factor clave para su desarrollo y crecimiento. Para efectos de la investigación se toma la investigación como antecedente ya que describe la importancia de la gestión de Recursos Humanos para un buen desempeño organizacional, tomando en consideración que una de las variables a investigar es la gestión de Recursos humanos tal y como se menciona en el título de la presente investigación.

En el mismo orden de ideas, continuando con las mención de antecedentes dela investigación, se observa la investigación de Martínez (2014) titulada, ***Gestión de Recursos Humanos en la Eficiencia de los Procesos Administrativos en el estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo***, Trabajo especial de grado presentado ante la universidad de Carabobo, dirección de postgrado, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. El objetivo de esta investigación es analizar la gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el Estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo, con el fin de lograr la efectividad. Según el investigador se observó como resultado de la investigación, que no existían estrategias administrativas de Recursos Humanos, falta

de visión, táctica, motivación, liderazgo y proyección hacia la productividad, generando desinterés en las actividades cotidianas de los trabajadores. El tipo de investigación era descriptiva, con un diseño de campo y documental. Se escoge este antecedente ya que se vincula con la investigación a elaborar, mediante el estudio de la gestión de Recursos humanos y su impacto al realizar las buenas prácticas de la misma en el comportamiento y motivación de los trabajadores en la organización.

Adicional a lo anterior se toma a consideración la investigación de, Linares (2014) que tiene por título, ***Condiciones Laborales del Profesional de Enfermería, del Área de Quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño, a La Luz De La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones t Medio Ambiente de Trabajo.*** Trabajo presentado ante la dirección de Postgrado de la facultad de derecho de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, la investigación tuvo como objetivo general, Analizar las Condiciones Laborales del profesional de enfermería, del área de quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Carreño, a la luz de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, a fin de establecer sus alcances. Según la investigadora dicha investigación se realiza con una metodología cualitativa, es una investigación de campo, de carácter jurídico y descriptivo. Una de las conclusiones más relevantes se observa al comparar la realidad de las condiciones de las exposiciones de los trabajadores a las sustancias cancerígenas, que en relación a los establecido a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) quedan según palabras de la autora en “simple retorica” es decir que se realizó la descripción de la situación y se comparó con lo establecido en la antes mencionada ley. El presente trabajo de grado sirve de antecedentes para la elaboración de la investigación ya que al igual que el mismo busca realizar el análisis de las condiciones de beneficios socio-económicos que se otorgan a un determinado grupo de trabajadores y compararlos con lo establecido en uno de los marcos legales

del trabajo con lo es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y sus mínimos establecidos para determinadas situaciones.

Por otra parte pero en el mismo orden de ideas se presentado por, Masini (2011) elaboro una investigación que lleva por título: ***Análisis Comparativo entre los Beneficios Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (Lot) y los Derivados De La Convención Colectiva de la entidad de trabajo Privada (Caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín).*** Trabajo presentado ante la dirección de Postgrado de la facultad de derecho de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, el mismo tuvo como objetivo general: Analizar comparativamente los beneficios consagrados en la LOT y los derivados de la convención colectiva de Cervecería Polar, C.A., Planta San Joaquín. Según el autor el diseño de la investigación es de tipo transaccional y el tipo de investigación es de carácter correlativo, descriptivo con revisión documental. Para obtener la información necesaria el investigador realizo y aplico un cuestionario con 20 ítems, el resultado más relevante para el investigador consiste en que los Trabajadores amparados en la Ley Orgánica del trabajo (LOT) dejan de percibir 14 beneficios que otorga la convención colectiva vigente al momento de la investigación. De esta manera el investigador plasma la diferencia entre los beneficios socio-económicos al hacer la comparación entre los dos instrumentos legales. Esta investigación guarda relación con el trabajo de grado a realizar ya que se busca establecer la comparación entre los beneficios socio-económicos que se les otorgan a los trabajadores de los centros nocturnos en la zona del Viñedo, Valencia estado Carabobo con respecto a los beneficios socio-económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Bases Teóricas

Toda investigación se fundamenta en teorías que han sido parte de estudios, las cuales son una guía para orientar el camino y dirigirlo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. El presente trabajo resalta aspectos fundamentales que apoyan la línea de investigación (Relaciones de Trabajo) y que harán comprender la misma. Para ello nos apoyaremos en conocer el modelo de la jerarquía de las necesidades de Malow, la compensación y La Teoría de la Gestión de Recursos Humanos; adicionalmente se complementara con el basamento legal apoyado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras el cual es el principal instrumento legal nacional que procura la concepción del trabajo como un hecho social, el cual procurara una vida digna del trabajador y su familia.

Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943)

Existe muchas teorías con respecto al estudio de las necesidades, entre ellos destacan el psicólogo Estadounidense Maslow que parafraseando a en un libro coordinado por Smith y Colombet, Bolivar y Marcano en (2010:332) “en su teoría, planteó que las necesidades del ser humano se encuentran jerarquizadas y para ello lo ilustro en una pirámide” según esto las necesidades del ser humano se dividen en varios niveles, el primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; en materia de trabajo podemos definirlo como un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en igual orden de ideas en materia de trabajo equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo y seguridad social. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas,

el compañerismo, relaciones laborales, participación en actividades recreativas en la organización. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan el desarrollo, logro de metas laborales, recompensas o reconocimientos y promociones. El nivel más alto implica la autorrealización personal que en términos de trabajo se refiere a la posibilidad de nuevas habilidades. Olachea (2009) afirma que: “La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide”.

Partiendo de este modelo de este modelo y ubicándolo en el contexto laboral, se puede encontrar una relación muy estrecha entre los trabajadores que obtienen beneficios económicos y sociales competitivos y los que no, pues mediante estos es que los trabajadores obtienen la satisfacción de necesidades de la escala de Maslow antes menciona, es importante destacar que en las organizaciones un trabajador satisfecho es un trabajador más motivado y por ende más productivo.

La Compensación

Si analizamos el desarrollo de la sociedad humana, el hombre siempre ha manejado el concepto de alguna relación de retribución a cambio del servicio que presta al ofertar su fuerza de trabajo o capacidad productiva. De esta forma observamos durante el paso de la historia que la compensación ha evolucionado; si remontamos a la era en el que el hombre comenzó el cultivo y la caza, se puede afirmar que el intercambio de alimentos cultivados o cazados fueron unas de las principales formas de compensación, mediante el llamado “trueque”. En el mismo orden de ideas al descubrir piedras preciosas junto con la creación de la moneda se

desarrolló un sistema de compensación manejado por un sistema feudal y así continuó evolucionando, hasta que llegar a los sistemas económicos capitalistas que conocemos.

Esta evolución de la compensación del trabajo, asoma la idea de que existen diversos criterios de cómo debe realizarse el mismo, tomando en cuenta la globalización, tecnologías que puedan surgir, la oferta y demanda del mercado laboral, las diversas culturas o el tipo de sociedad. Pero sí, existe un punto que debe ser considerado como regla universal y es que el trabajo debe ser remunerado, tal como lo expresa en un libro coordinado por Cejas y Chirinos, Lozada (2014):

Cuando se intenta responder esas interrogantes, son muchos los factores que intervienen en la respuesta, pero especialmente en su mayoría coincidirán que el trabajo sea cual sea, debe remunerarse, pagarse o compensarse de alguna forma, de lo contrario se estima que sería una actividad filantrópica. (P115)

Para estudiar más afondo el tema de la compensación se debe tomar en cuenta las diversas teorías que dieron origen a los diversos enunciados de compensación que existen o que puedan surgir, entre ellos se cree muy pertinente mencionar la teoría de Karl Marx, en un libro coordinado por Cejas y Chirinos, parafraseando a Lozada (2014:118), desarrollo el pensamiento muy extremo de que “el trabajo es la única fuente de valor de una economía”.

Marx afirma que el valor del trabajo va más allá del simple pago del salario, ya que el capital genera una falsa apariencia de la retribución, describe esta situación afirmando que el capitalista ofrece un salario al trabajador por prestar su fuerza de trabajo y el trabajador a su vez asume la idea de que lo único que aporta en si es su

fuerza de trabajo por una paga, pero la realidad es que el valor de los salarios está dado solo para satisfacer ciertos niveles de necesidades en el hombre y que el capitalismo oculta el valor real que genera el trabajador con su fuerza laboral, este valor real es el que se lleva el capitalista y se conoce como plusvalía. Según describe a Marx, en un libro coordinado por Cejas y Chirinos, Lozada (2014) resalta la idea de que:

En el mercado los salarios y el valor del trabajo tienden hacia niveles de subsistencia y que la diferencia entre esos salarios y el valor total creado por el trabajo era un excedente del cual se apropiaban los capitalistas en forma de utilidades. (P118)

Gestión de Recursos Humanos

Para abordar este tema se debe conocer primero la definición de la terminología, que abarca la gestión de recursos humanos, esta comprende un proceso en el cual se busca lograr los objetivos de la entidad de trabajo mediante la administración de determinados subsistemas que comprenden el área de recursos humanos. En una definición más completa, Delgado de Smith y Colombet (2010) lo describe de la siguiente manera:

Permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos. La acción y efectos nos ubican entonces en dos direcciones, por cuanto alude al proceso y a las consecuencias del mismo. (p. 193)

Según distintas teorías se dice que la gestión de recursos humanos se basa en utilizar los subsistemas de la administración de recursos humanos (planificación, reclutamiento y selección, compensación, mantenimiento, desarrollo y control) para enmarcarlos en el logro de objetivos de las organizaciones y utilizar y capital humano que dispone la organización de manera más eficaz y eficiente. Podemos darnos cuenta de esto en una cita textual de, Delgado de Smith y Colombet (2010: 194) citando a Chiavenato “De este concepto se pueden extraer unos contenidos equivalentes de aceptación común en el campo de la gestión de recursos humanos que asocian el concepto al proceso de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de recursos humanos.”

Cuando se menciona de gestión de Recursos Humanos no solo debe tomarse en cuenta la simple administración de este recurso para el logro de metas en la organización, por eso se pretende en la modernidad abarcar el tema de crecimiento organizacional junto con el crecimiento de la calidad de vida de los trabajadores que laboran en la organización, esto nos lleva a centrarnos en la satisfacción de necesidades de nuestro trabajadores para que puedan dar su mayor potencial en la organización. En busca de la fórmula para satisfacer estas necesidades es necesario realizar estudios de detección de las mismas y así resolverlas brindándoles las herramientas y los mecanismos necesarios para que puedan desarrollarse en la organización y la sociedad donde se desenvuelven.

Es importante para efectos de esta investigación nombrar los subsistemas de recursos humanos, entre los cuales encontramos los siguientes:

Selección: el cual abarca la planificación, conocer la demanda de recursos humanos, donde reclutar, analizar y diseñar puestos de trabajo, reclutamiento y por último la selección del personal.

Desarrollo y Evaluación: abarca el inicio del empleo y la inducción al puesto de trabajo, capacitar y desarrollar constantemente al recurso humano según sus necesidades, planeación de carrera y evaluación de desempeño.

Compensación y Protección: administración de las compensaciones, estudios de sueldos y salarios, incentivos y participación en las utilidades, prestaciones y servicios al personal.

Relaciones con los Empleados: calidad de vida laboral y las comunicaciones.

Para efectos de la investigación se tomara en consideración el subsistema de compensación ya que se espera conocer como es la Gestión de Recursos Humanos en este aspecto específico, para los trabajadores de los establecimientos nocturnos de la zona del Viñedo en la ciudad de Valencia, ubicada en el estado Carabobo. En términos más precisos se espera indagar en la prestación de beneficios de sociales y económicos por parte de la Gestión de Recursos Humanos tomando como referencia los mínimos establecidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Es importante tomar en cuenta que para que las organizaciones realicen sus objetivos se debe tomar en consideración la motivación e incentivos que estas ofrecen a sus trabajadores para que estos sigan eficiente y eficazmente el rumbo que la organización espera alcanzar, tomando esto en cuenta es importante traer a

colación cuales es el objetivo principal de la organización para desarrollar los objetivos personales de los trabajadores y con esto poder lograr sus propios objetivos organizacionales, de esta manera Cejas y Chirinos (2014) citando a Werther y Davis (1999) mencionan con uno de los objetivos principales de la Administración de Recursos Humanos es el siguiente:

Los objetivos personales, según los cuales la administración de recursos humanos es un poderoso medio para permitir a cada quien integrarse y lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coincidan con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción. (P 29)

Siguiendo el pensamiento del subsistema de compensación, la investigación se dedicara a evaluar la gestión de Recursos Humanos en este subsistema en específico, pero esto se realizara mediante la comparación de la normativa legal que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en este sentido, a continuación mencionaran aspectos importantes del marco legal venezolano que expresan concepciones importantes para el desarrollo del tema y de igual forma se delimitara los aspectos específicos a comparar presentes en la legislación.

Objetivos de la Gestión de los Recursos Humanos

Se ha mencionado anteriormente que la gestión de recursos humanos tiene como principal fin engranar sus distintos subsistemas para un fin único el cual se basa en el

logro de los objetivos organizacionales. Delgado de Smith (2010) menciona como principales objetivos de la gestión de recursos humanos los siguientes:

- Captar a la mayor cantidad de personas con potencial
 - Crear mecanismos para retenerlos al interior de la organización
 - Desarrollar el potencial de sus trabajadores
 - Crear mecanismos creativos de participación
 - Dotar a los trabajadores de condiciones de trabajo dignas
 - Crear espacios para la participación de los trabajadores
 - Crear escenarios que permitan una mayor productividad
 - Hacer cumplir los diversos marcos regulatorios que permitan un ejercicio sano y de convivencia
 - Hacer el dialogo social una práctica para la convivencia
- (p.196)

La Gestión de Recursos Humanos con Respecto a la Globalización y sus Tendencias

Cuando hablamos de la gestión de recursos humanos debemos tomar en cuenta el tema de la globalización y es que en un mundo tan competitivo es normal remar hacia donde van las distintas corrientes, en este sentido, debemos considerar que el objetivo de la globalización es que la organizaciones sean más competitivas adaptando sus culturas más allá de las ideas locales o regionales si no que adopten tendencias mundiales siempre tomando en cuenta la realidad y los objetivos de cada organización. De esta manera observar organizaciones en un mundo globalizado es decir que las organizaciones buscan cada día entre otras cosas eliminar los sistemas burocráticos mediante la reducción de los niveles jerárquicos y buscar mas una cadena de mando horizontal, se preocupan por hacer que el recursos humanos tenga mayor participación para la creación de nuevas tecnologías que puedan innovar en el

mercado, mediante el empoderamiento y el apoyo a liderazgos sanos que fomenten el desarrollo, el emprendimiento y la participación. Pero al ocurrir estas tendencias en las organizaciones hacen que la gestión de recursos humanos tenga que reinventarse y adquirir nuevas competencias pues en una restructuración organizacional generalmente la alta gerencia dicta los parámetros de rentabilidad y de cumplimiento de los objetivos por lo que la gestión de recursos humanos está obligada a ligarse con esos niveles macro en las organizaciones y esas competencias, en la que se ha involucrado son en cuanto a temas de productividad, rentabilidad financiera, flexibilidad, responsabilidad social e innovación.

Si mencionamos la globalización es importante tener en cuenta lo que se estila en el mundo para lograr organizaciones más competitivas, entre ellos nos encontramos con distintas prácticas que han adoptado las organizaciones para la gestión de recursos humanos:

Outsourcing: es un medio mediante el cual las organizaciones delegan actividades a otras empresas con el fin de reducir sus costos. Si observamos el caso particular de nuestro país esta práctica fue muy utilizada en los últimos años, pero con la llegada de una legislación más rigurosa contempla que busca la existencia de fraudes en las empresas privadas esta tendencia bajo, aunque es importante destacar que estas prácticas aún se observan mucho en empresas del sector público.

Benchmarking: consiste el realizar una comparación con empresas de la competencia en busca de absorber prácticas y procesos que arrojen grandes resultados de crecimiento y desarrollo a la organización. Delgado de Smith (2010: 209) citando a Werther y Davis “definen el benchmarking como un proceso continuo de medición

de productos, servicios y procesos que permiten compararse con los principales competidores o con aquellas compañías reconocidas como líderes en la industria.”

Downsizing: es una manera de organizar y reestructurar las organizaciones mediante la mejora de los sistemas de trabajo y cambios en el diseño organizacional, manteniendo siempre los niveles de competitividad. Se da de dos maneras, reactivo: el cual surge por cambios repentinos de cualquier índole en materia laboral, el cual por lo general no arroja buenos resultados porque carece de planificación, este tipo se observa mucho en Venezuela. Y el proactivo: que se realiza con anticipación y buena planificación, previendo algún posible cambio para poder dar una respuesta rápida y más acertada.

Reingeniería: son cambios que ocurren en el proceso productivo de la organización con el fin de lograr mejores metas de calidad, rapidez en la producción y ahorrar costos en producción.

Reestructuración: consiste en cambiar o modificar variables en la estructura de la organización en un tiempo corto con el fin de mejorar las condiciones de la empresa, Delgado de Smith (2010) afirma que:

Si la reestructuración es adecuada, la empresa tendrá las bases para ser eficiente y rentable. Hay que tener presente la consideración de que, reestructurar no es igual, a evaluar gente; muchas empresas preocupadas por reducir gastos y costos eliminan personal. (p. 210)

Empowerment: consiste en fomentar la participación del trabajador para que sienta que se sienta más involucrado en las decisiones de la organización pero desde su puesto de trabajo y enfocando los objetivos organizacionales, bajo un ambiente donde se fomente la innovación, el liderazgo y compromiso.

Balanced Scorecard: es un instrumento metodológico que se utiliza para calcular medidas para realizar una actuación que lleven a la organización a los niveles estructurales necesarios para realizar una adecuada gestión o administración.

Gestión de Recursos Humanos en Venezuela

En el siglo pasado en Venezuela sobre todo en la década de los 70 y 80 la gestión de recursos humanos se inclinaba más a percibir a los trabajadores como un costo en la producción, se creía que el capital humano no era tan importante y se dejaba a un lado su capacidad de innovar para la organización, debido a esta percepción la gestión de Recursos Humanos centraba su atención y gran parte de su energía en el subsistema de compensación, creando beneficios monetarios para incentivar una mayor producción, esto trajo consigo una mayor aparición de sindicatos para negociar dichos beneficios. Ya entrada la década de los 90 la gestión comenzó a reconocer la importancia del valor del capital humano y la gestión de recursos humanos comenzó a inclinarse hacia el trato humano, el desarrollo y crecimiento de los trabajadores, incentivar el aprendizaje para el desarrollo organizacional y practicar la cultura de educación para adaptar el capital humano a las nuevas tecnologías de un mundo globalizado y hacerlos más competitivos. A partir de esta época el sistema de recursos humanos comenzó a abarcar todos los subsistemas que lo conforman de manera adecuada, adicional a esto y debido a las nuevas exigencias los profesionales

de la gestión de recursos humanos tuvieron que cumplir con roles de consultores de las organizaciones, negociadores e innovador para los procesos de cambios y ser estrategias para la innovación.

Posteriormente con la llegada del siglo XXI la gestión de recursos humanos en Venezuela tuvo que adaptarse a un ambiente de poca flexibilidad, ya que el estado comenzó a imponer una serie de regulaciones en materia laboral, entre ellas por ejemplo, la inamovilidad laboral impuesta durante más de una década, una política de expropiaciones e intervenciones de empresas, generaba que la gestión de recursos humanos se mantuviera en constante incertidumbre y posteriormente con la llegada de la nueva ley orgánica que entre sus principales regulaciones traía la reducción de horarios de trabajo y colocaba al empleador con escasa capacidad de acción en materia legal para conseguir algo de flexibilidad, esto hizo que la gestión de recursos humanos se dedicara a una reestructuración para cumplir con los parámetros legales que indicaba dicha legislación. De esta manera la gestión se ha enfocado en estos últimos años a su subsistema de relaciones laborales, en su capacidad de negociar situaciones como contratos colectivos más económicos para procurar que las organizaciones puedan seguir funcionando ante una crisis de producción presente en el país.

Importante que la organizaciones se ponga como principal reto poseer sistemas de reclutamiento y selección altamente competitivo y capacitado ya que con lo rígido que es la legislación resulta casi imposible egresar un trabajador si resulta ser conflictivo, la gestión de recursos humanos debe saber escoger el candidato más idóneo para ingresar a la organización. También se debe tomar en cuenta la capacidad motivadora de la gestión de recursos humanos para mantener el personal en la organización si bien la creciente inflación en el país no permite que las

organizaciones ofrezcan salarios que generen un poder adquisitivo, es importante conservar al capital humano comprometido con la organización ya que ocurre el caso que muy particular en nuestro país donde nos encontramos con un mercado laboral segmentados en dos partes, uno es el mercado formal de trabajo y el otro es el mercado informal de trabajo, este último se hace más atractivo para los trabajadores ya que por la misma especulación y la falta de regulación por parte del Estado hace que obtengan ingresos elevados, pero este mercado informal afecta profundamente el desarrollo económico. Sumado a esto se debe tomar en cuenta la cantidad de jóvenes profesionales y mano de obra que se va del país en busca de mejoras en su calidad de vida y resulta que cada vez el número de personas que se van aumenta de manera considerable. Y por último la gestión de recursos humanos debe procurar siempre el desarrollo, innovación y adquisición de conocimientos de sus trabajadores ya que mediante estos la organización podrá alcanzar grandes niveles de competitividad y desarrollo.

Bases Legales

Según lo expresa la constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 deja claro que toda persona tiene derecho y el deber de trabajar, este artículo menciona que el estado garantizara la aplicación de medidas que permitan que las personas tengan trabajos productivos y dignos. Entonces se puede afirmar que es obligación del estado crear políticas adecuadas que fomente la creación de empleos y de este modo las personas consigan trabajos decentes con condiciones respetables con contribuyan a satisfacer las necesidades económicas y sociales del trabajador y de su núcleo familiar. Por otra parte en el artículo 89 de la constitución destaca el trabajo como un hecho social y el estado deberá protegerlo es por eso que la legislación procurara la mejora progresiva de los beneficios tanto sociales como económicos y lo

plasma en su numeral 1 “ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los beneficios laborales”.

Beneficios Sociales

Según la LOTTT en el título III, capítulo I, artículo 105 define los beneficios sociales de carácter no remunerativo de la siguiente manera:

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

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

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.
(P 96)

De igual manera son considerados beneficios de carácter social todos aquellos que contribuyan a mejorar la calidad de vida del trabajador y de su núcleo familiar, facilitando su desarrollo y crecimiento en la sociedad, mejorando cada vez sus estatus y condiciones de vida. De esta manera expresa claramente beneficios que sirven de

gran ayuda para los trabajadores y que permite fomentar el trabajo decente en los distintos centros de trabajo, es importante mencionar a la seguridad social como un beneficio social muy importante y obligatorio. La idea de otorgar beneficios sociales atractivos en las organizaciones influye directamente en la rentabilidad de la misma, viéndolo de la siguiente manera al realizar una oferta salarial atractiva la organización puede ser bastante exigente a la hora de captar al personal para laboral, esto resultaría en el ingresos de personas más capacitadas y competitivas dentro de la organización. En fin se obtiene una relación laboral en la que ambas partes resultan favorecidas y busca el bien en conjunto de la organización.

Condiciones de Trabajo

El trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras que garanticen el desarrollo de las potencialidades del trabajador y los derechos humanos, garantizando la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención condiciones y Medio ambiente de Trabajo específicamente en las aplicación de sus artículos 53 y 54 que describe los derechos y deberes de los trabajadores respectivamente y los artículos 55 y 56 que describen los derechos y deberes de los empleadores respectivamente. También como lo explica el artículo 156 de la LOTTT condiciones dignas y seguras en donde se garanticen:

- a. El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b. La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c. El tiempo para el descanso y la recreación.
- d. El ambiente saludable de trabajo.
- e. La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f. La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. (P. 125-126)

Beneficios Económicos

Por otro lado los beneficios económicos en materia laboral pueden definirse como todas aquellas remuneraciones en moneda por concepto de la relación de trabajo que estén estipuladas en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras específicamente en el título III de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, en donde explica todas las remuneraciones de carácter salarial o por otro lado que se hayan acordado en convenciones colectivas, ejemplo de ello son las vacaciones, utilidades, bonificaciones extras entre otros.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Salario

En el Título III, en su capítulo I la LOTTT describe el salario y si sus disposiciones generales. En el artículo 96 describe que los trabajadores son los principales productores de riqueza mediante el proceso social de trabajo, es por ello que dichas riquezas merecen una justa distribución que garanticen una vida digna al trabajador y su familia. Este artículo hace mención en cierto modo a las teorías Marxistas de la justa distribución de las riquezas producto del trabajo.

En el artículo 98 describe el salario con un derecho irrenunciable de todo trabajador:

Artículo 98. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses. P 93

Continuando con la descripción de las aristas que implica la descripción del salario en este capítulo, se explica en el artículo 100 de la LOTTT las principales consideraciones a la hora de fijar el salario:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
4. El principio de igual salario por igual trabajo.
5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio. (P.93-94)

La más importante de estas consideraciones es la que busca la satisfacción de necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador y su familia, ya que el

trabajador al estar satisfecho en estas 3 necesidades puede sentirse realizado y más motivado, llevando una vida digna y honrada con la labor que realiza y su buena contribución a la sociedad.

En este capítulo también se destaca la importancia del otorgamiento de recibos de pagos, el cual será el principal indicador que entregan las organizaciones donde se refleja el salario y los principales beneficios que se le otorgan ya sean de carácter económico o social. Este recibo de pago deberá entregarse cuando se realice la cancelación del salario o con el pago de cualquier remuneración o beneficio, como por ejemplo, vacaciones, horas extras, utilidades, entre otras. Esto lo expresa de manera más detallada el artículo 106 de la LOTTT. De igual manera este recibo mostrara al trabajador deducciones de nomina establecidas por la ley como seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo o paro forzoso, INCES, FAOV, entre otros que estable la legislación laboral Venezolana.

El Carácter Salarial de la Propina

Para efectos de esta investigación resulta importante hacer mención a este tema puesto que la investigación centrara su atención en los locales nocturnos del Viñedo, Valencia, estado Carabobo y es importante mencionar que estos locales acostumbran a que el trabajador reciba propina o se cobre un porcentaje por el servicio prestado. Parafraseando lo que explica el artículo 108 de la LOTTT, los establecimientos en los cuales se acostumbra a cobrar porcentaje por el servicio prestado, dicho porcentaje se computara al salario por lo cual deberá tomarse en cuenta para los cálculos de beneficios laborales del trabajador. Esto de acuerdo con lo pactado o con la costumbre del local. En el caso de las propinas si en el local se acostumbran a

recibir las serán consideradas parte del salario y para el cálculo de beneficios pero llegando a un acuerdo entre las partes sobre un monto, si no se llega a un acuerdo entre las partes este monto se fijara por orden judicial.

Pago del Bono Nocturno

Otro aspecto importante para mencionar y definir en la investigación y para esto nos ubicamos en el artículo 117 de la LOTTT. En el cual expresa claramente que el salario nocturno se pagara con un recargo del 30 por ciento por lo menos, con respecto a la jornada diurna, de igual forma este artículo resalta parafraseando un poco, que los cálculos correspondientes para el trabajador de la jornada nocturna se realizaran tomando en cuenta el salario que devenga durante su jornada que en este caso sería la jornada nocturna.

Pago de Horas Extraordinarias

Siguiendo con la definición y mención de los beneficios económicos que expresa la LOTTT, es importante mencionar el pago de hora extras que se evidencia en el artículo 118 en el que explica que su forma de pago será mediante un recargo del 50 por ciento por lo menos sobre el salario que devenga el trabajador en su jornada correspondiente. Es importante destacar adicionalmente a estos que el número de horas extras que puede realizar un trabajador según la legislación laboral es no puede ser mayor a 2 horas diarias, a 10 semanales y 100 horas al año con algunas excepciones en algunos sectores o si existe alguna emergencia nacional. (Artículo

178) el patrono deberá llevar un registro de las horas extraordinarias de conforme con lo establecido en la ley (artículo 183)

Pago por Trabajo en Día Feriado o Descanso

Cuando el trabajador realice actividades en días feriados se le cancelara lo correspondiente por el día feriado más lo correspondiente por el día trabajado con un recargo del 50 por ciento por lo menos según lo establece la LOTTT. En su artículo 120.

Salario Para Vacaciones

Para el cálculo de este beneficio en particular según lo expresado en el artículo 121 de la LOTTT. Se realizara con el salario normal devengado en el mes anterior al momento de disfrute de las vacaciones, pero para el caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o por comisión se calculara con el promedio del salario devengado los últimos tres meses antes de la fecha del disfrute.

Salario Base Para el Cálculo de las Prestaciones Sociales

Para definir el salario base para el cálculo de las prestaciones sociales o por motivo de la finalización de la relación de trabajo, deberá tomarse en cuenta el último salario devengado por el por trabajado y en el deberán estar presentes todos los elementos de carácter salarial que haya devengado ese mes. En el caso de que el salario sea variable o por comisión se calculara tomando en cuenta el salario promedio de los últimos seis meses de trabajo antes de la finalización de la relación de trabajo o antes de pedir el anticipo de igual manera debe integrar todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador. Sumado a esto el cálculo debe incluir una alícuota de lo que corresponde por concepto de bono vacacional y por utilidades. Esto se encuentra en el artículo 122 de la LOTTT.

Pago del Salario

El salario deberá pagarse en moneda nacional, en cheque o en depósito en entidades bancarias, no podrá hacerse el pago en otro mecanismo que quiera sustituir la moneda, podrá estipularse como pago otro mecanismo cuando este conlleve un beneficio social (artículo 123 de la LOTTT). Por otro lado el salario debería pagarse en un lapso no mayor a quince días (artículo 126) pero si el trabajador recibe del patrono alimentación y vivienda el lapso podrá ser de hasta un mes. El pago deberá efectuar en día laborable, durante la jornada de trabajo y en el lugar de trabajo, salvo que las partes hayan acordado en otra parte por razones justificadas. (Artículo 127)

Beneficios Anuales o Utilidades

Las entidades de trabajo deberán otorgar como mínimo el 15 por ciento de beneficios líquidos que hubiesen obtenido de su ejercicio anual, esta obligación se repartirá con respecto a cada trabajador en un mínimo correspondiente al pago de 30 días de salario y un máximo de 120 días de salario, las convenciones colectivas o acuerdos establecen un margen según este intervalo (Artículo 131). Por otro lado si la entidad no obtiene beneficios deberá entregar por concepto de bono de fin de año al trabajador un pago correspondiente a 30 días de salario como mínimo, dicho bono debe realizar los primeros quince días del mes de diciembre y es imputable a las utilidades del trabajador (artículo 132). El pago de utilidades se realizara en un lapso no mayor de dos meses siguiente al cierre del ejercicio económico (artículo 137) y los trabajadores tendrán derecho a verificarlas (artículo 138).

Prestaciones Sociales

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir las prestaciones sociales correspondientes a la duración de las prestaciones de sus servicios, que le remuneren su antigüedad y lo amparen en caso de cesantía. Debe realizarse el pago de estas de manera inmediata a finalizar la relación de trabajo y tomando en cuenta el último salario devengado (artículo 141 de la LOTTT).

Según el artículo 142 de la LOTTT las prestaciones sociales se protegerán, calcularan y pagaran de la siguiente forma:

- a. El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado

- con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
 - c. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
 - d. El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
 - e. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
 - f. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.
- (P.114- 115)

El trabajador tiene derecho a un anticipo de hasta un 70 % de lo acumulado en sus prestaciones sociales, para satisfacer necesidades específicas las cuales son según el artículo 144 de la LOTTT las siguientes:

- a. La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b. La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c. La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d. Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia. (P. 117- 118)

Jornada de Trabajo

Se define según el artículo 167 de la LOTTT como el tiempo en el cual el trabajador está a disposición de la entidad de trabajo para cumplir con sus obligaciones o actividades que derivan de su cargo, la entidad de trabajo deberá colocar en el establecimiento de manera visible la publicación específica de la jornada de trabajo, su duración e intervalo, junto con los días de descanso y la hora de descanso y alimentación. Esta hora de descanso se realizará al menos en una hora todos los días laborales y sin trabajar más de 5 horas seguidas (artículo 168).

Límites de la Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor. La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites según el artículo 173 de la LOTTT:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad. (P. 132-137)

Vacaciones

Cuando el trabajador cumpla un año ininterrumpido en la entidad de trabajo tendrá derecho a un descanso destinado a sus vacaciones de 15 días hábiles, en los años siguientes recibirá un día adicional por cada año hasta llegar a un máximo de 15 días hábiles. Estas vacaciones no podrán ser interrumpidas y si así lo fuese por alguna contingencia se reactivaran al terminar la misma, durante el periodo de las vacaciones el trabajador tendrá derecho a percibir el bono de alimentación como lo establece la ley que regula esta materia, durante este proceso tampoco podrá iniciarse ningún proceso de desmejora, traslado o despido del trabajador. Esta además decir que cuando un trabajador está de vacaciones no se interrumpe la relación laboral y de igual forma sigue generando prestaciones sociales y realizando las cotizaciones de seguro social (artículo 190).

Siguiendo con la descripción de este beneficio las entidades de trabajo pagaran al trabajador además del salario correspondiente una bonificación por concepto de bono vacacional que será de mínimo de 15 días y un día más por cada año de servicio hasta un máximo de 15 días de salario (artículo 192), el pago de las vacaciones deberá realizarse al inicio de las mismas (artículo 194). Cuando por cualquier motivo se termine la relación de trabajo el trabajador tiene derecho a el pago de sus vacaciones calculadas con el último salario devengado antes de finalizar la relación de trabajo (artículo 196), cuando termine la relación de trabajo sin cumplirse el año de servicio ya sea en el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a cobrar la fracción de que corresponde a las vacaciones y bono vacacional por los meses de servicios prestado durante el año correspondiente para el cálculo (artículo 197).

El trabajador deberá disfrutar de sus vacaciones de manera obligatoria y es obligación del patrono concederlas, si el periodo de vacaciones debe interrumpirse por alguna emergencia esta deberá hacerse notificando a la inspectora del trabajo y cumpliendo con los requisitos de la misma. Existen casos en el que el patrono y trabajador acuerdan pagar las vacaciones sin conceder el disfrute de los días, al momento de conceder el disfrute el patrono deberá pagarlas nuevamente sin que pueda alegar haber realizado el pago anteriormente (artículo 197). Si un trabajador tiene dos patronos se deberá otorgar las vacaciones con el primer periodo de año ininterrumpido y el otro patrono deberá concederlas y pagarlas en ese momento pero tomando en cuenta la fracción de salario correspondientes a los meses de servicio. En este caso no se computaran las fracciones con el otorgamiento de vacaciones siguientes (artículo 198). El trabajador solo podrá acumular hasta un máximo de dos periodos vacacionales con previo acuerdo con el patrono (artículo 199), de igual manera la fecha de disfrute se acordara entre ambas partes y solo se podrá posponer hasta un máximo de 3 meses después del cumplimiento del año ininterrumpido (artículo 200). Si el trabajador está incapacitado no podrá disfrutar de sus vacaciones y la entidad de trabajo deberá llevar un registro de las mismas según lo establezca el reglamento de la ley (artículo 203).

Protección de la Maternidad

La trabajadora deberá ser trasladada de su puesto de trabajo cuando pueda estar en riesgo el embarazo en el sitio donde se desempeña, esto no afectara su condición ni su salario según lo expresado en el artículo 334 de la LOTTT, en el mismo orden de ideas gozaran de protección especial de inamovilidad la trabajadora en estado de gravidez desde el inicio del embarazo hasta dos años después del mismo, la protección de inamovilidad de dos años se aplicara a la trabajadora con la colocación familiar de

niños y niñas menores de tres años, así lo establece el artículo 335. La madre gozara de un descanso de 6 semanas de periodo prenatal y 20 semanas de postnatal o por un tiempo mayor por alguna enfermedad durante el embarazo si así lo dicta el médico. En estos casos se conservara el derecho de trabajo y al pago de salario según lo establecido en la ley de seguro social, esto se encuentra plasmado en el artículo 336. El padre tendrá derecho a un permiso de 14 días continuos contado a partir del nacimiento o colocación de su hijo, estos días deberán ser cancelados al trabajador, de igual manera gozara de inamovilidad laboral durante el embarazo y dos años después y también en los casos de colocación de hijos menores de 3 años según lo expresado en el artículo 339 de la LOTTT.

Definición de Términos Básicos

Beneficios Sociales: todos aquellos beneficios que contribuyen con el desarrollo intelectual, físico y moral del trabajador en la sociedad, con condiciones dignas de trabajo como son la formación, seguridad y salud, junto con ayudas que no impliquen un carácter salarial (salvo que el contrato individual de trabajo o contrato colectivo exprese lo contrario) pero que contribuyen a mejorar su calidad de vida.

Beneficios Económicos: beneficios de carácter salarial otorgados por el patrono, cuya mínima aplicación esta aparada en la legislación laboral existente y que ayudan al desarrollo económico del trabajador aumentando su calidad de vida.

Establecimientos Nocturnos: se refiere a tascas, bares y discos que tienen como finalidad fomentar el entrenamiento y turismo en cada región, cuyos principales

atractivos son la buena música, la cocteleria y la buena atención a sus clientes. Estos establecimientos prestas sus servicios principalmente en horas de la noche.

Jornada de Trabajo Nocturna: comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

Entidades de Trabajo: lugar donde se lleva a cabo la jornada de trabajo, donde se realiza el hecho social de trabajo.

Gestión de Recursos Humanos: esta comprende un proceso en el cual se busca lograr los objetivos de la entidad de trabajo mediante la administración de determinados subsistemas que comprenden el área de recursos humanos

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

La investigación a realizar será de campo, ya que mediante la observación participante en los establecimientos nocturnos se buscara describir la situación relacionada con la gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre los beneficios socio-económicos para los establecimientos de trabajo nocturno y de tipo documental porque mediante la consulta de libros, leyes y trabajos de investigación anteriores se establecerán los lineamientos, análisis, teorías y conclusiones sobre los objetivos de la investigación.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación a desarrollar será de naturaleza explicativa o casual, cuya definición es la siguiente según Delgado de Smith (2011-250): “La preocupación de este tipo de investigación está en determinar las causas que originan un determinado fenómeno o bien, las consecuencias del mismo” adicionalmente expresa Delgado de Smith (2011-250) “siendo ello así, el esfuerzo se centrará en responder el por qué de la existencia de una determinada situación”. En el caso particular de esta

investigación se decidirá escoger la investigación explicativa ya que esta servirá de guía para analizar de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y la gestión de recursos humanos, desde la perspectiva de los beneficios socio-económicos otorgados al personal que labora en centros nocturnos, de esta manera se dará respuesta al objetivo general de la investigación

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

- 1) Recopilación documental
- 2) Cuestionario
- 3) Entrevista
- 4) Observación

Recopilación Documental

Delgado de Smith (2011:282) define la recopilación documental de la siguiente manera: “Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa”. En el caso particular de esta investigación se utilizarán datos de documentos escritos tales como trabajos de grados, libros, revistas y leyes para obtener información importante sobre el tema principal del objetivo a estudiar que son los beneficios sociales y económicos.

Cuestionario

Según Delgado de Smith (2011:284) “Es una recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.” Para efectos de esta investigación se utilizará el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, con el fin de medir los beneficios económicos y sociales que ofrecen los establecimientos nocturnos con respecto al mínimo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.

Entrevista

Delgado de Smith (2011:286) define que “la entrevista es una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro es el entrevistado; estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional.” Para efectos de esta investigación se entrevistarán a 6 gerentes de las 6 entidades de trabajo objeto de estudio, la información obtenida de estas entrevistas nos permitirá hacer una comparación de los puntos de vista de los trabajadores y los representantes de los patronos, de esta forma se evitara parcializar la información y tener resultados más relevantes.

Observación

Delgado de Smith (2011: 287) plantea que la observación “Es el procedimiento que tiene como propósito ir registrando de una manera sistemática la conducta del hombre y su contexto social”. La autora hace referencia de Sierra Bravo (1988) y el mismo dice que:

Observación directa por medio de los sentidos de hechos y realidades sociales presentes. Si estos hechos se producen espontáneamente y naturalmente se obtiene la observación simple. Pero si por el contrario existe una cierta preparación y control de este sobre las condiciones del fenómeno observado, se trata entonces de la observación experimental. (p.288).

Mediante la observación se busca conocer en la investigación a realizar, cuál es la realidad de los establecimientos nocturno sobre los beneficios económicos y sociales ofrecidos y se comparara con el cuestionario aplicado a los trabajadores.

Población

La población según Hurtado (2008:140), es “el conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión”. Para efectos de esta investigación se estima contar con una población de 60 trabajadores distribuidos en 6 establecimientos nocturnos los cuales tienen como función brindar un servicio que satisfaga las necesidades de los clientes en cuanto a entretenimiento y disfrute de su estancia en los establecimientos nocturnos, junto con una entrevista semiestructurada a los gerentes de cada entidad de trabajo.

Estrategia Metodológica

Se utilizara el cuadro técnico metodológico como estrategia que ayudara a resumir nuestra investigación mediante una serie de indicadores que generan unos determinados ítems relacionados con los objetivos y estos a su vez permitirá conseguir respuestas a dichos objetivos planteados en la investigación.

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Variables	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
1. Identificar los beneficios socio-económico otorgados a los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia.	- Beneficios sociales	Todos aquellos beneficios que contribuyen con el desarrollo intelectual, físico y moral del trabajador en la sociedad, con condiciones dignas de trabajo que no impliquen un carácter salarial	- Beneficios percibidos de carácter no salarial	1. Formación 2. Comedor 3. Reintegro de Gastos médicos 4. Ayudas escolares para trabajador 5. Ayudas escolares familiares 6. Pago de gastos funerarios 7. Transporte hacia la entidad de trabajo 8. Transporte hacia la casa del trabajador 9. Actividades recreativas 34. Beneficios de alimentación 35. Provisiones de uniformes Artículo 105 de la LOTTT	*Cuestionario	Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia. Gerente de la entidad de trabajo Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)
	- Beneficios económicos	Todos aquellos beneficios de carácter salarial otorgados por el patrono, cuya mínima aplicación esta aparada en la legislación laboral existente y que ayudan a mejorar la calidad de vida del trabajador.	- Beneficios percibidos de carácter salarial	10. Salario para satisfacción de necesidades 11. Compensación proporcional al trabajo 12. Recibos de pago 13. inclusión en el SSO 14. deducción de SSO, RPE, FAOV 15. Propinas como salario 16. Vacaciones brindadas 17. Calculo para las vacaciones 18. Abonos de prestaciones sociales 19. Informe de abono de prestaciones sociales 20. Anticipos de prestaciones sociales 21. Intereses de prestaciones sociales 22. Calculo de utilidades 23. Préstamos personales 24. Maternidad, reposo prenatal 25. Maternidad, reposo postnatal 26. Licencia de paternidad 27. pago de reposo 28. Contratos 36. Salario mínimo 37. Pago de salario en el tiempo correspondiente 38. Recargo por horas con bono nocturno 39. Compensación por horas extras 40. Límites establecidos para horas extras 41. Recargo por días feriados 42. Días cancelados de utilidades 43. límites de la jornada de trabajo Nocturno	*Entrevista semiestructurada (Gerente) *Observación (investigador participante en el proceso de Trabajo) *Recopilación documental	

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Variables	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
2. Comparar los beneficios socio-económicos que ofrecen estos establecimientos con respecto al mínimo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	- Beneficios sociales	Todos aquellos beneficios que contribuyen con el desarrollo intelectual, físico y moral del trabajador en la sociedad, con condiciones dignas de trabajo que no impliquen un carácter salarial	- Beneficios percibidos de carácter no salarial	1. Formación 2. Comedor 3. Reintegro de Gastos médicos 4. Ayudas escolares para trabajador 5. Ayudas escolares familiares 6. Pago de gastos funerarios 7. Transporte hacia la entidad de trabajo 8. Transporte hacia la casa del trabajador 9. Actividades recreativas 34. Beneficios de alimentación 35. Provisiones de uniformes Artículo 105 de la LOTTT	*Recopilación Documental	Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1999)
	- Beneficios económicos	Todos aquellos beneficios de carácter salarial otorgados por el patrono, cuya mínima aplicación esta aparada en la legislación laboral existente y que ayudan a mejorar la calidad de vida del trabajador.	- Beneficios percibidos de carácter salarial	10. Salario para satisfacción de necesidades 11. Compensación proporcional al trabajo 12. Recibos de pago 13. inclusión en el SSO 14. deducción de SSO, RPE, FAOV 15. Propinas como salario 16. Vacaciones brindadas 17. Calculo para las vacaciones 18. Abonos de prestaciones sociales 19. Informe de abono de prestaciones sociales 20. Anticipos de prestaciones sociales 21. Intereses de prestaciones sociales 22. Calculo de utilidades 23. Préstamos personales 24. Maternidad, reposo prenatal 25. Maternidad, reposo postnatal 26. Licencia de paternidad 27. pago de reposo 28. Contratos 36. Salario mínimo 37. Pago de salario en el tiempo correspondiente 38. Recargo por horas con bono nocturno 39. Compensación por horas extras 40. Límites establecidos para horas extras 41. Recargo por días feriados 42. Días cancelados de utilidades 43. límites de la jornada de trabajo Nocturno		

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos	Variables	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
3. Diagnosticar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, para los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia	- Gestión de Recursos Humanos	Proceso mediante el cual se administran los subsistemas de Recursos humanos para lograr los objetivos organizacionales	- Calidad de los servicios prestados por la empresa mediante el subsistema de compensación	29. Solución de problemas en pagos de salario y beneficios 30. Estudios de sueldos y salarios 31. Incentivos por cumplimiento de metas 32. Asesoría en el pago de beneficios 33. Prestación de servicios al personal.	*Cuestionario *Entrevista semiestructurada (Gerente) *Observación (investigador participante en el proceso de Trabajo) *Recopilación documental	Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia Gerente de la entidad de trabajo Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1999)
	- Marco legal Venezolano	Los parámetros establecidos en las sociedad Venezolana, para la Prestación de los beneficios socio-económicos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	- Beneficios percibidos de carácter no salarial	1. Formación 2. Comedor 3. Reintegro de Gastos médicos 4. Ayudas escolares para trabajador 5. Ayudas escolares familiares 6. Pago de gastos funerarios 7. Transporte hacia la entidad de trabajo 8. Transporte hacia la casa del trabajador 9. Actividades recreativas 34. Beneficios de alimentación 35. Provisiones de uniformes		
			- Beneficios percibidos de carácter salarial	10. Salario para satisfacción de necesidades 11. Compensación proporcional al trabajo 12. Recibos de pago 13. inclusión en el SSO 14. deducción de SSO, RPE, FAOV 15. Propinas como salario 16. Vacaciones brindadas 17. Calculo para las vacaciones 18. Abonos de prestaciones sociales 19. Informe de abono de prestaciones sociales 20. Anticipos de prestaciones sociales 21. Intereses de prestaciones sociales 22. Calculo de utilidades 23. Préstamos personales 24. Maternidad, reposo prenatal 25. Maternidad, reposo postnatal 26. Licencia de paternidad 27. pago de reposo 28. Contratos 36. Salario mínimo 37. Pago de salario en el tiempo correspondiente 38. Recargo por horas con bono nocturno 39. Compensación por horas extras 40. Límites establecidos para horas extras 41. Recargo por días feriados 42. Días cancelados de utilidades 43. límites de la jornada de trabajo Nocturno		

Elaborado por: Cárdenas (2016)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos que fueron aplicados en las distintas entidades de trabajo objeto de estudio, con la finalidad de dar respuestas a los objetivos planteados en la investigación. Los instrumentos aplicados en esta investigación fueron una entrevista estructurada a cada uno de los miembros de la gerencia de las distintas entidades de trabajo y una encuesta realizada bajo una escala de selección dirigida a los trabajadores. Es importante destacar que los datos obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores poseen alto grado de confiabilidad.

Objetivo Específico N° 1

Identificar los beneficios socio-económico otorgados a los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñedo en Valencia.

Es importante mencionar que las piezas importantes para dar repuestas a los objetivos de la investigación, fueron la aplicación de la encuesta a los trabajadores y la entrevista estructurada a los gerentes de las distintas entidades de trabajo, 6 para ser para mencionar de forma más detallada, el resultado que arrojan ambos instrumentos permite hacer una comparación que identificara con más certeza los beneficios que son otorgados a los trabajadores por las entidades de trabajo que fueron objeto de

estudio, dicha comparación resulta esencial para dar respuesta a nuestro objetivo número 1. Se realiza mediante esta metodología, ya que al enlazar las repuestas que se obtuvieron de los trabajadores y la gerencia de las entidades de trabajo, arrojará información más veraz sin parcializar la investigación hacia la opinión de algunos de los sujetos participantes en ella.

Ítem

1. En la entidad de trabajo se realizan planes y/o programas destinados a la formación profesional de los trabajadores

Cuadro N° 2: Percepción de los trabajadores sobre la realización de planes y/o aplicación de programas destinados a la formación profesional de los trabajadores.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

La información obtenida para este ítem, refleja que el 100 por ciento de la población encuestada (60 trabajadores de 6 entidades de trabajo) están totalmente en desacuerdo, con el hecho de que en las entidades de trabajo se aplican programas y/o planes de formación que puedan mejorar la formación profesional del trabajador y de alguna manera ayudar a mejorar la forma en la que realizar su trabajo. Como dato adicional es importante mencionar, que los conocimientos que tienen los trabajadores vienen dados por la experiencia adquirida en entidades de trabajo donde prestaron servicios anteriormente o de manera empírica pero, de igual forma no existen programas que auditen dichos conocimientos o que ayuden a reforzarlos.

En el mismo orden de ideas y continuando con el análisis de ítem sobre la formación en las entidades de trabajo que son objeto de estudio, tomamos en cuenta la opinión de los gerentes encuestados (6 entidades de trabajo) el resultado que arroja dicha encuesta, se centra principalmente por opinión unánime de todos los gerentes, en que no se aplican planes ni programas de formación para los trabajadores. Al cruzar la información, se puede notar de manera muy simple, la aplicación de este beneficio a los trabajadores está totalmente ausente en este tipo de entidades de trabajo, ambos actores laborales tanto trabajadores como patronos o representantes del mismo están de acuerdo en la falta de planes o programas de formación en la entidades de trabajo. Es importante mencionar que el artículo 156 de la LOTTT, comenta sobre las condiciones de trabajo y en su literal “b” de manera expresa establece entre las condiciones de trabajo que las entidades de trabajo deben garantizar deberá estar presente, “la formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo”.

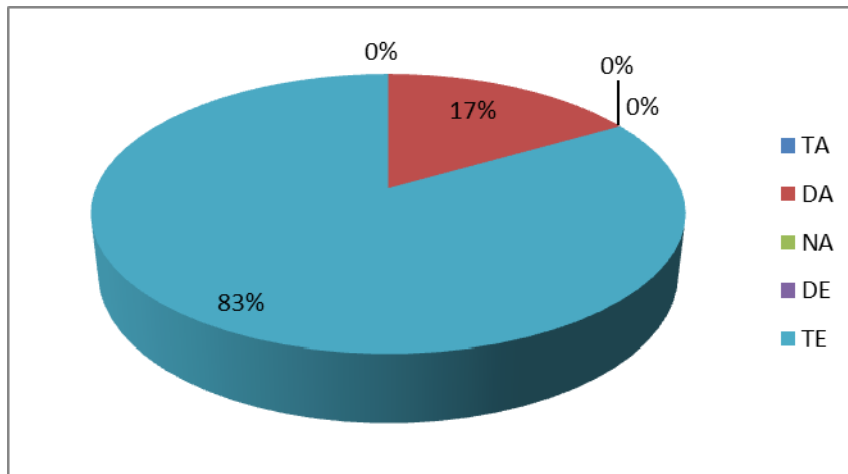
Ítem

2. La entidad de trabajo brinda servicio de comedor

Cuadro N° 3: Percepción sobre el servicio de comedor que brinda la entidad de trabajo

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 1: Percepción sobre el servicio de comedor que brinda la entidad de trabajo



Interpretación

En el gráfico N° 1 se puede observar, del total de la población de trabajadores a los cuales se le aplicó el instrumento, el 17 por ciento, los cuales representan 10 trabajadores, ellos afirman estar de acuerdo con que en la entidad de trabajo se les brinda un servicio de comedor para la jornada en la cual laboran, por otro lado 50 trabajadores que representan el 83 por ciento restante, refleja estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que se les brinda algún tipo de servicio de comedor en su entidad de trabajo.

Haciendo un contraste con la información obtenida por la encuesta aplicada a los gerentes, podemos evidenciar que los resultados que arrojan los trabajadores está en la misma línea que la información de los gerentes, puesto que, 5 de los 6 gerentes de las entidades de trabajo que participan en la investigación, expresan que no se brinda servicio de comedor para los trabajadores en sus entidades de trabajo. Solo un gerente afirma que en la entidad de trabajo a la que él pertenece si se les brinda el servicio de

comedor a los trabajadores. Es importante destacar que según la LOTTT el servicio de comedor no es obligatorio pero, para este tipo de establecimientos, donde algunos funcionan como bar y restaurante, el beneficio de comedor pudiese considerarse para, de alguna manera mejorar las condiciones de los trabajadores. Lo que si es cierto según el marco legal vigente de Venezuela, es que las entidades están obligadas a darle a los trabajadores el bono de alimentación y las entidades que tengan servicio de comedor de igual manera están obligadas a ofrecer el bono de alimentación y el servicio de comedor de manera simultánea a sus trabajadores. En conclusión sobre este beneficio, podemos afirmar que 5 de 6 entidades de trabajo que son objeto de estudio para la investigación, no le brindan a sus trabajadores el servicio de comedor, dicho de otra forma 83 por ciento de las entidades de trabajo que participan en la investigación, no ofrecen el beneficio de comedor a sus trabajadores.

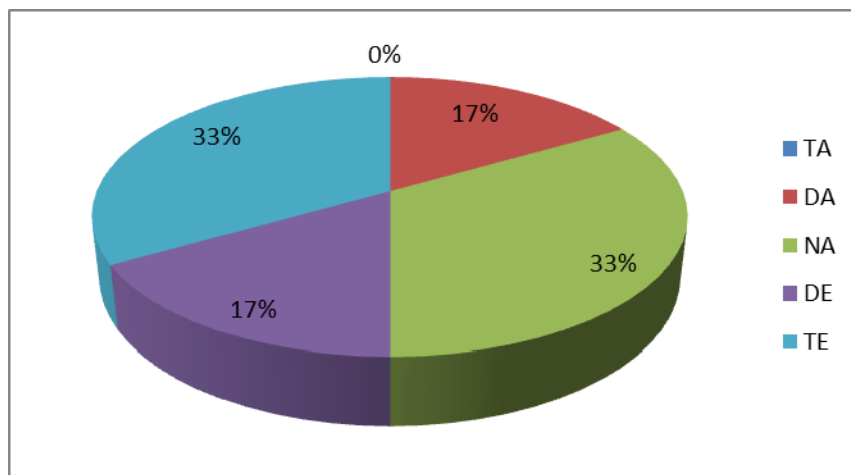
Ítem

3. En caso de algún accidente de trabajo, la entidad de trabajo cubre los gastos médicos que genere dicho accidente

Cuadro N° 4: Percepción sobre los trabajadores sobre la responsabilidad de la empresa en caso de algún accidente de trabajo, cubrimiento de gastos médicos que genere el accidente.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	20	33%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	20	33%
Totales			60	100%

Gráfico N° 2: Percepción sobre los trabajadores sobre la responsabilidad de la empresa en caso de algún accidente de trabajo, cubrimiento de gastos médicos que genere el accidente.



Interpretación

Según la información obtenida por el instrumento de recolección de datos, 10 trabajadores que representan el 17 por ciento del total de la población encuestada,

están de acuerdo en que la entidad de trabajo cubre los gastos del trabajador en caso de ocurrir algún accidente de trabajo. En el mismo orden de ideas, continuando con la interpretación del gráfico, 20 trabajadores que representan un 33 por ciento de la población encuestada, no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, lo que se traduce de otra forma, es que no saben si la entidad de trabajo se hará responsable o no en caso de ocurrir algún accidente de trabajo, otro 17 por ciento de los trabajadores afirma estar en desacuerdo con el hecho, en que la empresa cubre los gastos de ellos en caso de algún accidente de trabajo; por ultimo un 33 por ciento de los trabajadores que representan un total de 20 trabajadores de la población encuestada, afirman estar en total desacuerdo con la afirmación mencionada en este ítem.

Tomando en cuenta la información de las encuestas realizadas a los gerentes de las entidades de trabajo, para el análisis de este ítem, podemos observar que 3 gerentes respondieron que las entidades de trabajo no responden por los gastos en caso de algún accidente de trabajo, otros 3 gerentes de las entidades de trabajo, respondieron que la entidad de trabajo en caso de algún accidente de trabajo, si cubrirán los gastos que genere dicho accidente. Visto de otra forma el 50 por ciento de las entidades de trabajo que participan en la investigación, si asume la responsabilidad de los que genere un accidente de trabajo y el otro 50 por ciento no. Aunque para la percepción de los trabajadores, la proporción es diferente ya que solo un 17 por ciento afirma que la entidad de trabajo asume la responsabilidad, 33 por ciento no emite una opinión, esto puede ser por desconocimiento y 50 por ciento están en la posición de afirmar que la empresa no asume ninguna responsabilidad en caso de algún accidente de trabajo en su entidad.

Ítem

4. La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios del trabajador

Cuadro N° 5: percepción de los trabajadores sobre las ayudas económicas brindadas para realizar estudios

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

El total de la población encuestada (100 por ciento), 60 trabajadores, se mostraron en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajos brinde alguna ayuda económica para, la realización de estudios del trabajador. De igual forma la información obtenida de la entrevista a los gerentes, contrasta de perfectamente con la percepción de los trabajadores sobre este tema, ya que todos los gerentes encuestados en las distintas entidades de trabajo (6), respondieron que las entidades de trabajos no brindan ayudas económicas para la realización de estudios del trabajador.

Ítem

5. La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios de los familiares del trabajador

Cuadro N° 6: percepción de los trabajadores sobre las ayudas económicas brindadas por la entidad de trabajo para, los estudios de los familiares del trabajador

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

El total de la población encuestada (100 por ciento), 60 trabajadores, se mostraron en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajos brinde alguna ayuda económica para, la realización de estudios de los familiares del trabajador. De igual forma la información obtenida de la entrevista a los gerentes, contrasta de perfectamente con la percepción de los trabajadores sobre este tema, ya que todos los gerentes encuestados en las distintas entidades de trabajo (6), respondieron que las

entidades de trabajos no brindan ayudas económicas para la realización de estudios de los familiares del trabajador.

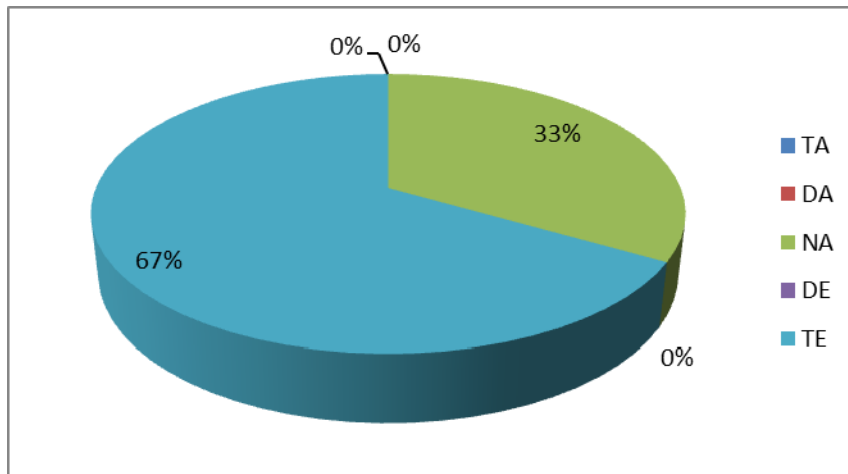
Ítem

6. En caso de fallecer algún trabajador o familiar del trabajador, La entidad de trabajo realiza algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios.

Cuadro N° 7: percepción de los trabajadores sobre, contribución de la entidad de trabajo para gastos de servicios funerarios.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	20	33%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 3: percepción de los trabajadores sobre, contribución de la entidad de trabajo para gastos de servicios funerarios.



Interpretación

Del total de la población encuestada (60 trabajadores), 40 trabajadores que representan el 67 por ciento, manifestaron estar en total desacuerdo, con la afirmación de que la empresa realiza algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios. Por otro lado 20 personas que representan el 33 por ciento restante no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación. En el mismo orden de ideas podemos decir que según la percepción de los trabajadores, más de la mitad está totalmente en desacuerdo con el hecho de que las entidades de trabajo para las cuales laboran, hacen algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios.

Por otra parte, según la información de los gerentes de las entidades de trabajo, el 50 por ciento de estos, expresaron que si contribuyen a los gastos funerarios en caso de la muerte de algún trabajador, pero no es algo escrito ni con montos establecidos, significa que es netamente voluntario por parte del empleador y el monto de contribución depende de lo que el empleador esté dispuesto a ofrecer. El otro 50 por

ciento dijeron, que no contribuyen de ninguna forma en ningún gasto de servicios funerarios. Haciendo contraste con la información obtenida de los trabajadores, la información está muy dispersa lo que nos hace asumir, que estas entidades de trabajo no tienen ningún procedimiento descrito al momento de presentarse este tipo de situaciones, por ende es más probable que en caso de la muerte de algún trabajador, la entidad de trabajo no ejerza ningún tipo de responsabilidad ya que esto no fue acordado entre ambas partes al monto de iniciar la relación de trabajo.

Ítem

7. La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para llegar su jornada de trabajo.

Cuadro N° 8: Percepción de los trabajadores sobre, la facilidad de transporte por parte de la entidad de trabajo para llegar a su jornada de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

El total de la población encuestada (100 por ciento), 60 trabajadores, se mostraron en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo facilite algún medio de transporte para que estos lleguen a su jornada de trabajo, tomando en cuenta que la jornada de trabajo es nocturna. De igual forma la información obtenida de la entrevista a los gerentes, contrasta de perfectamente con la percepción de los trabajadores sobre este tema, ya que todos los gerentes encuestados en las distintas entidades de trabajo (6), respondieron que las entidades de trabajos no facilitan ningún medio de transporte para que estos lleguen a su jornada laboral.

Ítem

8. La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo.

Cuadro N° 9: Percepción de los trabajadores sobre, la facilidad de transporte por parte de la entidad de trabajo para regresar a su casa, luego de haber terminado su jornada de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

Al igual que en el ítem anterior, es predecible que del total de la población encuestada (100 por ciento), 60 trabajadores, se mostraron en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo facilite algún medio de transporte para que estos lleguen a su casa, luego de concluir su jornada de trabajo. De igual forma la información obtenida de la entrevista a los gerentes, contrasta de perfectamente con la percepción de los trabajadores sobre este tema, ya que todos los gerentes encuestados en las distintas entidades de trabajo (6), respondieron que las entidades de trabajos no facilitan ningún medio de transporte para que estos regresen a su casa, luego de concluir su jornada laboral.

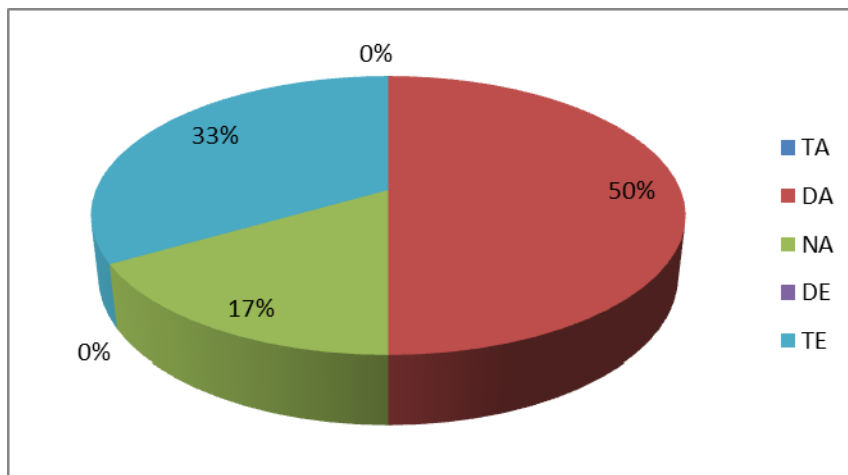
Ítem

9. La entidad de trabajo realiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares.

Cuadro N° 10: percepción de los trabajadores sobre, la realización de actividades recreativas por parte de la entidad de trabajo, para ellos y sus familias.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	30	50%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	20	33%
Totales			60	100%

Gráfico N° 4: percepción de los trabajadores sobre, la realización de actividades recreativas por parte de la entidad de trabajo, para ellos y sus familias.



Interpretación

Del total de la población de trabajadores encuestados, 50 por ciento de estuvieron de acuerdo con la afirmación de que, la entidad de trabajo realiza actividades recreativas para ellos y sus familiares, por otra parte 17 por ciento de los encuestados no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con el hecho de que la entidad de trabajo realice algún tipo de actividades de este tipo, bien sea por desconocimiento o por no querer expresar algún tipo de opinión y por ultimo un 33 por ciento se encuentra en total desacuerdo con el hecho de que la entidad de trabajo organice algún tipo de actividades recreativas para el disfrute de los trabajadores y de sus familiares.

Por otra parte, tomando en cuenta la información obtenida de los gerentes entrevistados, se puede observar que, 3 de las 6 entidades de trabajo entrevistadas afirman que si realizan actividades recreativas para el trabajador y sus familiares, esto contrasta perfectamente con el 50 por ciento de los trabajadores que estuvieron de acuerdo en que la entidad de trabajo realiza este tipo de actividades, la cuales contribuyen a la recreación del trabajador. En contra parte se encuentra las otras 3 entidades que expresaron no realizar ninguna activada de este tipo.

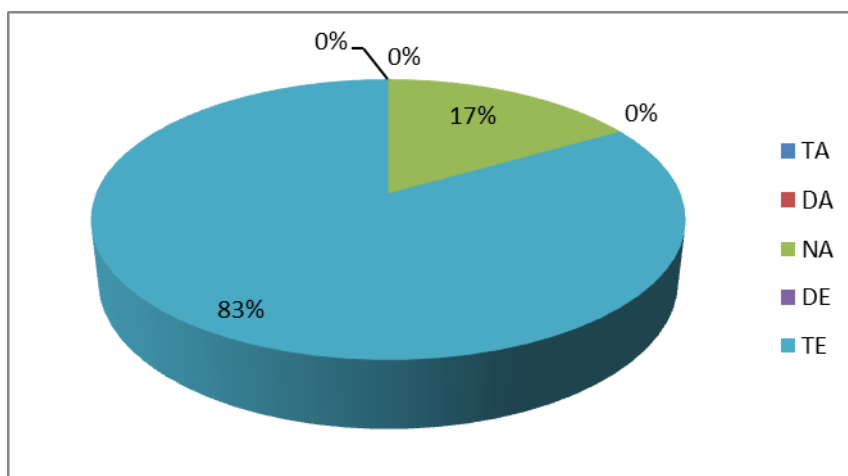
Ítem

10. El salario que le brinda la entidad de trabajo satisface las necesidades básicas de usted y de su familia.

Cuadro N° 11: percepción de los trabajadores sobre, el salario percibido en la entidad de trabajo con respecto a las necesidades básicas que alcanza a cubrir con el mismo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 5: percepción de los trabajadores sobre, el salario percibido en la entidad de trabajo con respecto a las necesidades básicas que alcanza a cubrir con el mismo.



Interpretación

En la interpretación de este ítem es notoria la inconformidad de los trabajadores con el salario que perciben de la entidad de trabajo y esto se refleja de la siguiente manera: de 60 trabajadores encuestados, 50 de ellos que representan un 83 por ciento del total, manifestaron estar totalmente en de acuerdo con la afirmación de que, el salario que perciben en la entidad de trabajo satisface las necesidades básicas de ellos y su familia, otros 10 trabajadores que representan el 17 por ciento restante, no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, visto de otra óptica, este 17 por ciento no fijo ninguna posición sobre esta afirmación. Si comparamos estos resultados con los obtenidos de las entrevistas a los gerentes de las 6 entidades de trabajo, podemos observar que la diferencias de opiniones entre los actores laborales está muy dispersa pues, los gerentes de las 6 entidades de trabajo de forma unánime, manifestaron que el salario que percibe el trabajador en dicha entidad de trabajo satisface las necesidades básicas del trabajador y su familia. Esta respuesta por parte de la gerencia puede ser para evitar aceptar que el salario que dan no es suficiente para cubrir las necesidades y de alguna manera escudarse por si esta información se filtra y los trabajadores piden cualquier tipo de mejoras salariales pero, es muy evidente, según la percepción de los trabajadores que hay una inconformidad en este punto.

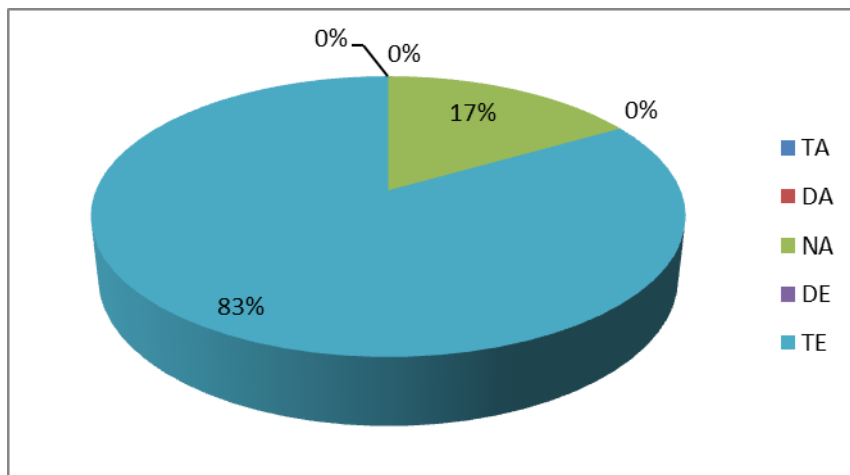
Ítem

11. La compensación que recibe es proporcional al trabajo que realiza.

Cuadro N° 12: percepción del trabajador sobre, la proporción de trabajo que realiza con respecto a la compensación que recibe.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 6: percepción del trabajador sobre, la proporción de trabajo que realiza con respecto a la compensación que recibe.



Interpretación

Para este ítem se observa mucha similitud con los resultados obtenidos en el ítem anterior, pues de igual forma el contenido de este se asemeja, según un 83 por ciento de los trabajadores encuestados, están totalmente en desacuerdo con la afirmación sobre, el trabajo realizado y la proporcionalidad de la compensación que reciben. En esta misma afirmación 17 por ciento que completaría el 100 por ciento de la población encuestada, se ubicaron en la posición de no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación, no quisieron ofrecer ninguna postura para este tema. La opinión de los gerentes con respecto a este tema, dista mucho de la información suministrada por los trabajadores, ya que todos los gerentes entrevistados (de 6 entidades de trabajo) afirman que según su criterio el trabajo que los miembros de la organización realizan es directamente proporcional con el salario que reciben. Al igual que el análisis del ítem anterior se observa mucha disparidad entre los dos actores laborales sobre temas relacionados con el salario en la entidad de trabajo.

Ítem

12. La entidad de trabajo le entrega recibos de pagos donde demuestre las asignaciones que devenga para cada periodo de pago.

Cuadro N° 13: Percepción de los trabajadores sobre, la entrega de recibos de pagos por parte de la entidad de trabajo donde demuestra las asignaciones que devenga cada trabajador para cada periodo de pago.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

El total de la población encuestada (100 por ciento), 60 trabajadores, se mostraron en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo, entregue recibos de pago y mucho menos que en ellos se detalle todas las asignaciones que recibe para cada periodo de pago. De igual forma la información obtenida de la entrevista a los gerentes, contrasta de perfectamente con la percepción de los trabajadores sobre este tema, ya que todos los gerentes encuestados en las distintas entidades de trabajo (6), respondieron que las entidades de trabajo no entregue recibos y que en ellos se detalle todas las asignaciones que recibe el trabajador, para cada periodo de pago. Esto demuestra la falta de transparencia por parte de las entidades de trabajo, con respecto a los pagos que realizan y se puede interpretar como que los empleadores realicen esta mala práctica para evadir responsabilidades laborales o para maquillar cifras al momento de cumplir con cualquier tipo de obligaciones de carácter salarial. Es importante destacar, según lo expresado por la LOTTT en su artículo 106, el otorgamiento de recibos al trabajador debe realizarse de forma obligatoria y debe reflejar todas las asignaciones que el trabajador percibe, de igual manera este recibo mostrara al trabajador deducciones de nómina establecidas por la ley como seguro

social obligatorio, régimen prestacional de empleo o paro forzoso, INCES, FAOV, entre otros que estable la legislación laboral Venezolana.

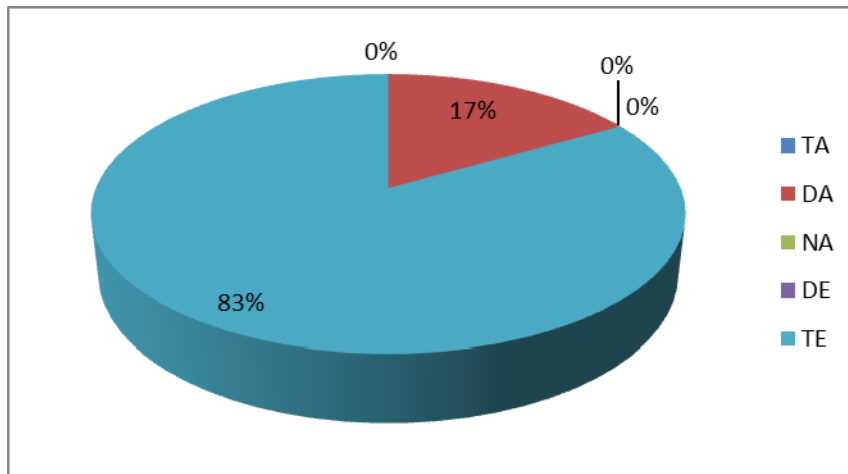
Ítem

13. La entidad de trabajo incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio.

Cuadro N° 14: percepción de los trabajadores sobre, su inclusión en el seguro social obligatorio, por parte de la entidad de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 7: percepción de los trabajadores sobre, su inclusión en el seguro social obligatorio, por parte de la entidad de trabajo.



Interpretación

En este caso, de un total de 60 trabajadores encuestados, 50 de ellos que representan un 83 por ciento, manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que la empresa los incluye en el seguro social obligatorio, lo que resulta muy alarmante puesto que visto desde otra óptica, según la percepción de los trabajadores, 5 de 6 entidades de trabajo dedicadas a esta actividad comercial (entretenimiento) no incluyen a sus trabajadores en el seguro social que como su nombre lo dice, es de carácter obligatorio. Por otra parte 17 por ciento de los trabajadores encuestados manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de estar incluidos en el seguro social obligatorio. Comparando estos resultados con la información proporcionada por los gerentes de las entidades de trabajo, se observa que 4 de 6 entidades de trabajo las cuales son objeto de estudio, afirman no incluir a sus trabajadores en el seguro social obligatorio y solo 2 de estas entidades manifiestan, si incluir a sus trabajadores en el seguro social obligatorio.

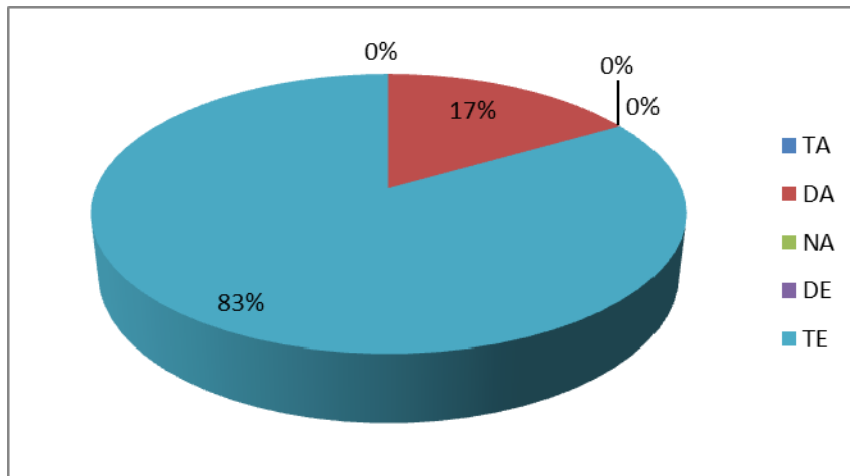
Ítem

14. La entidad de trabajo hace las deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo de ahorro obligatorio para la vivienda.

Cuadro N° 15: Percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa al realizar deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo obligatorio para la vivienda.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 8: Percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa al realizar deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo obligatorio para la vivienda.



Interpretación

83 por ciento del total de la población encuestada, manifiestan estar en total desacuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo cumpla con realizar algún tipo de deducción de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo o ley de política habitacional, estos resultados contrastan perfectamente con los del ítem anterior a este, el cual menciona la inclusión de los trabajadores en el seguro social. En el mismo orden de ideas resulta muy acertado el hecho de que, si el 83 por ciento de los trabajadores manifiestan no estar incluidos en el seguro social obligatorio, el mismo 83 por ciento no se les realice deducciones de este tipo de conceptos. Por otra parte el 17 por ciento restante se ubicaron en la opción de estar de acuerdo en que la entidad de trabajo cumpla con hacerle los descuentos de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y ley de política habitacional. Por otra parte 4 gerentes de los 6 encuestados manifiestan no hacer ningún tipo de deducciones que se mencionan en este ítem, ni ninguna otra que tenga que ver con lo relacionado al marco legal laboral venezolano, solo 2 manifestaron realizar deducciones de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y ley de política habitacional. Es

notorio el incumplimiento del marco legal laboral venezolano por parte de las entidades de trabajo que son objeto de estudio con solo analizar este ítem y los resultados del ítem anterior.

Ítem

15. La entidad de trabajo toma las propinas que usted recibe, en consideración para el cálculo de los beneficios económicos.

Cuadro N° 16: percepción de los trabajadores sobre, la consideración de la propina obtenida por parte de la entidad de trabajo para el cálculo de beneficios económicos.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

60 Trabajadores, que presentan el 100 por ciento de la población encuestada, manifestaron estar en total desacuerdo con la afirmación, en la que la entidad de trabajo considera en tomar las propinas obtenidas por el trabajador para el cálculo de beneficios económicos, los gerentes entrevistados expresaron que en ninguno de las entidades de trabajo objeto de estudio, se toma en cuenta las propinas obtenidas por los trabajadores para el cálculo de algún beneficio laboral. Es importante mencionar el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras el cual resalta: los establecimientos en los cuales se acostumbra a cobrar porcentaje por el servicio prestado, dicho porcentaje se computara al salario por lo cual deberá tomarse en cuenta para los cálculos de beneficios laborales del trabajador. Esto de acuerdo con lo pactado o con la costumbre del local. En el caso de las propinas si en el local se acostumbran a recibirlas serán consideradas parte del salario y para el cálculo de beneficios pero llegando a un acuerdo entre las partes sobre un monto, si no se llega a un acuerdo entre las partes este monto se fijara por orden judicial.

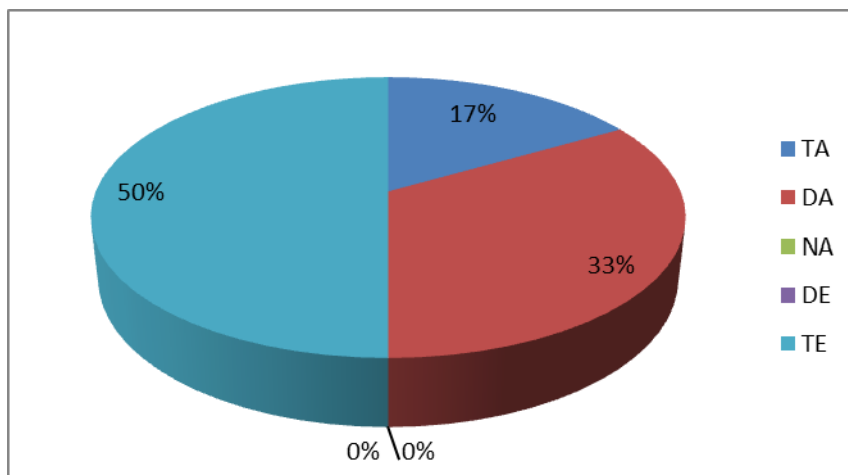
Ítem

16. La entidad de trabajo brinda el beneficio de vacaciones a sus trabajadores.

Cuadro N° 17: percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa en brindar el beneficio de vacaciones.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	10	17%
4	De acuerdo	DA	20	33%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	30	50%
Totales			60	100%

Gráfico N° 9: percepción de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la empresa en brindar el beneficio de vacaciones.



Interpretación

El 50 por ciento de los trabajadores, que está conformado por 30 trabajadores encuestados, cuando se les presenta la afirmación sobre, el cumplimiento de la empresa con respecto al beneficio de vacaciones, manifestaron estar totalmente en

desacuerdo con este hecho, otro 33 por ciento de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con esta afirmación y un 17 por ciento expreso está totalmente de acuerdo con el hecho de que la entidad de trabajo brinda fielmente el beneficio de vacaciones. Resumiendo la información obtenida de los trabajadores, se puede observar que 50 por ciento de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, brinda este beneficio y el otro 50 por ciento no cumple con esto, lo que encaja perfectamente con la información obtenida de las encuestas realizadas a los gerentes de las distintas entidades de trabajo.

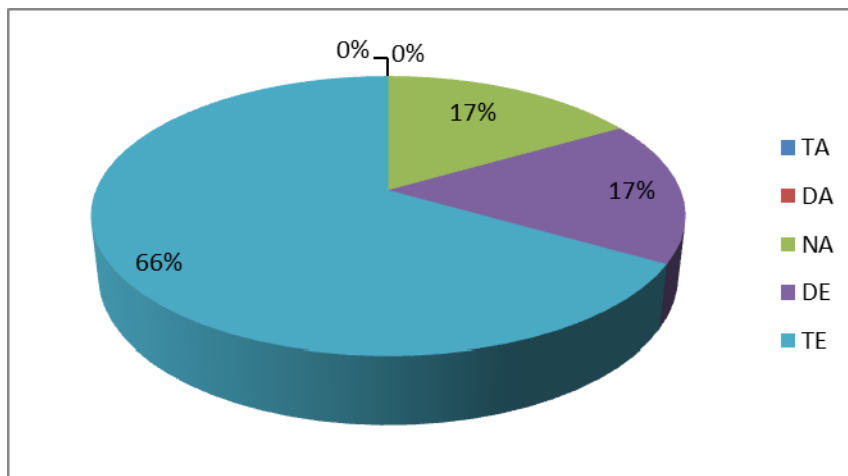
Ítem

17. El cálculo que realiza a empresa para efectos de vacaciones es el adecuado.

Cuadro N° 18: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo adecuado para efectos del beneficio de vacaciones.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 10: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo adecuado para efectos del beneficio de vacaciones.



Interpretación

Para este ítem se observa que ningún trabajador de todos los encuestados, estuvieron en las opciones donde manifiestan estar de acuerdo con los cálculos realizados por la entidad de trabajo para efectos de vacaciones, notablemente se puede observar en el gráfico que 66 por ciento de los trabajadores (40 trabajadores) escogieron la opción de totalmente en desacuerdo con el cálculo efectuado por la entidad de trabajo para el beneficio de vacaciones, 17 por ciento (10 trabajadores) están en desacuerdo con el cálculo y por ultimo 17 por ciento restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cálculo para este beneficio. Por otra parte, según la información obtenida de los gerentes entrevistados en las distintas entidades de trabajo, arrojan que 3 de las 6 entidades objeto de estudio, consideran que el cálculo que realizan para efectos de vacaciones es el adecuado, la otras 3 entidades no

brindan beneficio de vacaciones por ende no realizan ningún cálculo para este beneficio. El contraste de opiniones dista mucho, pues es notoria la inconformidad de los trabajadores para este beneficio.

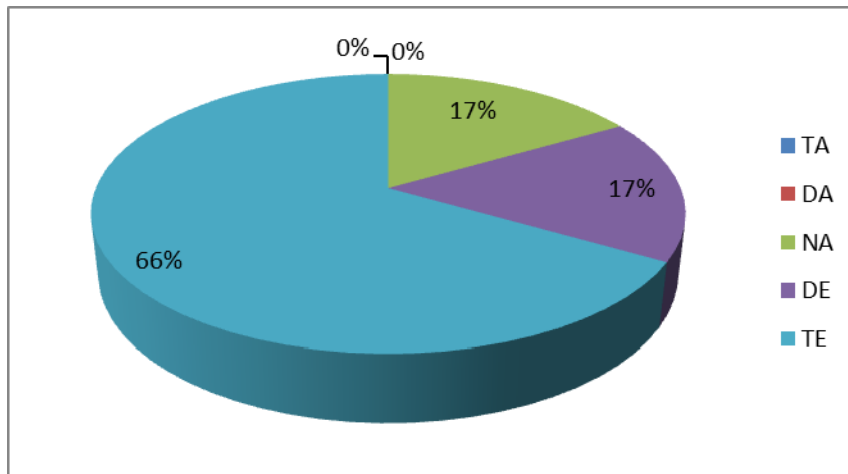
Ítem

18. La entidad de trabajo realiza los abonos correspondientes por concepto de prestaciones sociales.

Cuadro N° 19: percepción de los trabajadores sobre, la realización por parte de la entidad de trabajo, de los abonos correspondientes de prestaciones sociales.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 11: percepción de los trabajadores sobre, la realización por parte de la entidad de trabajo, de los abonos correspondientes de prestaciones sociales.



Interpretación

66 por ciento de los trabajadores (40 trabajadores) escogieron la opción de totalmente en desacuerdo, con el hecho de que la entidad de trabajo realiza algún tipo de abono por concepto de prestaciones sociales, 17 por ciento (10 trabajadores) están en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo realiza algún tipo de abono por concepto de prestaciones sociales y por ultimo 17 por ciento restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación bien sea por desconocimiento del tema o por falta de información al momento de su ingreso a la entidad de trabajo. Por otra parte, según la información obtenida de los gerentes entrevistados en las distintas entidades de trabajo, arrojan que 3 de las 6 entidades objeto de estudio, afirman que la entidad de trabajo realiza los abonos por concepto de prestaciones sociales a los trabajadores pero, los cálculos van a la contabilidad de estas hasta el momento en el que finalice la relación laboral, la otras 3 entidades no realizan ningún tipo de abono por concepto de prestaciones sociales a los trabajadores.

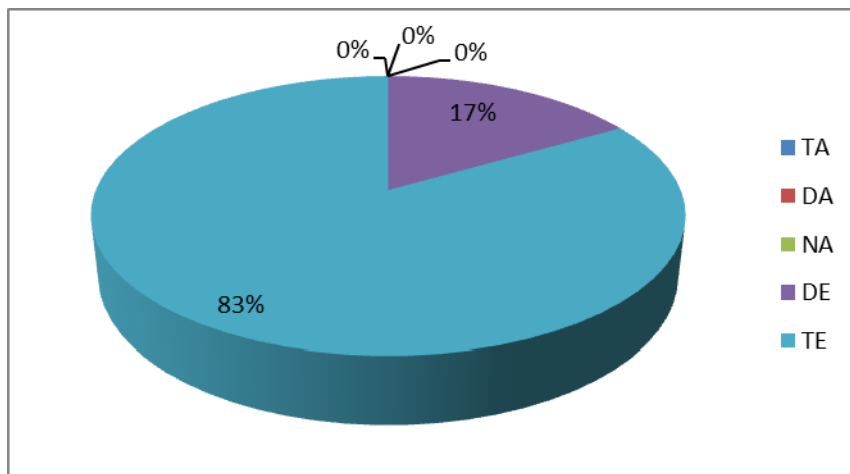
Ítem

19. La entidad de trabajo informa cada 6 meses a los trabajadores sobre el monto abonado por concepto de prestaciones sociales.

Cuadro N° 20: percepción de los trabajadores sobre, la entrega de información por parte de la entidad de trabajo, en un periodo de 6 meses sobre el abono por concepto de prestaciones sociales.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 12: percepción de los trabajadores sobre, la entrega de información por parte de la entidad de trabajo, en un periodo de 6 meses sobre el abono por concepto de prestaciones sociales.



Interpretación

En este ítem, se muestra que 50 trabajadores, que representan un 83 por ciento del total de la población encuestada, están en totalmente en desacuerdo con la afirmación, de que la entidad de trabajo les suministra información cada 6 meses sobre el monto que generan por concepto de prestaciones sociales y el otro 17 por ciento, simplemente estuvo en desacuerdo con esta afirmación. Se observa notablemente que en las entidades de trabajo no se le suministra información alguna a los trabajadores sobre el tema de prestaciones sociales. Por otra parte, tomando en cuenta la información suministrada por la gerencia de las 6 entidades de trabajo objeto de estudio, se puede corroborar la información obtenida de los trabajadores y los datos obtenidos de la entrevista a los gerentes, encajan perfectamente con lo arrojado en el instrumento aplicado a los trabajadores. Es importante mencionar que el artículo 143 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, expresa que la empresa deberá informar a los trabajadores sobre los abonos que se le realice al trabajador, bien sea en una cuenta de fideicomiso o a la contabilidad de la empresa.

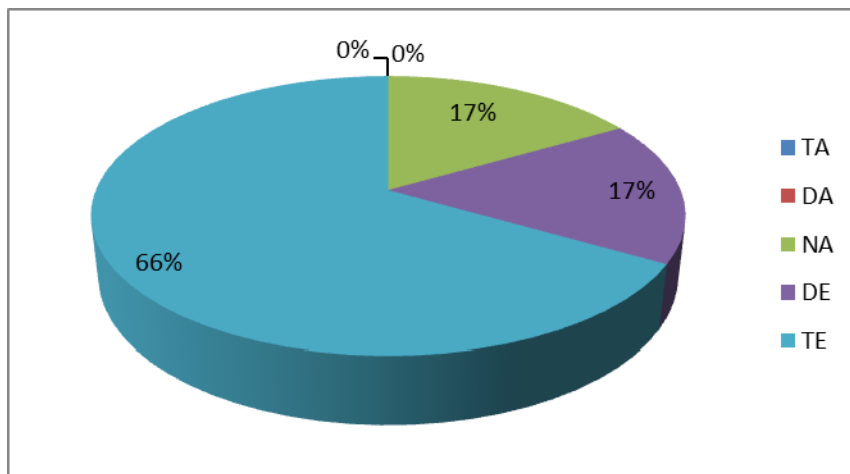
Ítem

20. La entidad de trabajo otorga a sus trabajadores anticipos de prestaciones sociales.

Cuadro N° 21: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de anticipos de prestaciones sociales en la entidad de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 13: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de anticipos de prestaciones sociales en la entidad de trabajo.



Interpretación

En la interpretación de este gráfico, se observa que 66 por ciento del total de la población encuestada se muestra totalmente en desacuerdo, con la afirmación en la que la entidad de trabajo otorga anticipos de prestaciones sociales, otro 17 por ciento estuvo en la posición de estar en desacuerdo con esta afirmación y el 17 por ciento restante que completa el total de la población encuestada, no está de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación ya que carecen de información sobre el tema. Comparando los resultados de la información suministrada por los trabajadores, con los que nos arrojan la entrevista realizada a las gerencias de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, tenemos que 4 de 6 de estas entidades de trabajo no otorgan anticipo de prestaciones sociales a los trabajadores y solo 2 de ellas si lo hacen. Llegar a un punto medio en esta tema con respecto a la información que suministran ambos actores laborales es complicado, pues según la información obtenida de los trabajadores, ninguno se ubicó en una respuesta positiva de la escala, lo que sí es evidente, son escasos y casi inexistentes el otorgamiento de este beneficio en este tipo de entidades de trabajo. Cabe destacar que este tipo de anticipos está

tipificado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente en el artículo 144 y todas las entidades deberían cumplir con lo expresado en la mencionada ley.

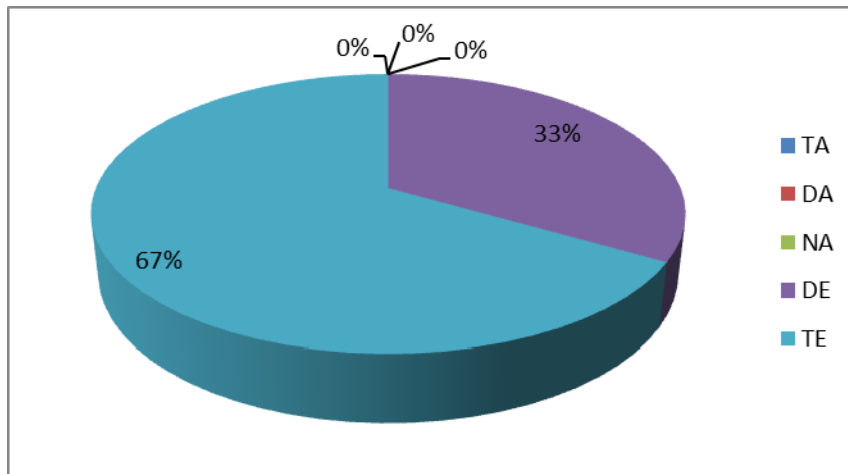
Ítem

21. La entidad de trabajo cancela el monto correspondiente por concepto de intereses de prestaciones sociales.

Cuadro N° 22: percepción de los trabajadores sobre, el pago realizado por la entidad de trabajo, por concepto de intereses de prestaciones sociales.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	20	33%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 14: percepción de los trabajadores sobre, el pago realizado por la entidad de trabajo, por concepto de intereses de prestaciones sociales.



Interpretación

66 por ciento de los trabajadores (40 trabajadores) escogieron la opción de totalmente en desacuerdo, con el hecho de que la entidad de trabajo realiza algún tipo de pago por concepto de intereses de prestaciones sociales, 33 por ciento (20 trabajadores) están en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo realiza algún tipo de pago por concepto de intereses de prestaciones sociales. Por otra parte, según la información obtenida de los gerentes entrevistados en las distintas entidades de trabajo, arrojan que 3 de las 6 entidades objeto de estudio, afirman que la entidad de trabajo realiza pagos por concepto de intereses de prestaciones sociales a los trabajadores pero, los cálculos van a la contabilidad de estas hasta el momento en el que finalice la relación laboral, la otras 3 entidades no realizan ningún tipo de pago por concepto de intereses de prestaciones sociales a los trabajadores. Estos datos encajan de forma exacta con los datos obtenidos para el ítem 18, ya que son temas que guardan mucha relación (abono de prestaciones sociales).

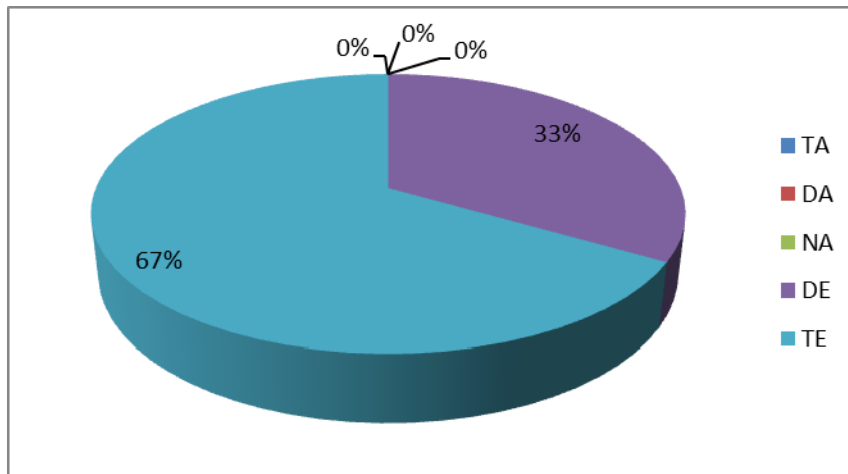
Ítem

22. El cálculo que realiza la entidad de trabajo por concepto de utilidades es el adecuado.

Cuadro N° 23: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo realizado por la entidad de trabajo para efectos de pago de utilidades.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	20	33%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 15: percepción de los trabajadores sobre, el cálculo realizado por la entidad de trabajo para efectos de pago de utilidades.



Interpretación

Del total de la población encuestada (60 trabajadores), 40 de ellos que están representados por un 67 por ciento, manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que se establece que el cálculo que realiza la entidad de trabajo para efectos de utilidades es el adecuado, el otro 33 por ciento restante que representa a 20 trabajadores estuvieron simplemente en desacuerdo con esta afirmación. Es notable que ningún trabajador estuviera de acuerdo con esta afirmación, ni mucho menos totalmente de acuerdo, como lo indicaban dos de las opciones en la escala. Con relación a la información suministrada por los gerentes de las distintas entidades de trabajo objeto de estudio se obtiene que, 3 de las entidades de trabajo consideran que los cálculos que realizan para el pago del beneficio de utilidades es el adecuado, las otras 3 entidades restante no cancelan el beneficio de utilidades, es por ello que esta pregunta en la entrevista realizada a la gerencia no aplica para ellas.

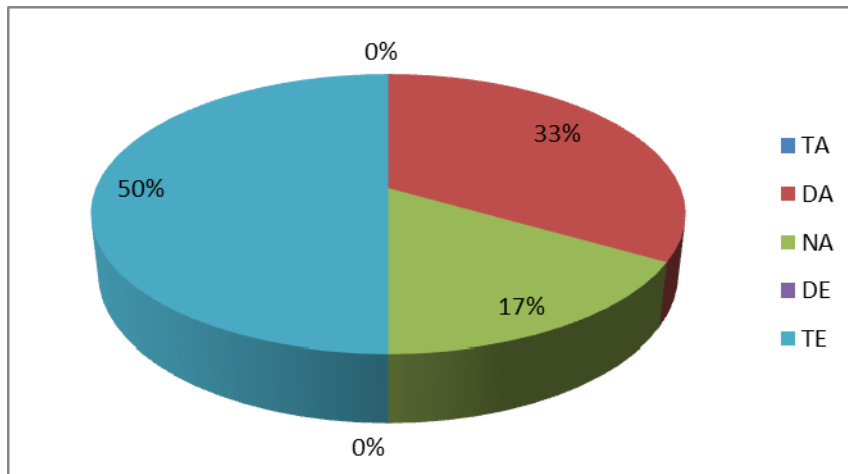
Ítem

23. La entidad de trabajo gestiona préstamos personales para los trabajadores.

Cuadro N° 24: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de préstamos personales por parte de la entidad de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	20	33%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	30	50%
Totales			60	100%

Gráfico N° 16: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de préstamos personales por parte de la entidad de trabajo.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 20 trabajadores que representa un 33 por ciento, estuvieron de acuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo otorga préstamos personales, un 17 por ciento no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo con esta información bien sea porque no tienen información suficiente o porque nunca han solicitado préstamos y por ultimo un 50 por ciento que representan a 30 trabajadores manifestaron estar totalmente en desacuerdo con el hecho de que la empresa otorgue préstamos personales si estos los solicitan. Con respecto a la entrevista realizada a las distintas gerencias de las entidades de trabajo, se debe mencionar que 3 de ellas otorgan préstamos personales y las otras 3 no, esto se asemeja bastante a la información obtenida de los trabajadores.

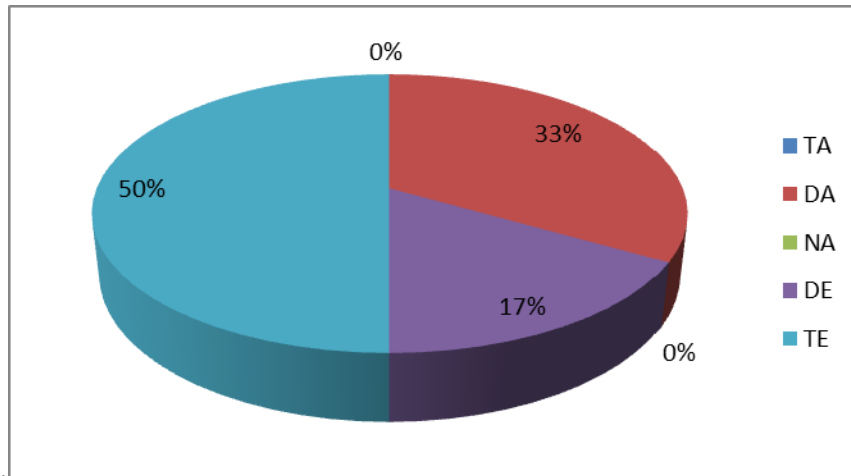
Ítem

24. En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo prenatal correspondiente a la trabajadora.

Cuadro N° 25: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo prenatal a la trabajadora.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	20	33%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	30	50%
Totales			60	100%

Gráfico N° 17: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo prenatal a la trabajadora.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 20 trabajadores que representan un 33 por ciento, manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo otorga a la trabajadora el reposo prenatal, un 17 por ciento que representa a 10 trabajadores, expresaron estar en desacuerdo con la mencionada afirmación y el 50 por ciento restante (30 trabajadores) manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo otorga reposo prenatal a la trabajadora. Por otra, de la información obtenida, en las entrevistas aplicada los gerentes de las distintas entidades de trabajo se obtuvo que 5 de ellas si otorga reposo prenatal a la trabajadora y solo una se mantiene en la posición de no otorgar dicho reposo, estos datos distan mucho de lo expresado por los trabajadores, se presentan opiniones muy distintas en este punto.

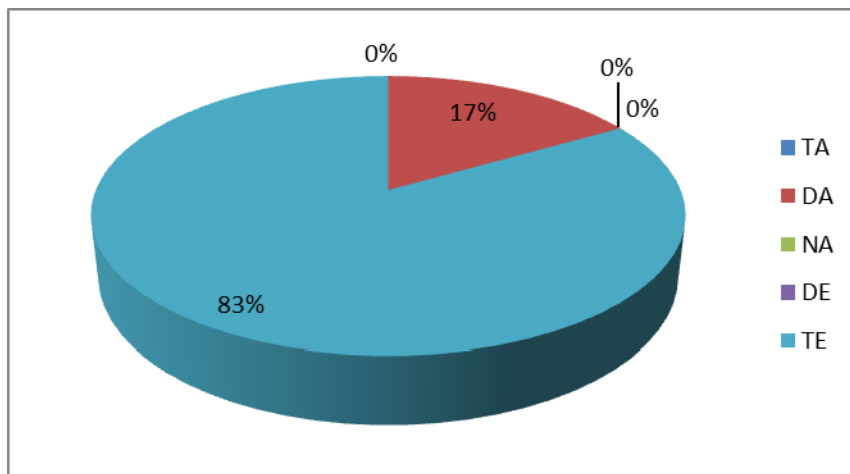
Ítem

25. En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo posnatal correspondiente a la trabajadora.

Cuadro N° 26: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo postnatal a la trabajadora.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 18: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de reposo postnatal a la trabajadora.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 10 trabajadores que representan un 17 por ciento, manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo otorga a la trabajadora el reposo postnatal y el 83 por ciento restante (50 trabajadores) manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo otorga reposo postnatal a la trabajadora. Por otra, de la información obtenida, en las entrevistas aplicada los gerentes de las distintas entidades de trabajo se obtuvo que 5 de ellas si otorga reposo postnatal a la trabajadora y solo una se mantiene en la posición de no otorgar dicho reposo, estos datos distan mucho de lo expresado por los trabajadores para la comparación de opiniones en este punto.

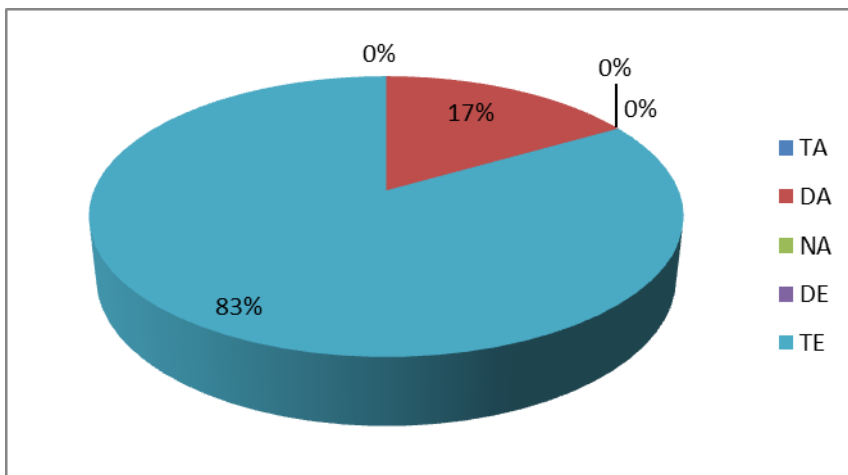
Ítem

26. La entidad de trabajo cumple en brindar la licencia de paternidad.

Cuadro N° 27: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de licencia de paternidad.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	50	83%
Totales			60	100%

Gráfico N° 19: percepción de los trabajadores sobre, el otorgamiento de licencia de paternidad.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 10 trabajadores que representan un 17 por ciento, manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo otorga licencia de paternidad al trabajador por nacimiento de un hijo y el 83 por ciento restante (50 trabajadores) manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo otorga licencia de paternidad al trabajador por nacimiento de un hijo. Por otra, de la información obtenida, en las entrevistas aplicada los gerentes de las distintas entidades de trabajo se obtuvo que 3 de ellas si otorga licencia de paternidad al trabajador por nacimiento de un hijo y las otras 3 se mantiene en la posición de no otorgar licencia de paternidad al trabajador por nacimiento de un hijo.

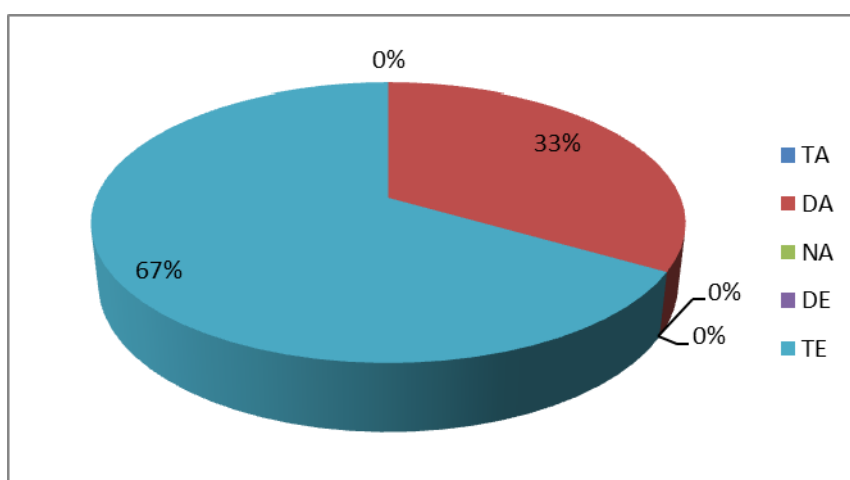
Ítem

27. La entidad de trabajo realiza el pago correspondiente por algún tipo de reposo del trabajador.

Cuadro N° 28: percepción del trabajador sobre, el pago por parte de la entidad de trabajo por cualquier reposo que pueda presentar el trabajador.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	20	33%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 20: percepción del trabajador sobre, el pago por parte de la entidad de trabajo por cualquier reposo que pueda presentar el trabajador.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 20 trabajadores que representan un 33 por ciento, manifestaron estar de acuerdo con la afirmación de que la entidad de trabajo realiza pagos por cualquier tipo de reposo que pueda presentar el trabajador y el 67

por ciento restante (40 trabajadores) manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo realiza pagos por cualquier tipo de reposo que pueda presentar el trabajador. Por otra, de la información obtenida, en las entrevistas aplicada los gerentes de las distintas entidades de trabajo se obtuvo que 3 de ellas si realizan pagos por cualquier reposo que pueda presentar el trabajador y las otras 3 se mantiene en la posición de no hacerlo ningún pago por concepto de reposo. En este punto al igual que los otros ítem relacionados con algún tipo de reposo se observa mucho disparidad entre la información obtenida de ambos actores laborales. Es importante destacar que en datos anteriores se observó que ciertas entidades de trabajo no incluyen a sus trabajadores en el seguro social obligatorio es por ello que la responsabilidad al momento de presentarse algún tipo de reposo por parte del trabajador, sobre todo si está relacionado con algún accidente laboral o cualquier condición laboral que genere una enfermedad, la responsabilidad de ello deberá correr por cuenta de la empresa, pero observando los resultados que arrojan los instrumentos de recolección de datos, es notorio que los empleadores del 50 por ciento de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, no muestran interés o ignoran esta realidad.

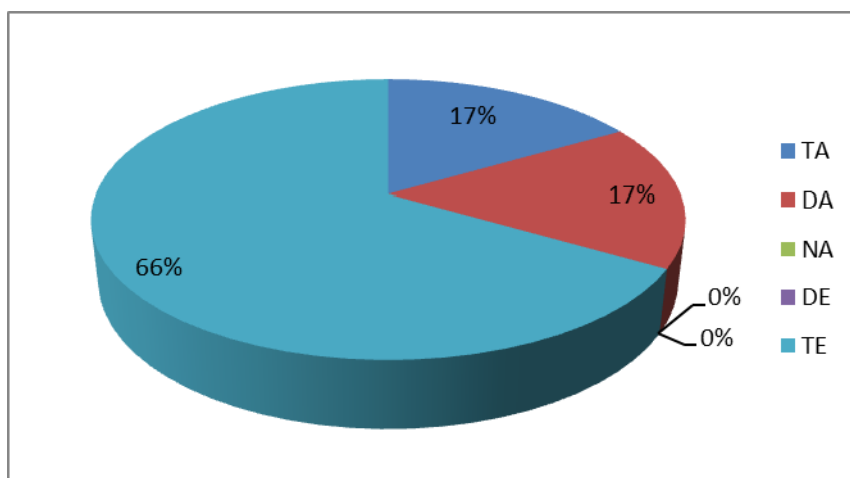
Ítem

28. La entidad de trabajo realiza contratos escritos de trabajo para definir la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación.

Cuadro N° 29: percepción de los trabajadores sobre, si entrega la entidad de trabajo contratos escritos donde, se defina la relación laboral junto con los beneficios establecidos en dicha relación.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	10	17%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 21: percepción de los trabajadores sobre, si entrega la entidad de trabajo contratos escritos donde, se defina la relación laboral junto con los beneficios establecidos en dicha relación.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 10 trabajadores que representan un 17 por ciento, manifestaron estar totalmente de acuerdo, en que la entidad de trabajo les entrega contratos de trabajos escritos donde, se define la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación, otro 17 por ciento, manifestó estar simplemente de acuerdo con esta afirmación y el 66 por ciento restante que representa a la mayoría (40 trabajadores) manifestaron estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, en otras palabras, a estos cuarenta trabajadores sus entidades de trabajo nunca le entregaron contratos de trabajo donde se definan la relación laboral y los beneficios a percibir. En el mismo orden de ideas, describiendo los resultados obtenidos por la entrevista realizada a los gerentes de las 6 entidades de trabajo objeto de estudio, 3 de ellas afirman que si le entregan contratos escritos de trabajo a sus empleados, en los cuales se define la relación laboral y las 3 restante manifiesta que las entidades a las que representan, no realizan esta práctica, aun cuando esto esté incluido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 59, el cual explica el contenido de los contratos de trabajo y el artículo 58 describe la forma de los contratos de trabajo, en el mismo artículo deja claro que, preferentemente deben ser escritos.

Interpretación Segunda Parte Del Instrumento De Recolección De Datos

En esta parte del instrumento de recolección de datos, se le hicieron 10 preguntas a los trabajadores de cada una de las 6 entidades de trabajo, las respuestas eran de opción múltiple, y para algunas de las preguntas se les pedía incluir porcentajes estimados para obtener una respuesta más acertada a la interrogante, la misma

modalidad se aplicó a los gerentes entrevistados. El objetivo de esto, al igual que en la primera parte es comparar la información obtenida de cada actor laboral.

Ítem

34. ¿La entidad de trabajo cumple con los beneficios de alimentación (pago de cesta ticket) establecidos por el marco legal vigente?

34.1. Menos de lo que establece el marco legal al mes (indique porcentaje)

34.2. Lo que establece el marco legal al mes

34.3. Por encima de lo que establece el marco legal (indique porcentaje)

34.4. No cancela bono de alimentación

Cuadro N° 30: Respuesta de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en cancelar el bono de alimentación.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos de lo que establece el marco legal al mes (50%)	1	10	17%
Lo que establece el marco legal al mes	2	20	33%
Por encima de lo que establece el marco legal	0	0	0%
No cancela bono de alimentación	3	30	50%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 31: Respuesta de los gerentes sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en cancelar el bono de alimentación.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos de lo que establece el marco legal al mes (50%)	0	0%
Lo que establece el marco legal al mes	3	50%
Por encima de lo que establece el marco legal	0	0%
No cancela bono de alimentación	3	50%
Totales	6	100%

Interpretación

Según las repuestas obtenidas de los trabajadores, 30 de estos trabajadores, los cuales tienen una distribución de 10 trabajadores por entidad de trabajo (3 entidades de trabajo), manifestaron que en la entidad de trabajo donde ellos laboran no se les cancela en bono de alimentación, solo 20 trabajadores que representan a 2 entidades de trabajo, expresaron que en sus entidades de trabajo cancelan lo que establece el marco legal para la cancelación del bono de alimentación y por último 10 trabajadores que representan a una entidad de trabajo objeto de estudio, expresaron que, en esa entidad de trabajo se les cancela el bono de alimentación pero, 50 por ciento por debajo de lo que establece el marco legal venezolano para este tema. Las respuestas de los gerentes para este caso, son de 3 entidades de trabajo que no cancelan el bono de alimentación y las 3 entidades restantes si cancelan este bono tal y como lo establece el marco legal vigente. El contraste de información se asemeja bastante, solo se observa un caso donde los trabajadores manifiestan que se le cancela 50 por ciento menos de lo que establece el marco legal y la misma entidad de trabajo dice que le cancela este bono dentro del rango legal establecido. Pero el dato más

importante que se observa en la información obtenida, es la usencia de pago del bono de alimentación o cesta ticket por parte de la mitad de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, hablamos del 50 por ciento de la población encuestada que no recibe ningún pago por concepto de cesta ticket y el pago de este beneficio resulta ser de carácter obligatorio.

Ítem

35. ¿La entidad de trabajo realiza la dotación necesaria de uniformes a todo el personal?

35.1. Cada 3 meses

35.2. Cada 6 meses

35.3. Cada año

35.4. Solo realiza dotación al momento de ingresar

35.5. No realiza dotación

Cuadro N° 32: Respuesta de los trabajadores sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en la dotación de uniformes.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Cada 3 meses	0	0	0%
Cada 6 meses	0	0	0%
Cada año	0	0	0%
Solo realiza dotación al momento de ingresar	5	50	83%
No realiza dotación	1	10	17%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 33: Respuesta de los Gerentes sobre, el cumplimiento de la entidad de trabajo en la dotación de uniformes.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Cada 3 meses	0	0%
Cada 6 meses	3	50%
Cada año	0	0%
Solo realiza dotación al momento de ingresar	2	33%
No realiza dotación	1	17%
Totales	6	100%

Interpretación

83 por ciento de los trabajadores (50 trabajadores), los cuales representa a 5 entidades de trabajo (10 trabajadores por cada entidad de trabajo), aseguran que solo al momento en ingresar a la organización se les doto de uniforme, lo 10 trabajadores

restante que representan un 17 por ciento y son la voz de una entidad de trabajo, manifestaron que en la entidad de trabajo no se les dota de uniformes, ellos cubren los gastos de vestimenta que se acorde para realizar su trabajo, cabe destacar que deben utilizar prendas de vestir que les proyecte una buena imagen para el trato directo con los clientes de la organización. Por otro lado, de la información obtenida de la gerencia de las 6 entidades de trabajo, muestra que 3 de ellas dota de uniformes a los trabajadores cada 6 meses, mientras que 2 solo lo hacen al momento de ingresar a la organización y solo una no dota de uniformes a los trabajadores y lo afirma abiertamente.

Ítem

36. ¿El salario que cancela la entidad de trabajo supera al salario mínimo legal establecido?

36.1. Menor al salario mínimo legal establecido (indique porcentaje)

36.2. Cancela el salario mínimo legal establecido

36.3. Por encima del salario mínimo legal establecido (indique porcentaje)

Cuadro N° 34: repuestas de los trabajadores sobre, el nivel de salario percibido con respecto al salario mínimo legal vigente.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menor al salario mínimo legal establecido	0	0	0%
Cancela el salario mínimo legal establecido	2	20	33%
Por encima del salario mínimo legal establecido (200 %)	2	20	33%
Por encima del salario mínimo legal establecido (211 %)	1	10	17%
Por encima del salario mínimo legal establecido (500 %)	1	10	17%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 35: repuestas de los gerentes sobre, el nivel de salario percibido por los trabajadores, con respecto al salario mínimo legal vigente.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menor al salario mínimo legal establecido	0	0%
Cancela el salario mínimo legal establecido	2	33%
Por encima del salario mínimo legal establecido (200 %)	2	33%
Por encima del salario mínimo legal establecido (211 %)	1	17%
Por encima del salario mínimo legal establecido (500 %)	1	17%
Totales	6	100%

Interpretación

En este punto, al comparar la información obtenida de ambos puntos de vista de los actores laborales (empleados y gerencia) se observa total paridad en los resultados, pues ambos concordaron en que 2 entidades de trabajo, cancelan el salario

mínimo legal establecido, 2 entidades más cancelan por encima del salario mínimo legal establecido con un porcentaje de 200 por ciento por encima, otra entidad cancela por encima pero con un porcentaje del 211 por ciento y una última cancela por encima del salario mínimo legal establecido con un 500 por ciento por encima de este. Como dato adicional, es importante mencionar que algunas de las entidades de trabajo que brindan escasos beneficios a los trabajadores, se excusan en argumentar que el salario que les cancelan está por encima del mínimo legal establecido en una proporción grande y eso compensa la falta de pago de beneficios, pero es difícil corroborar ese argumento ya que no se relaciona ninguna de las condiciones y la mayoría de estas entidades de trabajo no entrega recibos de pago ni contratos de trabajo donde deje claro el desglose del monto que le cancela al trabajador.

Ítem

37. ¿La entidad de trabajo realiza el pago de salario en el tiempo que corresponde?

37.1. Antes de lo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo antes?)

37.2. Exactamente en el tiempo que corresponde

37.3. Después del tiempo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo después?)

Cuadro N° 36: respuesta de los trabajadores sobre, el pago de salario en el tiempo correspondiente, por parte de la entidad de trabajo.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Antes de lo que corresponde	0	0	0%
Exactamente en el tiempo que corresponde	4	40	67%
Después del tiempo que corresponde (1 día después)	1	10	17%
Después del tiempo que corresponde (2 días después)	1	10	17%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 37: respuesta de los gerentes sobre, el pago de salario a los trabajadores, en el tiempo correspondiente.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Antes de lo que corresponde	0	0%
Exactamente en el tiempo que corresponde	6	100%
Después del tiempo que corresponde	0	0%
Totales	6	100%

Interpretación

Para este punto se observa de la información obtenida por parte de los trabajadores, 40 trabajadores (10 de cada entidad de trabajo, en este caso 4 entidades) que representan un 67 por ciento del total de la población encuestada, escogieron la opción en la que la organización cancela el salario exactamente en el momento que corresponde y el cual fue establecido entre ambas partes, 10 trabajadores de una

entidad de trabajo, que representan 17 por ciento de la población encuestada, manifestaron que se les cancela 1 día después del tiempo que corresponde y por ultimo 10 trabajadores que representan el 17 por ciento restante y forman parte de otra entidad de trabajo, se ubicaron en la opción de que se les cancela 2 días después de la fecha establecida. Según esta información existe incumplimiento en cuanto a la realización del pago a los trabajadores en el tiempo que corresponde, por parte de dos entidades de trabajo. En el mismo punto, el 100 % de las entidades de trabajo (6 entidades) manifestaron por medio de la voz de sus gerentes, que cancelan el salario a los trabajadores en el tiempo que corresponde.

Ítem

38. ¿Qué recargo cancela la entidad de trabajo por concepto de pago de horas de bono nocturno que el trabajador genera?

38.1. Menos del 30% de recargo por hora (indique porcentaje)

38.2. Realiza el recargo del 30% por hora

38.3. Realiza un recargo superior al 30% por hora (indique porcentaje)

38.4. No cancela ningún recargo por concepto de bono nocturno

Cuadro N° 38: repuesta de los trabajadores sobre, el recargo en el pago que realiza la entidad de trabajo por concepto de bono nocturno que genera el trabajador.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos del 30% de recargo por hora	0	0	0%
Realiza el recargo del 30% por hora	1	10	17%
Realiza un recargo superior al 30% por hora	0	0	0%
No cancela ningún recargo por concepto de bono nocturno	5	50	83%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 39: repuesta de los gerentes sobre, el recargo en el pago que realiza la entidad de trabajo por concepto de bono nocturno que genera el trabajador.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos del 30% de recargo por hora	0	0%
Realiza el recargo del 30% por hora	1	17%
Realiza un recargo superior al 30% por hora	0	0%
No cancela ningún recargo por concepto de bono nocturno	5	83%
Totales	6	100%

Interpretación

En esta interrogante encajan de forma perfecta las respuesta de los trabajadores con la de las distintas gerencias de las 6 entidades de trabajo, en este caso se observa que 5 entidades de trabajo no cancelan ningún tipo de recargo por concepto de bono nocturno y solo una entidad de trabajo afirma que cancela un recargo de 30 por ciento sobre cada hora de bono nocturno, cabe destacar que este porcentaje es el mínimo que

establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Además, al ser una jornada netamente nocturna el pago de este concepto deberá hacerse de forma obligatoria e identificarse en los recibos de pago de manera detallada. En síntesis, se evidencia que el 83 por ciento de los trabajadores que laboran en las entidades de trabajo no reciben compensación por bono nocturno.

Ítem

39. ¿La entidad de trabajo realiza la compensación correspondiente por el trabajo de horas extras?

39.1. Menos del 50% de recargo (indique porcentaje)

39.2. Realiza el recargo del 50%

39.3. Realiza un recargo superior al 50% (indique porcentaje)

39.4. No realiza ningún tipo de compensación por horas extras

Cuadro N° 40: respuestas de los trabajadores con respecto a la modalidad de pago de horas extras por parte de la entidad de trabajo.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos del 50% de recargo	0	0	0%
Realiza el recargo del 50%	0	0	0%
Realiza un recargo superior al 50%	0	0	0%
No realiza ningún tipo de compensación por horas extras	6	60	100%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 41: respuestas de los gerentes con respecto a la modalidad de pago de horas extras por parte de la entidad de trabajo a los trabajadores.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos del 50% de recargo	0	0%
Realiza el recargo del 50%	0	0%
Realiza un recargo superior al 50%	0	0%
No realiza ningún tipo de compensación por horas extras	6	100%
Totales	6	100%

Interpretación

La información obtenida para este punto, con cuerda de forma exacta en cuanto a las respuestas de ambos actores laborales, en el cuadro N° 39 y N° 40, se observa que tanto el 100 por ciento de los trabajadores encuestados, como el 100 por ciento de los gerentes que son representantes de las entidades de trabajo, manifestaron que en

ninguna de la entidades de trabajo objeto de estudio, no se realiza ningún tipo de pago por concepto de horas extras. Aunque por otro lado indagando un poco más allá, las distintas gerencias afirman que no se cancelan, ya en no se laboran horas extras y los trabajadores aseguran que trabajan más de la jornada nocturna normal y no perciben ningún tipo de compensación adicional por concepto de horas extras.

Ítem

40. ¿Cumple con los límites establecidos por la LOTTT sobre el número de horas extras que puede realizar un trabajador?

40.1. Menos de 10 horas extras semanales (indique ¿Cuántas horas?)

40.2. Hasta 10 horas semanales sin, exceder más de 100 horas al año

40.3. Hasta 10 horas semanales pero, excede más de 100 horas al año

40.4. Más de 10 horas semanales (indique ¿Cuántas horas?)

40.5. No se laboran horas extras en la entidad de trabajo

Cuadro N° 42: repuestas de los trabajadores sobre, la cantidad de horas extras laboradas en la entidad de trabajo.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos de 10 horas extras semanales 5 (hs)	1	10	17%
Menos de 10 horas extras semanales 6 (hs)	1	10	17%
Menos de 10 horas extras semanales 8 (hs)	1	10	17%
Hasta 10 horas semanales sin exceder más de 100 horas al año	0	0	0%
Hasta 10 horas semanales pero, excede más de 100 horas al año	1	10	17%
Más de 10 horas semanales 25 (hs)	1	10	17%
No se laboran horas extras en la entidad de trabajo	1	10	17%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 43: repuestas de los gerentes sobre, la cantidad de horas extras laboradas en la entidad de trabajo, por parte de los trabajadores.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos de 10 horas extras semanales	0	0%
Hasta 10 horas semanales sin, exceder más de 100 horas al año	0	0%
Hasta 10 horas semanales pero, excede más de 100 horas al año	0	0%
Más de 10 horas semanales	0	0%
No se laboran horas extras en la entidad de trabajo	6	100%
Totales	6	100%

Interpretación

Según las repuestas obtenidas de los trabajadores, se encontró que en 3 de las entidades de trabajo, se labora menos de 10 horas semanales, en la primera entidad 5 horas extras, en la segunda 6 horas extras y en la tercera un total de 8 horas extras a

la semana. En la entidad de trabajo número 4, manifestaron trabajar hasta 10 horas extras semanales pero, exceden más de 100 horas extras laboradas al año, en la entidad número 5, todos los trabajadores encuestados se ubicaron en la respuesta donde laboran más de 10 horas semanales, expresando que laboran 25 horas extras semanales y por ultimo solo en una entidad de trabajo (número 6) los trabajadores manifestaron no laborar ninguna hora extra. Por otra parte, según la información suministrada por las gerencias de las entidades de trabajo, de forma unánime todas expresaron que, en las mencionadas entidades no se laboran horas extras, solo la jornada nocturna exacta, esto resulta muy curioso ya que, estos establecimientos abren sus puertas al público entre las 8 y 9 p.m. y cierran a las 4 a.m. a simple vista haciendo las cuentas, es notable que esa jornada excede más de 7 horas diarias, eso es lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para los límites de la jornada nocturna.

Ítem

41. ¿La entidad de trabajo cancela el recargo correspondiente (establecido por el Art 120 de la LOTTT recargo de 150 %) por laborar los días feriados?

41.1. Menos del 150% de recargo (indique porcentaje)

41.2. Realiza el recargo del 150%

41.3. Realiza un recargo superior al 150% (indique porcentaje)

41.4. No cancela ningún recargo por días feriados laborados

Cuadro N° 44: repuestas de los trabajadores sobre, el recargo de pago realizado por la entidad de trabajo, por día feriado laborado.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos del 150% de recargo	0	0	0%
Realiza el recargo del 150%	1	10	17%
Realiza un recargo superior al 150%	0	0	0%
No cancela ningún recargo por días feriados laborados	5	50	83%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 45: repuestas de los gerentes sobre, el recargo de pago realizado por la entidad de trabajo a los trabajadores, por día feriado laborado.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos del 150% de recargo	0	0%
Realiza el recargo del 150%	2	33%
Realiza un recargo superior al 150%	0	0%
No cancela ningún recargo por días feriados laborados	4	67%
Totales	6	100%

Interpretación

En este punto, de la información obtenida de los trabajadores encuestados, 50 de ellos que están contenidos en el 83 por ciento del total de la población y representan a 5 entidades de trabajo, manifestaron que en dichas entidades no se les realiza ningún recargo por días feriados laborado y los 10 trabajadores restantes que están contenidos en un 17 por ciento del total de la población y representan a una entidad

de trabajo, manifestaron que el recargo que le cancela la organización por día feriado laborado es del 150 por ciento. En contraste con la información obtenida de la entrevista realizada a los gerentes de las entidades de trabajo, en 4 de estas entidades no se realiza ningún recargo en el pago de los trabajadores, por día feriado laborado y las otras 2 entidades restantes manifestaron que, se les cancela un recargo de 150 por ciento tal y como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. La comparación en este tema se asemeja mucho, solo existe incongruencias en una sola entidad de trabajo, donde los trabajadores expresan que no se les cancela nada por este concepto y la entidad de trabajo manifiesta cumplir con los límites legales establecidos para el caso.

Ítem

42. ¿Qué cantidad de días cancela la entidad de trabajo por concepto de utilidades?

42.1. Menos de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?)

42.2. 30 días de utilidades

42.3. Más de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?)

42.4. No cancela utilidades

Cuadro N° 46: repuestas de los trabajadores sobre, la modalidad de pago por concepto de utilidades utilizada por la entidad de trabajo.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos de 30 días de utilidades	0	0	0%
30 días de utilidades	3	30	50%
Más de 30 días de utilidades	0	0	0%
No cancela utilidades	3	30	50%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 47: repuestas de los gerentes sobre, la modalidad de pago por concepto de utilidades utilizada por la entidad de trabajo, para cancelar este concepto de los trabajadores.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos de 30 días de utilidades	0	0%
30 días de utilidades	3	50%
Más de 30 días de utilidades	0	0%
No cancela utilidades	3	50%
Totales	6	100%

Interpretación

Ambos actores laborales concuerdan en este punto, ya que, ambos respondieron que en 3 de las entidades de trabajo, se cancela la utilidades en base a 30 de días, tal y como lo establece el mínimo legal vigente y en las 3 entidades restantes, los trabajadores y la gerencia estuvieron de acuerdo en manifestar que no cancelan

ningún monto al trabajador por concepto de utilidades. En síntesis 50 por ciento de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, no cancelan el beneficio de utilidades, cuyo pago es de carácter obligatorio.

Ítem

43. ¿Cuánto es la duración en la entidad de trabajo, para la jornada de trabajo (nocturna)?

43.1. Menos de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?)

43.2. 7 horas exactas

43.3. Más de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?)

Cuadro N° 48: respuestas de los trabajadores sobre, la duración de la jornada de trabajado nocturna, en la entidad para la cual labora.

Respuestas de los Trabajadores			
Alternativas	Entidades De Trabajo	Trabajadores	Porcentajes
Menos de 7 horas	0	0	0%
7 horas exactas	1	10	17%
Más de 7 horas (8 horas diarias)	1	10	17%
Más de 7 horas (9 horas diarias)	3	30	50%
Más de 7 horas (12 horas diarias)	1	10	17%
Totales	6	60	100%

Cuadro N° 49: respuestas de los gerentes sobre, la duración de la jornada de trabajado nocturna, en la entidad de trabajo.

Respuestas de los Gerentes		
Alternativas	Gerentes	Porcentajes
Menos de 7 horas	0	0%
7 horas exactas	6	100%
Más de 7 horas	0	0%
Totales	6	100%

Interpretación

Del total de la población encuestada, 50 trabajadores que representan a 5 entidades de trabajo manifestaron que trabajan más de 7 horas diarias los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 30 de ellos (3 entidades de trabajo) trabajan 9 horas diarias, 10 más (1 entidad de trabajo) trabajan 8 horas diarias, 10 trabajadores (1 entidad de trabajo) manifestaron que trabajan 12 horas diarias. Por último, solo 10 trabajadores que representan a una entidad de trabajo manifestaron que cumple una jornada nocturna de trabajo, de 7 horas exactas. Como información adicional las gerencias de las entidades de trabajo, respondieron en una entrevista realizada, que todos los trabajadores de cada establecimiento que participo en la investigación, labora 7 horas exactas para su jornada nocturna de trabajo. Esto evidencia que las entidades de trabajo mantienen firme su postura de no admitir que sus trabajadores laboran horas extras, con esto pretenden evitar efectuar a sus trabajadores pagos adicionales por concepto de horas extras.

Objetivo Específico N° 2

Comparar los beneficios socio-económicos que ofrecen estos establecimientos con respecto al mínimo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Cuadro N° 50: Porcentajes de cumplimiento, con respecto a los beneficios de carácter social presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que otorgan las entidades objeto de estudio a sus trabajadores.

Beneficios Otorgados a los Trabajadores (Sociales Art. 105 LOTTT)	Cumple (porcentaje entre las 6 entidades objeto de estudio)	No Cumple (porcentaje entre las 6 entidades objeto de estudio)
Planes de formación	0%	100%
Servicio de comedor	17%	83%
Bono de alimentación	50%	50%
Reintegro de gastos médicos	50%	50%
El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización (al trabajador)	0%	100%
El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización (a sus familiares)	0%	100%
Servicios funerarios	33%	67%
Transporte hasta la entidad de trabajo	0%	100%
Transporte de regreso a casa del trabajador	0%	100%
Dotación de uniformes	83%	17%
Actividades recreativas	50%	50%

Análisis general de Respuesta Sobre los Beneficios de Carácter Social

El cuadro número 50, aparece a colación, con el fin de dar respuesta al objetivo específico número 2 de la investigación, en el cual se busca establecer una comparación entre los beneficios presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la realidad existentes en las 6 entidades de trabajo que se tomaron en cuenta para esta investigación, siendo más específico, se mencionan los beneficios de carácter social que establece el artículo 105 de la nombrada ley, en el mismo se establecen ciertos criterios para considerar los beneficios de carácter social. De forma más precisa se observa lo siguiente: en cuanto los beneficios de formación, otorgamiento de becas o ayudas para estudio y transporte, ninguna de las entidades presentes en la investigación cumple, estos beneficios no existen en ninguna de las mencionadas entidades de trabajo. Por otra parte, el servicio de comedor está presente en solo 1 de las 6 entidades de trabajo, 83 por ciento de los establecimientos no brindan este servicio, a pesar de que en la mayoría de estos establecimientos funcionen como restaurantes, el bono de alimentación solo lo cancelan el 50 por ciento de las entidades de trabajo, en la otra mitad de las organizaciones es inexistente el otorgamiento de este bono. El reintegro de gastos médicos, solo lo realizan de 3 de las 6 entidades de trabajo y nos esta descrito un procedimiento para este tipo de casos, por lo que resulta en un gesto de buena voluntad del empleador que realiza este tipo de práctica, eso también dice que el reintegro será en la suma que es estipule o crea conveniente. Los gastos por servicios funerarios, solo el 33 por ciento de las entidades de trabajo (2 de 6) los otorgan, el otro 67 por ciento (4 entidades restantes) no se otorga este beneficio. En cuanto a la dotación de uniformes 83 por ciento (5 entidades de trabajo) de las organizaciones lo cumple pero, solo al momento de ingresar a la organización y solo 1 entidad que representa el 17 por ciento restante no dota a los trabajadores de uniformes y por ultimo pero, no menos importante, las actividades recreativas solo las

realizan 3 de 6 entidades de trabajo. En síntesis, se observa muchas carencias en cuanto al otorgamiento de beneficios de carácter social, estos son escasos en su totalidad en algunas entidades, en otras solo se aplican muy pocos con porcentajes muy bajos.

Cuadro N° 51: Porcentajes de cumplimiento, con respecto a los beneficios de carácter económicos presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que otorgan las entidades objeto de estudio a sus trabajadores.

Beneficios Otorgados a los Trabajadores (Económicos, LOTTT, Título III de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo)	Cumple (porcentaje entre las 6 entidades objeto de estudio)	No Cumple (porcentaje entre las 6 entidades objeto de estudio)
Salario mínimo legal establecido	100%	0%
Recibos de pago	0%	100%
Inclusión de trabajadores en el seguro social obligatorio	17%	83%
Deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo de ahorro obligatorio para la vivienda	17%	83%
Propinas recibidas en consideración para el cálculo de los beneficios económicos	0%	100%
Vacaciones	50%	50%
Prestaciones sociales	50%	50%
Anticipos de prestaciones sociales	17%	83%
Intereses de prestaciones sociales	17%	83%
Utilidades	50%	50%
Reposo prenatal	33%	67%
Reposo postnatal	17%	83%
Licencia de paternidad	17%	83%
Pago de reposos	33%	67%
Contratos escritos de trabajo para definir la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación	33%	67%
Bono nocturno	17%	83%
Compensación por horas extras laboradas	0%	100%
Recargo correspondiente (establecido por el Art 120 de la LOTTT recargo de 150 %) por laborar los días feriados	17%	83%
Duración de la jornada nocturna, con respecto a lo establecido en la LOTTT	17%	83%

Análisis general de Respuesta Sobre los Beneficios de Carácter Económico

Siguiendo el orden de ideas, en el cuadro número 51, se presenta el porcentaje de cumplimiento de beneficios económicos presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por parte de las 6 entidades de trabajo tomadas como referencia para la investigación, en este caso se obtuvo lo siguiente:

- Todas las entidades de trabajo cumplen con cancelar el salario mínimo legal vigente a sus trabajadores, incluso es importante mencionar que 5 de 6 de estas entidades cancelan salarios por encima del salario mínimo, en un rango de entre 200 y 500 por ciento por encima.
- Ninguna de las 6 entidades tomadas como referencia para la investigación, entrega recibos de pago a sus trabajadores.
- Solo 1 de las 6 entidades de trabajo incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio, lo que representa un 17 por ciento de las organizaciones que cumplen este requisito legal en el otro 83 por ciento simplemente no se cumple.
- Solo 1 entidad de trabajo (representa el 17 por ciento) realiza las deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y ley de política habitacional, las otras 5 (83 por ciento) no cumplen con esta condición, que también se traduce, en la no inclusión de los trabajadores en estos registros para evadir responsabilidades legales o de algún otro tipo.
- El total de las entidades de trabajo, no toma en cuenta las propinas recibidas del trabajador, para realizar cálculos de beneficios de carácter económico o

para el cálculo de las prestaciones sociales, tal y como lo establece el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

- El 50 por ciento de las organizaciones participantes en la investigación, brinda el beneficio de vacaciones a sus trabajadores, el otro 50 por ciento simplemente no cumple con esta condición.
- 3 de las 6 entidades de trabajo, realiza abonos de prestaciones sociales a los trabajadores, además de garantizar dichas prestaciones sociales al final de la relación laboral, las otras 3 organizaciones no cumplen con esta obligación laboral.
- En cuanto a los anticipos de prestaciones sociales solo 1 de las entidades de trabajo (17 por ciento) ofrecen este beneficio, tal y como se establece el en artículo 144 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, las 5 entidades de trabajo restante (83 por ciento) no cumple con este beneficio establecido en la mencionada ley.
- Los intereses generados por las prestaciones sociales, solo son cancelados por 1 de las 6 entidades participantes en las investigación, las otras 5 simplemente no cumplen con esto.
- El 50 por ciento de las organizaciones participantes en la investigación, brinda el beneficio de utilidades a sus trabajadores, el otro 50 por ciento simplemente no cumple con esta condición.
- 33 por ciento de las entidades de trabajo (2 entidades) cumple con brindar el reposo prenatal a la trabajadora que resulte embarazada, el 67 por ciento de las entidades de trabajo (4 entidades) no cumple con esta obligación.

- 17 por ciento de las entidades de trabajo (1 entidades) cumple con brindar el reposo postnatal a la trabajadora después de dar a luz, el 83 por ciento de las entidades de trabajo (5 entidades) no cumple con esta obligación.
- 17 por ciento de las entidades de trabajo (1 entidades) cumple con brindar la licencia de paternidad al trabajador por el nacimiento de un hijo, el 83 por ciento de las entidades de trabajo (5 entidades) no cumple con esta obligación.
- 33 por ciento de las entidades de trabajo (2 entidades) cumple con cancelar cualquier reposo que el trabajador pueda presentar (reposos cortos de hasta 3 días y reposos largo mayores de 4 días en adelante), el 67 por ciento de las entidades de trabajo (4 entidades) no cumple en cancelar los reposos.
- 33 por ciento de las entidades de trabajo (2 entidades) cumple con ofrecer contratos escritos de trabajo donde se defina la relación laboral y los beneficios que serán otorgados al trabajador, tal y como lo establecen los artículos 58 y 59 de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el 67 por ciento de las entidades de trabajo (4 entidades) no cumple con esta obligación.
- 17 por ciento de las entidades de trabajo (1 entidades) cumple con cancelar los recargos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras, con respecto a las horas nocturnas laboradas (bono nocturno), el 83 por ciento de las entidades de trabajo (5 entidades) no cumple con esta obligación.
- Ninguna de las entidades de trabajo tomadas como referencia para la investigación cancela algún tipo de recargo por horas extras laboradas, según las distintas gerencias, afirman que estos pagos no se realizan ya que no laboran horas extras, pero la realidad es otra ya que según los horarios manejados por el tipo de establecimientos y la información obtenida de los

trabajadores se puede afirmar que 5 de estas organizaciones laboran horas extras en un rango de entre 5 y 25 horas extras a la semana, solo 1 de las 6 entidades de trabajo cumple la jornada nocturna exacta por lo que se puede establecer que no labora ninguna hora extra.

- 17 por ciento de las entidades de trabajo (1 entidades) cumple con cancelar el recargo establecido en el artículo 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con respecto a los días feriados laborados, el 83 por ciento de las entidades de trabajo (5 entidades) no cumple con esta obligación.
- 17 por ciento de las entidades de trabajo (1 entidades) cumple con los límites establecidos para la jornada nocturna laboral por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (7 horas nocturnas), el 83 por ciento de las entidades de trabajo (5 entidades) no cumple con esta obligación.

Objetivo Específico N° 3

Diagnosticar la gestión de Recursos Humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, para los Trabajadores y Trabajadoras que laboran en los Centros Nocturnos de la Zona El Viñado en Valencia.

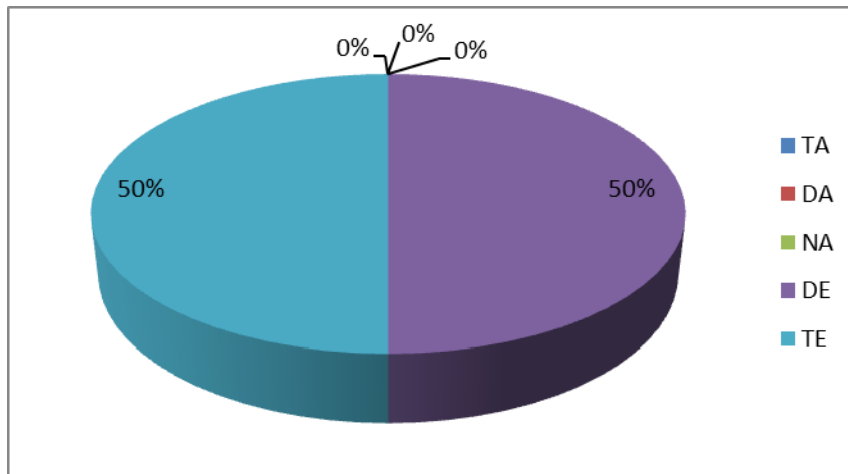
Ítem

29. La entidad de trabajo resuelve los problemas que se puedan presentar en la cancelación del pago de salario o de algún beneficio económico.

Cuadro N° 52: percepción de los trabajadores sobre, la resolución de problemas por parte de la entidad de trabajo, al momento de presentar inconvenientes en el pago de salario o de cualquier beneficio de carácter económico.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	30	50%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	30	50%
Totales			60	100%

Gráfico N° 22: percepción de los trabajadores sobre, la resolución de problemas por parte de la entidad de trabajo, al momento de presentar inconvenientes en el pago de salario o de cualquier beneficio de carácter económico.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 50 por ciento estuvieron en desacuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo resuelve problemas con respecto al pago de salario o de algún tipo de beneficio de carácter económico, otro 50 por ciento estuvo totalmente en desacuerdo con esta afirmación, en resumen se puede afirmar que ninguno de los trabajadores que forman parte de la población objeto de estudio cree que la entidad de trabajo resuelve problemas con relación al pago de salario o de cualquier otro tipo de beneficio de carácter económico. Tomando en cuenta la opinión de los gerentes de las 6 entidades de trabajo que fueron entrevistados, estos manifiestan lo contrario a la opinión de los trabajadores, ya que aseguran resolver los problemas que presentan los trabajadores en cuanto a estos temas.

Ítem

30. La entidad de trabajo realiza ajustes salariales considerando la inflación existente en el país.

Cuadro N° 53: percepción de los trabajadores sobre, la realización de aumentos salariales tomando en cuenta los niveles de inflación de Venezuela.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	0	0%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	60	100%
Totales			60	100%

Interpretación

El total de la población encuestada (60 trabajadores) manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en que la entidad de trabajo realiza aumentos salariales tomando en cuenta la inflación del país. La información que arrojó la entrevista que se realizó a los gerentes de las distintas entidades de trabajo, fue que las entidades de trabajo no toman en cuenta la inflación en el país para realizar aumentos salariales, en la mayoría de las ocasiones realizan los aumentos

tomando en cuenta los aumentos de salario mínimo que se realicen por parte del ejecutivo nacional.

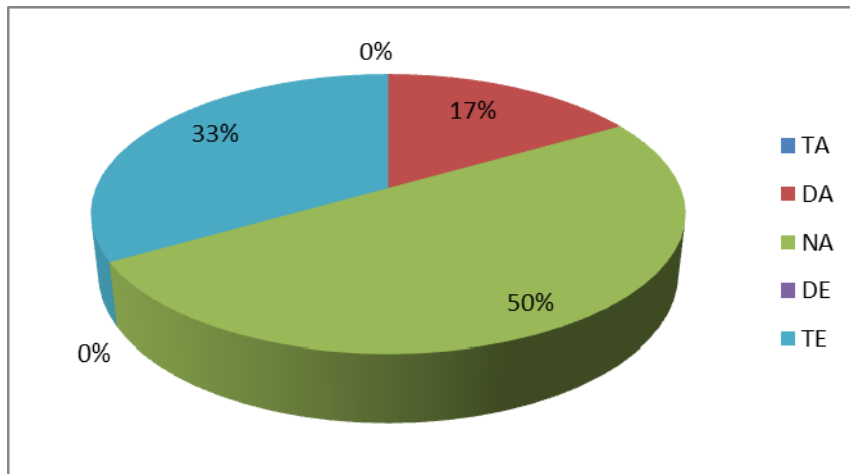
Ítem

31. La entidad de trabajo otorga incentivos salariales por el cumplimiento de metas.

Cuadro N° 54: percepción de los trabajadores sobre, otorgamientos de incentivos salariales por cumplimientos de metas en la entidad de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	30	50%
2	En desacuerdo	DE	0	0%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	20	33%
Totales			60	100%

Gráfico N° 23: percepción de los trabajadores sobre, otorgamientos de incentivos salariales por cumplimientos de metas en la entidad de trabajo.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 17 por ciento manifestaron estar de acuerdo con la afirmación en la que la entidad de trabajo entrega incentivos salariales por el cumplimiento de metas en la organización, un 50 por ciento de los trabajadores no estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación y por último un 33 por ciento de los trabajadores expresaron estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación. De la información obtenida de los gerentes entrevistados, tenemos que, 2 entidades de trabajo manifestaron brindar incentivos por cumplimiento de metas a los trabajadores, mientras que las 4 restantes manifestaron abiertamente no otorgar ningún tipo de incentivos.

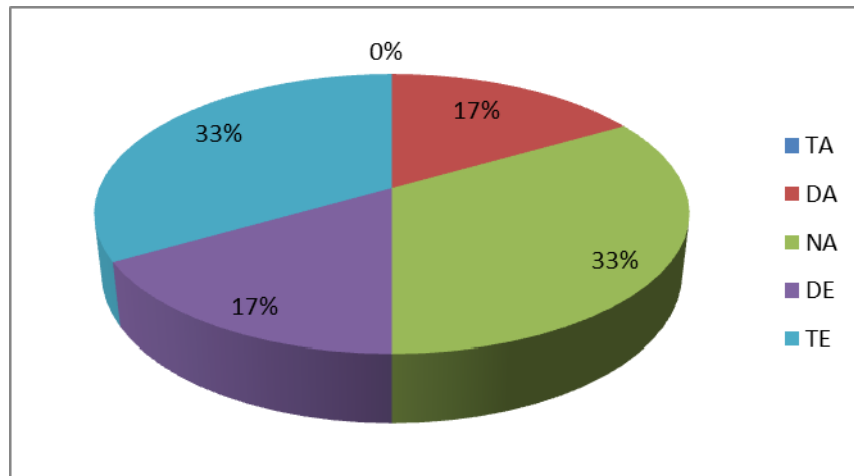
Ítem

32. La entidad de trabajo resuelve sus inquietudes con respecto al pago de algún tipo de compensación.

Cuadro N° 55: percepción de los trabajadores sobre, las respuestas a inquietudes que pueda presentar el trabajador con respecto a algún tipo de compensación recibida.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	10	17%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	20	33%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	20	33%
Totales			60	100%

Gráfico N° 24: percepción de los trabajadores sobre, las respuestas a inquietudes que pueda presentar el trabajador con respecto a algún tipo de compensación recibida.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 17 por ciento manifiestan estar de acuerdo con la afirmación en la que, la entidad da respuestas a las inquietudes que pueda presentar el trabajador al momento de recibir algún pago, 33 por ciento no estuvo de acuerdo ni en de desacuerdo con esta afirmación, en otras palabras nunca han tenido la oportunidad de plantear alguna duda y por eso no ofrecen una postura firme. Por otra parte 17 por ciento estuvo en desacuerdo con esta afirmación y para completar el 100 por ciento, el 33 por ciento restante manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación mencionada en este punto. De igual manera, todas las entidades de trabajo tomadas como referencia para la investigación, a través de sus representantes manifestaron que todas resuelven las inquietudes de los trabajadores con respecto al cualquier tipo de compensación que se les realice.

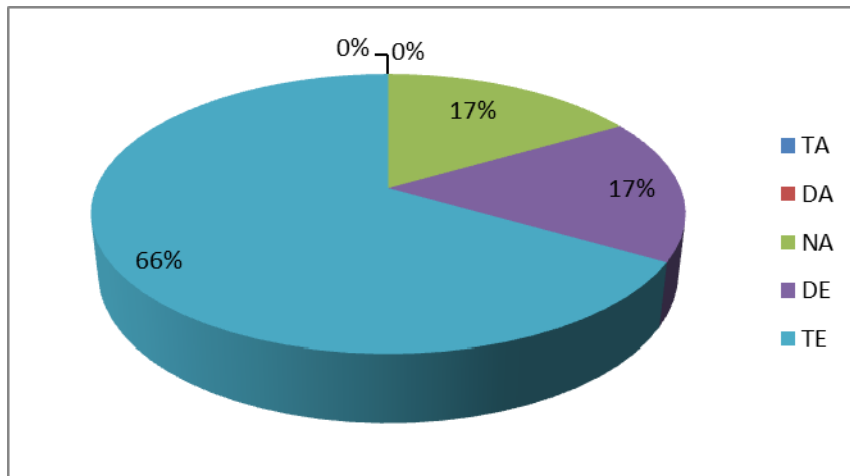
Ítem

33. El servicio que brinda la entidad de trabajo en cuanto a compensación satisface sus necesidades.

Cuadro N° 56: percepción de los trabajadores sobre, la satisfacción de necesidades por parte del servicio de compensación que brinda la entidad de trabajo.

Alternativas			Puntos	Porcentajes
5	Totalmente de acuerdo	TA	0	0%
4	De acuerdo	DA	0	0%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA	10	17%
2	En desacuerdo	DE	10	17%
1	Totalmente en desacuerdo	TE	40	67%
Totales			60	100%

Gráfico N° 25: percepción de los trabajadores sobre, la satisfacción de necesidades por parte del servicio de compensación que brinda la entidad de trabajo.



Interpretación

Del total de la población encuestada, 66 por ciento de los trabajadores manifestaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación en la que, la entidad de trabajo satisface sus necesidades, mediante el servicio de compensación que brinda. Por otra parte 17 por ciento expresan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con esta afirmación y por último un 17 por ciento manifiesto estar en desacuerdo con este enunciado. De la información recabada mediante las entrevista aplicadas a los gerentes de las 6 entidades de trabajo se obtuvo, que todas las entidades de trabajo argumentan firmemente si satisfacer las necesidades en cuanto a compensación mediante el servicio que brindan a sus trabajadores.

Análisis General de Respuesta Sobre la Gestión de Recurso Humanos con Respecto al Cumplimiento de Beneficios Sociales y Económicos Establecidos en la LOTTT

Para dar respuesta al objetivo específico número 3, se realiza un análisis de los datos arrojados por la encuesta aplicada los trabajadores, que en resume busca medir la manera en que ellos perciben la gestión de Recursos Humanos en los distintos establecimientos en los que laboran y que son objeto de estudio de la investigación. El resultado arrojado es el siguiente:

En primera instancia, hablando del tema de solución de problemas en la cancelación del salario o cualquier beneficio bien sea de carácter social o económico, ninguno de los trabajadores que forman parte de la población objeto de estudio, cree que la entidad de trabajo resuelve problemas con relación al pago de salario o de cualquier otro tipo de beneficio de carácter económico.

Segundo punto, en cuanto a la realización de aumentos de salarios la gestión de Recursos humanos los realiza tomando en cuenta los aumentos de salario mínimo decretados por el ejecutivo nacional y no toma en consideración los niveles inflacionarios del país.

Tercer punto, en cuanto al otorgamiento de incentivos salariales por cumplimiento de metas, 17 por ciento del total de la población encuestada manifestó recibir dicho incentivo, lo que se traduce en que 1 de 6 locales que fueron objeto de estudio posee ese tipo de incentivos mediante la gestión de Recursos Humanos.

Cuarto punto, en cuanto a las repuestas e inquietudes que presentan los trabajadores con respecto a la cancelación del salario o algún tipo de beneficio, solo 17 por ciento de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo con la gestión de Recursos humanos para este caso en específico. Lo que deja un gran porcentaje de trabajadores en estos establecimientos que no recibe información suficiente por parte de la Administración de Recursos Humanos de las condiciones de trabajo en los establecimientos para los cuales prestan sus servicios.

Quinto punto, en cuanto a los servicios de compensación que brinda la gestión de Recursos Humanos para los trabajadores de los establecimientos que son objeto de estudio, 83 por ciento de los trabajadores manifiestan no estar conformes con los servicios de compensación y 17 por ciento restante no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con esa afirmación, lo que se traduce según la percepción de los trabajadores, que no se presta un buen servicio de compensación por parte de la gestión de Recursos Humanos en estos establecimientos que son objeto de estudio.

En síntesis, se establece que la gestión de Recursos Humanos en los establecimientos que son objeto de estudio, carece de las prácticas adecuadas en materia de Recursos Humanos, esto genera un incumplimiento con el otorgamiento de los beneficios sociales y económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la principal razón por la que esta situación se presenta según la observación del investigador participante, es la ausencia de profesionales de Recursos Humanos en la administración de estos establecimientos, pues en muchos de los establecimientos la gestión de Recursos humanos es llevada por Contadores, Abogados, Administradores, Ingenieros e incluso por los mismo patronos sin formación profesional alguna. Aunado a esto se suman las ausentes políticas públicas por parte de los Organismos oficiales en materia de auditorías del trabajo, específicamente para este tipo de establecimientos y modalidad de trabajo nocturno.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

Dando respuestas a los objetivos de la investigación, podemos establecer que, en cuanto a la identificación de los beneficios sociales y económicos que ofrecen los establecimientos nocturnos de la zona del Viñado, en la ciudad de Valencia, estado Carabobo (objetivo N°1), son muy escasos y en la mitad de los establecimientos que son objeto de estudio (6 establecimientos) son inexistentes. Solo 1 de los 6 establecimientos se aproxima más a cumplir con los beneficios básicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y es muy difícil tener un documento probatorio del pago del algún beneficio básico como las vacaciones o utilidades ya que estos establecimientos no entregan recibos a los trabajadores y solo 2 de las 6 entidades de trabajo entregan documentos escritos definiendo la relación de trabajo y los beneficios que genere dicha relación laboral. Con base en lo mencionado anteriormente se puede mencionar que, los trabajadores no se sienten satisfechos con los escasos beneficios sociales y económicos que reciben, ya que sus necesidades en el ámbito laboral no obtienen la respuesta adecuada, tal y como los establece Maslow en su teoría, con la satisfacción de una necesidad surge otra, por consiguiente, al no satisfacer este tipo de necesidades se acumulan junto con otras de naturaleza familiar o cualquiera de otro tipo y el nivel de realización del ser humano disminuye. Por otra parte, la gestión de Recursos Humanos en este tipo de entidades de trabajo nocturnas, debe intervenir más para

indagar sobre las necesidades de los trabajadores específicamente en lo referente a la compensación que es el tema donde existe mayor incomodidad.

En el mismo orden de ideas, se puede concluir que el cumplimiento de los mínimos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (objetivo N°2), 50 por ciento de las entidades de trabajo no cumple en pagar beneficios de carácter obligatorio como, vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. Solo una de las 6 entidades de trabajo cancela el recargo correspondiente por bono nocturno, ninguna de las entidades cancela horas extras a los trabajadores y en los resultados obtenidos se comprobó que trabajan entre 5 y 25 horas extras a la semana, no se les brinda el servicio de transporte a los trabajadores, solo la mitad de estas entidades de trabajo cancela el bono de alimentación, solo un establecimiento brinda el servicio de comedor a sus trabajadores y 1 de 6 establecimientos incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio, FAOV e INCES, por ende solo 1 de estos establecimientos realiza las deducciones correspondientes. Esto para mencionar los beneficios más importantes y que genera mayor obligación y compromiso a los empleadores, en conclusión general, se puede establecer que solo 1 de las 6 entidades de trabajo procura estar al margen del cumplimiento de la legislación, mientras que los 5 establecimientos restantes de alguna manera evaden las responsabilidades existentes en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras, específicamente en lo que contempla el título III de esta (la justa distribución de las riquezas y las condiciones de trabajo). La presencia de la gestión de Recursos Humanos, en cuanto al subsistema de compensación es casi inexistente, no se plantea la aplicación de principios básicos sobre los beneficios sociales y económicos que deberían ser obligatorios para los trabajadores en la mayoría de las entidades de trabajo objeto de estudio, se observa mucha deficiencia en cuanto a la administración del trabajo lo que genera una relación laboral con poca estabilidad y un clima organizacional no muy bueno.

Por último y no menos importante, es necesario mencionar la gestión de Recursos Humanos en cuanto al cumplimiento de los beneficios establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tal y como se plantea en el objetivo específico número 3 de la investigación. En este punto se concluye, que los trabajadores de las entidades de trabajo que son objeto de estudio, según la información obtenida, no se satisfacen las necesidades de los miembros de la organización en cuanto a su sistema de compensación, existen muchas inconformidades con los cálculos realizados para beneficios como Vacaciones, utilidades, prestaciones sociales e incluso en los recargos correspondientes al salario que devengan. Además los trabajadores no sienten que la entidad de trabajo resuelva sus problemas en cuanto a compensación o el pago de algún beneficio y estos mismos no sienten que se les aclara las dudas o se les suministra información necesaria cuando tienen una duda relacionada a la cancelación de algún pago que les corresponda. Lo que se traduce en una gestión de Recursos Humanos con carencias, mostrando que en la mayoría de estos establecimientos se siente indiferencia por atender las necesidades del trabajador, generar una mejor relación laboral y mejorar las condiciones de trabajo para que se desarrollen las actividades en armonía y con un clima organizacional agradable. Todas estas fallas se presentan por la ausencia de profesionales en el área de Recursos Humanos en la administración de estos establecimientos juntos con la falta de auditorías en por parte de los organismos del estado competentes en materia de trabajo.

RECOMENDACIONES

Luego de haber puesto en análisis los resultados obtenidos y de haber elaborado conclusiones bastante precisas, se traen a colaciones algunas recomendaciones como investigador participante en el proceso de trabajo, de estos establecimientos nocturnos que se dedican al entretenimiento y que son objetos de estudio en la investigación:

El primer punto de recomendación, consiste en la organización de los trabajadores de forma legal, sindicatos o gremios, de esta forma nombrar representantes que puedan dialogar con los empleadores de esta actividad económica, en dicho dialogo deben crear acuerdos colectivos para regular los beneficios laborales, que resulten favorables para ambos actores laborales (trabajadores y empleadores), esto obviamente con el arbitraje de las instituciones laborales pertinentes tal como la inspección del trabajo local. De igual forma los resultados obtenidos de estas negociaciones deben ser supervisados por la inspección del trabajo, de forma constante y sancionar a los actores laborales que no cumplan con lo que se acuerde. Con esto se garantizara una armonía entre trabajadores y empleadores que permitirá seguir fortaleciendo la actividad económica promoviendo el turismo en la región.

En el mismo orden de ideas, otra recomendación que entra en el planteamiento, consiste en mejorar los sistemas de auditorías por parte del estado (Alcaldías, Gobernaciones, Inspecciones del Trabajo regionales) en materia laboral. Imponiendo sanciones a los empleadores que incumplan con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, es obvio que la ley contempla muchas

sanciones para distintos casos, pero deberían existir comisiones nocturnas que atiendan los reclamos de este tipo de trabajadores, no solo para recabar impuestos sobre la renta como es muy común ver en Venezuela, deberían existir más comisiones que actúen las 24 horas del día y que en dichas operaciones participen en conjunto las distintas entidades como, SSO, inspección del Trabajo, SENIAT entre otras de igual o mayor importancia, así como se presentan esta problemática en la región de Valencia, estado Carabobo, es importante mencionar que alrededor del país pudiese estar ocurriendo incumplimientos a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en locales o establecimientos que se dedican a la misma actividad económica, es por ello que resulta necesario reforzar los sistemas de auditorías en materia laboral contemplando la posibilidad de reforzar los sistemas de recepción y atención de este tipo de casos durante las 24 horas del día. Esto beneficiara a los trabajadores que laboren en este tipo de establecimiento ya que su estabilidad laboral será reforzada y de igual manera beneficiara al estado recaudando más ingresos para el presupuesto público, en cuanto a SSO, INCES, FAOV entre otros fondos de recaudación del estado.

Agregado a lo anterior, se espera que la investigación sirva de referencia a otras investigaciones que se realicen en la Universidad de Carabobo o en cualquier otra universidad del país, referente a temas sobre incumplimiento de la LOTTT o de condiciones laborales poco favorables. Esto beneficiara la investigación y el conocimiento para la población estudiantil y el público en general, permitiendo que se conozca la realidad de este tipo de problemáticas que muchas personas desconocen

Es importante que estos establecimientos cuenten en su equipo de administración con profesionales del área de Recursos humanos, para que estos se encarguen de que la organización cumpla con lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras y puedan aplicar los conocimientos en nuevas tendencias en cuanto a la gestión de Recursos Humanos, fomentando de esta manera buenas Relaciones Laborales y dejando estos temas en manos de los expertos en el tema.

Es importante mencionar la humanización del empleador, por voluntad propia estos deben actuar con la moral como principio fundamental y contemplar como base para el mantenimiento de una buena y honesta organización, el cumplimiento del marco legal vigente que regula las relaciones laborales en el país, poniéndose como meta, cumplir con los mínimos establecidos por la legislación que existe. De cumplir con lo antes mencionado, el empleador evitara que el trabajador incurra en prácticas indebidas, al final, solo termina afectando la reputación del establecimiento y alejando a los consumidores quienes resultan afectados por esto. Por lo que en síntesis será beneficioso para el empleador, trabajador, los clientes y el turismo en la región.

LISTA DE REFERENCIAS

Balestrini Acuña, Mirian (1997). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Consultores Asociados, C. A. Caracas. Venezuela.

Burgos, Maria (2010) **Los complementos salariales en la negociación colectiva. Un análisis del papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales**. Tesis de Doctorado presentada ante, Departamento de Derecho del Trabajo y de La seguridad Social de la Universitat Jaume I –Castellón. España.

Cejas, Magda – Chirinos, Nilda (coordinadoras) (2014). **La Gestión de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico**. Primera edición, Editado por la Dirección de medios y publicaciones de la universidad de Carabobo. Departamento de producción editorial Rectorado, Av. Bolívar Norte, Valencia, Edo Carabobo

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.454**, del 24 de marzo de 2000 Caracas.

Delgado de Smith, Yamile (2011). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. 1ª reimpresión de la tercera edición. Editado por la Dirección de medios y publicaciones de la universidad de Carabobo. Departamento de producción editorial Rectorado, Av. Bolívar Norte, Valencia, Edo Carabobo.

Delgado de Smith, Yamile y Colombet, Christian (coordinadores) (2010) **Relaciones industriales: Reflexiones teorías y prácticas**. Primera edición. Editado por la Dirección de medios y publicaciones de la universidad de Carabobo. Departamento de producción editorial Rectorado, Av. Bolívar Norte, Valencia, Edo Carabobo.

Hernández, Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1999). **Metodología de la Investigación**, Editorial Mc Graw – Hill. México.

Hurtado de Barrera, Jacqueline (2008). **El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología de la Investigación**. Sexta edición Quirón- Sypal. Caracas.

Latorre, Maria (2011) **La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral**. Tesis de Doctorado presentada ante la Universidad de Valencia. España.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**. Decreto con Fuerza de Ley Orgánica 26 de julio del 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de las República Bolivariana de Venezuela N° 8.938**. Decreto con Fuerza de ley Orgánica. 30 de abril del 2012. Caracas

Linares, Cristina (2014) que tiene por título, **Condiciones Laborales del Profesional de Enfermería, del Área de Quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño, a La Luz De La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones t Medio Ambiente de Trabajo**. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Marco Candela, Jesús (2015) **La reforma laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia**. Tesis doctoral presentada en la Universidad de Murcia, España.

Masini, Pietro (2011) **Análisis Comparativo entre los Beneficios Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (Lot) y los Derivados De La Convención Colectiva de la entidad de trabajo Privada (Caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín)**. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Martínez (2014) **Gestión de Recursos Humanos en la Eficiencia de los Procesos Administrativos en el estacionamiento Único de Vehículos Recuperados de la Policía de Carabobo**, Trabajo especial de grado presentado ante la universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Olaechea Espinoza, Hugo (2009). **La Pirámide de Maslow**. (Revista en Línea), Disponible: <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>
Consulta: 2015, julio 25.

Ortiz (2014) **La Gestión del Capital Humano Factor Clave de Éxito de una Empresa Productora de Alimentos de Consumo Masivo**, Trabajo especial de grado presentado ante la universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Rojas y Vilchez (2018) **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018**, Trabajo especial de grado presentado en la universidad Norbert Wiener en Lima, Perú,

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO

Cuestionario para medir el cumplimiento de la gestión d Recursos Humanos, en cuanto a la aplicación de beneficios socio-económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (caso de estudio: centros nocturnos de la zona el Viñedo, Valencia, Edo. Carabobo.

El siguiente cuestionario tiene por finalidad ayudar a recabar información importante para dar respuestas a los objetivos del trabajo especial de grado que tiene por nombre “la gestión de recursos humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. (Caso en estudio: centros nocturnos de la zona el Viñedo en Valencia estado Carabobo)”.

Primera parte

Instrucciones

A continuación se presenta una serie de afirmaciones, se le agradece que lea atentamente, marque con una **X** la respuesta que considere conveniente.

Sea objetivo y sincero. Agradecemos su colaboración.

Leyenda

- 1. **TE** = Totalmente en desacuerdo
- 2. **ED** = En desacuerdo
- 3. **NA** = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. **DA** = De acuerdo
- 5. **TA** = Totalmente de acuerdo

Beneficios Sociales	1	2	3	4	5
	TE	ED	NA	DA	TA
1. En la entidad de trabajo se realizan planes y/o programas destinados a la formación profesional de los trabajadores					
2. La entidad de trabajo brinda servicio de comedor					
3. En caso de algún accidente de trabajo, la entidad de trabajo cubre los gastos médicos que genere dicho accidente					
4. La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios del trabajador					
5. La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios de los familiares del trabajador					
6. En caso de fallecer algún trabajador o familiar del trabajador, La entidad de trabajo realiza algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios					
7. La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para llegar su jornada de trabajo					

8. La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo					
9. La entidad de trabajo realiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares					

Beneficios Económicos inclusión	1	2	3	4	5
	TE	ED	NA	DA	TA
10. El salario que le brinda la entidad de trabajo satisface las necesidades básicas de usted y de su familia					
11. La compensación que recibe es proporcional al trabajo que realiza					
12. La entidad de trabajo le entrega recibos de pagos donde demuestre las asignaciones que devenga para cada periodo de pago					
13. La entidad de trabajo incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio					
14. La entidad de trabajo hace las deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo de ahorro obligatorio para la vivienda					
15. La entidad de trabajo toma las propinas que usted recibe, en consideración para el cálculo de los beneficios económicos					
16. La entidad de trabajo brinda el beneficio de vacaciones a sus trabajadores					
17. El cálculo que realiza a empresa para efectos de vacaciones es el adecuado					
18. La entidad de trabajo realiza los abonos correspondientes por concepto de prestaciones sociales					
19. La entidad de trabajo informa cada 6 meses a los trabajadores sobre el monto abonado por concepto de prestaciones sociales					
20. La entidad de trabajo otorga a sus trabajadores anticipos de prestaciones sociales					

21. La entidad de trabajo cancela el monto correspondiente por concepto de intereses de prestaciones sociales					
---	--	--	--	--	--

Beneficios Económicos	1	2	3	4	5
	TE	ED	NA	DA	TA
22. El cálculo que realiza la entidad de trabajo por concepto de utilidades es el adecuado					
23. La entidad de trabajo gestiona préstamos personales para los trabajadores					
24. En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo prenatal correspondiente a la trabajadora					
25. En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo posnatal correspondiente a la trabajadora					
26. La entidad de trabajo cumple en brindar la licencia de paternidad					
27. La entidad de trabajo realiza el pago correspondiente por algún tipo de reposo del trabajador					
28. La entidad de trabajo realiza contratos escritos de trabajo para definir la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación					

Gestión de Recursos Humanos (Compensación)	1	2	3	4	5
	TE	ED	NA	DA	TA
29. La entidad de trabajo resuelve los problemas que se puedan presentar en la cancelación del pago de salario o de algún beneficio económico					
30. La entidad de trabajo realiza ajustes salariales considerando la inflación existente en el país					
31. La entidad de trabajo otorga incentivos salariales por el cumplimiento de metas					
32. La entidad de trabajo resuelve sus inquietudes con respecto al pago de algún tipo de compensación					
33. El servicio que brinda la entidad de trabajo en cuanto a compensación satisface sus necesidades					

Segunda parte

Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas, se le agradece que lea atentamente, marque con una **X** la respuesta que considere conveniente.

Sea objetivo y sincero. Agradecemos su colaboración.

34. ¿La entidad de trabajo cumple con los beneficios de alimentación (pago de cesta ticket) establecidos por el marco legal vigente?

34.1. Menos de lo que establece el marco legal al mes (indique porcentaje) _____

34.2. Lo que establece el marco legal al mes _____

34.3. Por encima de lo que establece el marco legal (indique porcentaje) _____

34.4. No cancela bono de alimentación _____

35. ¿La entidad de trabajo realiza la dotación necesaria de uniformes a todo el personal?

35.1. Cada 3 meses _____

35.2. Cada 6 meses _____

35.3. Cada año _____

35.4. Solo realiza dotación al momento de ingresar _____

35.5. No realiza dotación _____

36. ¿El salario que cancela la entidad de trabajo supera al salario mínimo legal establecido?

36.1. Menor al salario mínimo legal establecido (indique porcentaje) _____

36.2. Cancela el salario mínimo legal establecido _____

36.3. Por encima del salario mínimo legal establecido (indique porcentaje) _____

37. ¿La entidad de trabajo realiza el pago de salario en el tiempo que corresponde?

37.1. Antes de lo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo antes?) _____

37.2. Exactamente en el tiempo que corresponde _____

37.3. Después del tiempo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo después?) _____

38. ¿Qué recargo cancela la entidad de trabajo por concepto de pago de horas de bono nocturno que el trabajador genera?

38.1. Menos del 30% de recargo por hora (indique porcentaje) _____

38.2. Realiza el recargo del 30% por hora _____

38.3. Realiza un recargo superior al 30% por hora (indique porcentaje) _____

38.4. No cancela ningún recargo por concepto de bono nocturno _____

39. ¿La entidad de trabajo realiza la compensación correspondiente por el trabajo de horas extras?

39.1. Menos del 50% de recargo (indique porcentaje) _____

39.2. Realiza el recargo del 50% _____

39.3. Realiza un recargo superior al 50% (indique porcentaje) _____

39.4. No realiza ningún tipo de compensación por horas extras _____

40. ¿Cumple con los límites establecidos por la LOTTT sobre el número de horas extras que puede realizar un trabajador?

40.1. Menos de 10 horas extras semanales (indique ¿Cuántas horas?) _____

40.2. Hasta 10 horas semanales, sin exceder más de 100 horas al año _____

40.3. Hasta 10 horas semanales pero, excede más de 100 horas al año _____

40.4. Más de 10 horas semanales (indique ¿Cuántas horas?) _____

40.5. No se laboran horas extras en la entidad de trabajo _____

41. ¿La entidad de trabajo cancela el recargo correspondiente (establecido por el Art 120 de la LOTTT recargo de 150 %) por laborar los días feriados?

41.1. Menos del 150% de recargo (indique porcentaje) _____

41.2. Realiza el recargo del 150% _____

41.3. Realiza un recargo superior al 150% (indique porcentaje) _____

41.4. No cancela ningún recargo por días feriados laborados _____

42. ¿Qué cantidad de días cancela la entidad de trabajo por concepto de utilidades?

42.1. Menos de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?) _____

42.2. 30 días de utilidades _____

42.3. Más de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?) _____

42.4. No cancela utilidades _____

43. ¿Cuanto es la duración en la entidad de trabajo, para la jornada de trabajo (nocturna)?

43.1. Menos de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?) _____

43.2. 7 horas exactas _____

43.3. Más de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?) _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



ENTREVISTA

Entrevista para medir el cumplimiento de la gestión d Recursos Humanos, en cuanto a la aplicación de beneficios socio-económicos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (caso de estudio: centros nocturnos de la zona el Viñedo, Valencia, Edo. Carabobo.

La siguiente entrevista para ser aplicada al gerente de la entidad de trabajo, tiene por finalidad ayudar a recabar información importante para dar respuestas a los objetivos del trabajo especial de grado que tiene por nombre “la gestión de recursos humanos en materia de cumplimiento de beneficios socio-económicos de acuerdo a la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. (Caso en estudio: centros nocturnos de la zona el Viñedo en Valencia estado Carabobo)”.

Beneficios Sociales	Si	No
1. ¿En la entidad de trabajo se realizan planes y/o programas destinados a la formación profesional de los trabajadores?		
2. ¿La entidad de trabajo brinda servicio de comedor?		
3. En caso de algún accidente de trabajo, ¿la entidad de trabajo cubre los gastos médicos que genere dicho accidente?		
4. ¿La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios del trabajador?		
5. ¿La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios de los familiares del trabajador?		
6. ¿En caso de fallecer algún trabajador o familiar del trabajador, La entidad de trabajo realiza algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios?		
7. ¿La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para llegar su jornada de trabajo y para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo?		
8. ¿La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo?		
9. ¿La entidad de trabajo realiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares?		

Beneficios Económicos	Si	No
10. ¿El salario que brinda la entidad de trabajo satisface las necesidades básicas del trabajador y de su familia?		
11. ¿La compensación que recibe el trabajador es proporcional al trabajo que realiza?		
12. ¿La entidad de trabajo le entrega recibos de pagos donde demuestre las asignaciones que devenga para cada periodo de pago?		
13. ¿La entidad de trabajo incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio?		
14. ¿La entidad de trabajo hace las deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo de ahorro obligatorio para la vivienda?		
15. ¿La entidad de trabajo toma las propinas que el trabajador recibe, en consideración para el cálculo de los beneficios económicos?		
16. ¿La entidad de trabajo brinda el beneficio de vacaciones a sus trabajadores?		
17. ¿El cálculo que realiza a empresa para efectos de vacaciones es el adecuado?		
18. ¿La entidad de trabajo realiza los abonos correspondientes por concepto de prestaciones sociales?		
19. ¿La entidad de trabajo informa cada 6 meses a los trabajadores sobre el monto abonado por concepto de prestaciones sociales?		
20. ¿La entidad de trabajo otorga a sus trabajadores anticipos de prestaciones sociales?		
21. ¿La entidad de trabajo cancela el monto correspondiente por concepto de intereses de prestaciones sociales?		

Beneficios Económicos	Si	No
22. ¿El cálculo que realiza la entidad de trabajo por concepto de utilidades es el adecuado?		
23. ¿La entidad de trabajo gestiona préstamos personales para los trabajadores?		
24. ¿En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo prenatal correspondiente a la trabajadora?		
25. ¿En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo posnatal correspondiente a la trabajadora?		
26. ¿La entidad de trabajo cumple en brindar la licencia de paternidad?		
27. ¿La entidad de trabajo realiza el pago correspondiente por algún tipo de reposo del trabajador?		
28. ¿La entidad de trabajo realiza contratos escritos de trabajo para definir la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación?		

Gestión de Recursos Humanos (Compensación)	Si	No
29. ¿La entidad de trabajo resuelve los problemas que se puedan presentar en la cancelación del pago de salario o de algún beneficio económico?		
30. ¿La entidad de trabajo realiza ajustes salariales considerando la inflación existente en el país?		
31. ¿La entidad de trabajo otorga incentivos salariales por el cumplimiento de metas?		
32. ¿La entidad de trabajo resuelve sus inquietudes con respecto al pago de algún tipo de compensación?		
33. ¿El servicio que brinda la entidad de trabajo en cuanto a compensación satisface las necesidades de los trabajadores?		

Segunda parte

Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas, se le agradece que lea atentamente, marque con una **X** la respuesta que considere conveniente.

Sea objetivo y sincero. Agradecemos su colaboración.

34. ¿La entidad de trabajo cumple con los beneficios de alimentación (pago de cesta ticket) establecidos por el marco legal vigente?

34.5. Menos de lo que establece el marco legal al mes (indique porcentaje) _____

34.6. Lo que establece el marco legal al mes _____

34.7. Por encima de lo que establece el marco legal (indique porcentaje) _____

34.8. No cancela bono de alimentación _____

35. ¿La entidad de trabajo realiza la dotación necesaria de uniformes a todo el personal?

35.1. Cada 3 meses _____

35.2. Cada 6 meses _____

35.3. Cada año _____

35.4. Solo realiza dotación al momento de ingresar _____

35.5. No realiza dotación _____

36. ¿El salario que cancela la entidad de trabajo supera al salario mínimo legal establecido?

36.1. Menor al salario mínimo legal establecido (indique porcentaje) _____

36.2. Cancela el salario mínimo legal establecido _____

36.3. Por encima del salario mínimo legal establecido (indique porcentaje) _____

37. ¿La entidad de trabajo realiza el pago de salario en el tiempo que corresponde?

37.1. Antes de lo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo antes?) _____

37.2. Exactamente en el tiempo que corresponde _____

37.3. Después del tiempo que corresponde (indique ¿Cuánto tiempo después?) _____

38. ¿Qué recargo cancela la entidad de trabajo por concepto de pago de horas de bono nocturno que el trabajador genera?

38.1. Menos del 30% de recargo por hora (indique porcentaje) _____

38.2. Realiza el recargo del 30% por hora _____

38.3. Realiza un recargo superior al 30% por hora (indique porcentaje) _____

38.4. No cancela ningún recargo por concepto de bono nocturno _____

39. ¿La entidad de trabajo realiza la compensación correspondiente por el trabajo de horas extras?

- 39.1. Menos del 50% de recargo (indique porcentaje) _____
- 39.2. Realiza el recargo del 50% _____
- 39.3. Realiza un recargo superior al 50% (indique porcentaje) _____
- 39.4. No realiza ningún tipo de compensación por horas extras _____
40. ¿Cumple con los límites establecidos por la LOTTT sobre el número de horas extras que puede realizar un trabajador?
- 40.1. Menos de 10 horas extras semanales (indique ¿Cuántas horas?) _____
- 40.2. Hasta 10 horas semanales sin, exceder más de 100 horas al año _____
- 40.3. Hasta 10 horas semanales pero, excede más de 100 horas al año _____
- 40.4. Más de 10 horas semanales (indique ¿Cuántas horas?) _____
- 40.5. No se laboran horas extras en la entidad de trabajo _____
41. ¿La entidad de trabajo cancela el recargo correspondiente (establecido por el Art 120 de la LOTTT recargo de 150 %) por laborar los días feriados?
- 41.1. Menos del 150% de recargo (indique porcentaje) _____
- 41.2. Realiza el recargo del 150% _____
- 41.3. Realiza un recargo superior al 150% (indique porcentaje) _____
- 41.4. No cancela ningún recargo por días feriados laborados _____
42. ¿Qué cantidad de días cancela la entidad de trabajo por concepto de utilidades?
- 42.1. Menos de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?) _____
- 42.2. 30 días de utilidades _____
- 42.3. Más de 30 días de utilidades (indique ¿Cuántos días?) _____
- 42.4. No cancela utilidades _____

43. ¿Cuanto es la duración en la entidad de trabajo, para la jornada de trabajo (nocturna)?

43.1. Menos de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?) _____

43.2. 7 horas exactas _____

43.3. Más de 7 horas (indique ¿Cuántas horas?) _____

[illegible]

ENTREVISTA A LOS GERENTES												
TITULO:												
ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO).												
PARTICIPANTE:												
LUIS MIGUEL CARDENAS C.I. V-18.981.854												
PREGUNTAS	GERENTES ENTREVISTADOS											
	1	2	3	4	5	6			SI	NO	TOTAL	
1. ¿En la entidad de trabajo se realizan planes y/o programas destinados a la formación profesional de los trabajadores?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		1	0	6	6	
2. ¿La entidad de trabajo brinda servicio de comedor?	NO	NO	NO	NO	SI	NO		2	1	5	6	
3. En caso de algún accidente de trabajo, ¿la entidad de trabajo cubre los gastos médicos que genere dicho accidente?	NO	NO	NO	SI	SI	SI		3	3	3	6	
4. ¿La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios del trabajador?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		4	0	6	6	
5. ¿La entidad de trabajo brinda ayudas económicas para estudios de los familiares del trabajador?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		5	0	6	6	
6. ¿En caso de fallecer algún trabajador o familiar del trabajador, La entidad de trabajo realiza algún tipo de contribución para gastos de servicios funerarios?	NO	NO	NO	SI	SI	SI		6	3	3	6	
7. ¿La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para llegar su jornada de trabajo y para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		7	0	6	6	
8. ¿La entidad de trabajo facilita el transporte a los trabajadores para el regreso a sus casas después de la jornada de trabajo?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		8	0	6	6	
9. ¿La entidad de trabajo realiza actividades recreativas para los trabajadores y sus familiares?	NO	NO	NO	SI	SI	SI		9	3	3	6	
10. ¿El salario que brinda la entidad de trabajo satisface las necesidades básicas del trabajador y de su familia?	SI	SI	SI	SI	SI	SI		10	6	0	6	
11. ¿La compensación que recibe el trabajador es proporcional al trabajo que realiza?	SI	SI	SI	SI	SI	SI		11	6	0	6	
12. ¿La entidad de trabajo le entrega recibos de pagos donde demuestre las asignaciones que devenga para cada periodo de pago?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		12	0	6	6	
13. ¿La entidad de trabajo incluye a sus trabajadores en el seguro social obligatorio?	NO	NO	NO	NO	SI	SI		13	2	4	6	
14. ¿La entidad de trabajo hace las deducciones salariales de seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo y fondo de ahorro obligatorio para la	NO	NO	NO	NO	SI	SI		14	2	4	6	
15. ¿La entidad de trabajo toma las propinas que el trabajador recibe, en consideración para el cálculo de los beneficios económicos?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		15	0	6	6	
16. La entidad de trabajo brinda el beneficio de vacaciones a sus trabajadores	NO	NO	SI	NO	SI	SI		16	3	3	6	
17. ¿El cálculo que realiza a empresa para efectos de vacaciones es el adecuado?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		17	3	3	6	
18. ¿La entidad de trabajo realiza los abonos correspondientes por concepto de prestaciones sociales?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		18	3	3	6	
19. ¿La entidad de trabajo informa cada 6 meses a los trabajadores sobre el monto abonado por concepto de prestaciones sociales?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		19	0	6	6	
20. ¿La entidad de trabajo otorga a sus trabajadores anticipos de prestaciones sociales?	NO	NO	SI	NO	SI	NO		20	2	4	6	
21. ¿La entidad de trabajo cancela el moto correspondiente por concepto de intereses de prestaciones sociales?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		21	3	3	6	
22. ¿El cálculo que realiza la entidad de trabajo por concepto de utilidades es el adecuado?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		22	3	3	6	
23. ¿La entidad de trabajo gestiona préstamos personales para los trabajadores?	NO	NO	NO	SI	SI	SI		23	3	3	6	
24. ¿En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo prenatal correspondiente a la trabajadora?	SI	NO	SI	SI	SI	SI		24	5	1	6	
25. ¿En caso de que una trabajadora este embarazada, la entidad de trabajo brinda el reposo posnatal correspondiente a la trabajadora?	SI	NO	SI	SI	SI	SI		25	5	1	6	
26. ¿La entidad de trabajo cumple en brindar la licencia de paternidad?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		26	3	3	6	
27. ¿La entidad de trabajo realiza el pago correspondiente por algún tipo de reposo del trabajador?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		27	3	3	6	
28. ¿La entidad de trabajo realiza contratos escritos de trabajo para definir la relación laboral junto con los beneficios que genera dicha relación?	NO	NO	SI	NO	SI	SI		28	3	3	6	
29. ¿La entidad de trabajo resuelve los problemas que se puedan presentar en la cancelación del pago de salario o de algún beneficio económico?	SI	SI	SI	SI	SI	SI		29	6	0	6	
30. ¿La entidad de trabajo realiza ajustes salariales considerando la inflación existente en el país?	NO	NO	NO	NO	NO	NO		30	0	6	6	
31. ¿La entidad de trabajo otorga incentivos salariales por el cumplimiento de metas?	NO	NO	NO	NO	SI	SI		31	2	4	6	
32. ¿La entidad de trabajo resuelve sus inquietudes con respecto al pago de algún tipo de compensación?	SI	SI	SI	SI	SI	SI		32	6	0	6	
33. ¿El servicio que brinda la entidad de trabajo en cuanto a compensación satisface las necesidades de los trabajadores?	SI	SI	SI	SI	SI	SI		33	6	0	6	
									85	113	198	

ENTREVISTA A LOS GERENTES SEGUNDA PARTE						
TITULO:						
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO).						
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES						
PARTICIPANTE: LUIS MIGUEL CARDENAS C.I. V-18.981.854						
	GERENTE 1	GERENTE 2	GERENTE 3	GERENTE 4	GERENTE 5	GERENTE 6
34	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES	LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES
35	NO REALIZA DOTACION DE UNIFORMES	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	CADA 6 MESES	CADA 6 MESES	CADA 6 MESES
36	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (200%)	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (211%)	CANCELA SALARIO MINIMO LEGAL ESTABLECIDO	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (500%)	CANCELA SALARIO MINIMO LEGAL ESTABLECIDO	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (200%)
37	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE
38	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	REALIZA UN RECARGO DEL 30% POR HORA	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO
39	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS
40	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO
41	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	REALIZA EL RECARGO DEL 150%	REALIZA EL RECARGO DEL 150%	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS
42	NO CANCELA UTILIDADES	NO CANCELA UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES	NO CANCELA UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES
43	7 HORAS EXACTAS	7 HORAS EXACTAS	7 HORAS EXACTAS	7 HORAS EXACTAS	7 HORAS EXACTAS	7 HORAS EXACTAS

RESPUESTAS DE LA SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES						
TITULO:	LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO).					
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES						
PARTIPANTE:	LUIS MIGUEL CARDENAS C.I. V-18.981.854					
	LOCAL 1 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)	LOCAL 2 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)	LOCAL 3 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)	LOCAL 4 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)	LOCAL 5 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)	LOCAL 6 (10 TRABAJADORES RESPONDIERON)
34	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	MENOS DE LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES (50%)	NO CANCELA BONO DE ALIMENTACION	LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES	LO QUE ESTABLECE EL MARCO LEGAL AL MES
35	NO REALIZA DOTACION DE UNIFORMES	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR	SOLO SE REALIZA AL MOMENTO DE INGRESAR
36	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (200%)	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (221%)	CANCELA SALARIO MINIMO LEGAL ESTABLECIDO	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (500%)	SALARIO MINIMO LEGAL ESTABLECIDO	POR ENCIMA DEL SALARIO MINIMO (200%)
37	DESPUES DEL TIEMPO QUE CORRESPONDE (2)	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	DESPUES DEL TIEMPO QUE CORRESPONDE (1)	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE	EXACTAMENTE EN EL TIEMPO QUE CORRESPONDE
38	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO	REALIZA UN RECARGO DEL 30% POR HORA	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR CONCEPTO DE BONO NOCTURNO
39	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS	NO CANCELA NINGUN TIPO DE COMPENSACION POR HORAS EXTRAS
40	MAS DE 10 HORAS SEMANALES (25 HS)	MENOS DE 10 HORAS EXTRAS SEMANALES (8 HS)	MENOS DE 10 HORAS EXTRAS SEMANALES (5 HS)	HASTA 10 HORAS SEMANALES PERO, EXCEDE MAS DE 100 HORAS AL AÑO	NO SE LABORAN HORAS EXTRAS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO	MENOS DE 10 HORAS EXTRAS SEMANALES (6 HS)
41	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS	REALIZA EL RECARGO DEL 150%	NO CANCELA NINGUN RECARGO POR DIAS FERIADOS LABORADOS
42	NO CANCELA UTILIDADES	NO CANCELA UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES	NO CANCELA UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES	30 DIAS DE UTILIDADES
43	MAS DE 7 HORAS (12 HD)	MAS DE 7 HORAS (9 HD)	MAS DE 7 HORAS (8 HD)	MAS DE 7 HORAS (9 HD)	7 HORAS EXACTAS	MAS DE 7 HORAS (9 HD)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NUVIA PENALIA HOYO,
titular de la Cédula de Identidad N° 12712595, de profesión
Abogada, ejerciendo actualmente
como Docente de la legislación laboral en la Universidad de
Carabobo.

Por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Ldo.: Cárdenas Luis CI: 18.981.854, el cual tiene por título: **LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO).**

El instrumento que me fue presentado para validar ha sido considerado: **VALIDO** ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos planteados.


FIRMA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bruno M. Valera H.
titular de la Cédula de Identidad N° V757515V, de profesión
Ledo. Relaciones Industriales, ejerciendo actualmente
como profesor de Sueldos y Salarios, en la Universidad de
Carabobo.

Por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Ledo.: Cárdenas Luis CI: 18.981.854, el cual tiene por título: **LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO: CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO).**

El instrumento que me fue presentado para validar ha sido considerado: **VALIDO** ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Bruno M. Valera H. 27/10/2019
FIRMA
Experto en Estadística



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, THEMIS ELENA SANDOVAL UZCÁTEQUI,
titular de la Cédula de Identidad N° 9678556, de profesión
LICENCIADA EN RELACIONES INDUSTRIALES ejerciendo actualmente
como DOCENTE DE LA ESCUELA DE R.I., en la Universidad de
Carabobo.

Por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva el
instrumento de recolección de información del trabajo de grado del Lodo.: Cárdenas
Luis CI: 18.981.854, el cual tiene por título: **LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIO-
ECONÓMICOS DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (CASO EN ESTUDIO:
CENTROS NOCTURNOS DE LA ZONA EL VIÑEDO EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO).**

El instrumento que me fue presentado para validar ha sido considerado: **VALIDO**
ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos
planteados.


FIRMA