



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: SEGURIDAD SOCIAL.

**Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción
Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar,
Planta Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.**

TUTOR:

Prof. María Montañez

AUTORES:

Br.González Anailys

C.I: V- 18.776.480

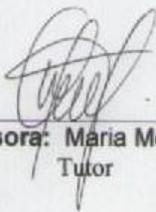
Br Rojas José Miguel

C.I: V- 24.513.334

Cumaná, Noviembre de 2016

Aprobado por:

**Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción
Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar,
Planta Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.**



Profesora: María Montañez
Tutor

ÍNDICE

LISTA DE CUADROS	I
RESUMEN	II
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I:	3
EI PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 OBJETIVOS	6
1.2.1 Objetivo General:	6
1.2.2 Objetivos Específicos:	6
1.3 JUSTIFICACIÓN	7
CAPITULO II	9
MARCO TEORICO	9
2.1 Antecedentes de Investigación	9
2.2 Bases Teóricas	13
2.3 Bases Legales	16
2.4 Hipótesis De Investigación	19
2.5 Sistema de Variables	20
2.6 Definición de Términos	23
CAPITULO III	27
MARCO METODOLÓGICO	27
3.1 Enfoque de la Investigación	27
3.2 Nivel de Investigación	27
3.3 Diseño de Investigación	28
3.4 Población	28

3.5 Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
CAPITULO IV.....	31
CONCLUSIÓN.....	44
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
HOJAS DE METADATOS.....	53

LISTA DE CUADROS

Cuadro Nro. 1. Edad de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.	31
Cuadro Nro. 2. Sexo de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado. Sucre.	32
Cuadro No 3: ¿Cuántos años de servicio ha prestado a esta empresa?	33
Cuadro No 4: ¿Qué grado de Instrucción posee?	34
Cuadro No 5: ¿Considera usted que recibe un salario acorde a las tareas que realiza y el grado de responsabilidad que demanda el cargo que ocupa actualmente?.....	35
Cuadro No 6: ¿La empresa a la que brinda sus servicios le brinda el beneficio de pago de guardería?	36
Cuadro No 7: ¿La empresa cuenta con servicio de comedor?	36
Cuadro No 8: ¿ Edad de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre?	37
Cuadro No 9: ¿Considera usted que la empresa tiene instalaciones cómodas?	38
Cuadro No 10: ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?	39
Cuadro No 11: ¿Cómo califica la relación con sus compañeros?	40
Cuadro No 12: ¿Falta al trabajo a menudo?	41
Cuadro No 13: ¿Cree usted que su compañero realiza sus labores con buena actitud?	41
Cuadro No 14: ¿Cómo definiría el clima laboral en su lugar de trabajo?	42



Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Programa de Gerencia en Recursos Humanos
Curso Especial de Grado: Seguridad Social

Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.

Tutor
María Montañez

Autores:
Br. González, Anailys CI: 18.776.480
Br. Rojas, José Miguel CI: 24.513.334

RESUMEN

Este estudio analiza Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar los factores que afectan la satisfacción de los trabajadores de Alimentos Polar Comercial – Planta Cumaná. Para lograr el objetivo se aplicó un cuestionario a una muestra de 30 trabajadores. El análisis muestra que los trabajadores se sienten muy satisfechos y motivados ya que se les ofrecen buenos beneficios socioeconómicos la retribución económica acorde al trabajo desarrollado, condiciones físicas del entorno de trabajo adecuadas, seguridad y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Queda demostrado que para los trabajadores ha sido gratificante su labor en dicha empresa, siendo su nivel de motivación elevado lo cual es de gran ventaja ya que asegura la permanencia y el compromiso de los trabajadores dentro de la organización y no el abandono de su trabajo. Cabe destacar que el talento humano es el recurso más importante que tiene una organización, es por ello la necesidad de mantener un clima laboral acorde para que el empleado este motivado a fin de que trabaje con mayor efectividad.

Palabras Claves: beneficios socioeconómicos, Satisfacción, motivación.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral en una organización influye en las funciones y en la gestión de cada empleado, por ello es importante dedicarle mayor tiempo e interés a las actividades que incrementan la efectividad de la misión empresarial.

Los gerentes deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas que trabajan en la empresa con la intención de propiciar y mantener un clima laboral apropiado para que de esta manera los individuos que trabajen en la empresa se sientan satisfechos con su trabajo.

La satisfacción laboral depende de las emociones y sentimientos considerados por el empleado hacia su trabajo bien sean positivos o negativos. Los principales elementos que la determinan se basan principalmente en la motivación laboral: retos, compensaciones o beneficios otorgados por la prestación de sus servicios y el clima laboral.

La satisfacción laboral tiene gran importancia en el campo del trabajo, debido a que sus efectos pueden ser caracterizados como un medio para establecer justicia, además del bienestar social del individuo y por ende el desarrollo tanto de la institución como su entorno en general.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la Institución y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. Por tal motivo, esta investigación tiene como meta, realizar un estudio descriptivo de la satisfacción laboral y la incidencia de los beneficios socioeconómicos en la misma, específicamente en la empresa Alimentos Polar, ubicada Cumaná en la avenida universidad. Dicha investigación está enmarcada dentro de la modalidad de estudio de campo, puesto que los datos de la misma se recogieron directamente de la realidad; y consta de cuatro capítulos.

El capítulo I trata el problema: planteamiento y formulación del problema, los objetivos de investigación y la Justificación.

El capítulo II contiene el marco teórico, antecedentes de la investigación relacionados con las variables de estudio, bases teóricas, además del sistema de variables y su operacionalización.

El capítulo III presenta Diseño Metodológico: Diseño de la Investigación, tipo de estudio, población, métodos de recolección de datos, validez y confiabilidad del Instrumento, procedimiento para la recolección de los datos y análisis.

El capítulo IV Resultados de la Investigación: muestra el análisis y la interpretación de los resultados, Conclusión y las Recomendaciones. Por último se reportan las Referencias Bibliográficas y los anexos, en donde se encuentra el instrumento aplicado.

CAPITULO I: EI PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

Dentro de una organización siempre debe haber logros o metas a alcanzar para hacer crecer la misma; sobre todo hoy en día, en tiempos donde la competitividad de las empresas se define más por la calidad de sus trabajadores que por otros factores. En este sentido, parece importante considerar como mejorar su satisfacción laboral, a modo de lograr mayor sentido de pertenencia en sus puestos de trabajo y, además, estimular un nivel de desempeño acorde a las necesidades de la empresa, institución o industria.

El recurso humano es de vital importancia en las organizaciones, ya que se considera que es el motor fundamental para el logro de los objetivos por lo cual es relevante conocer cuáles son esos factores que influyen y repercuten en el rendimiento laboral de las personas.

“El ser humano es muy complejo y distinto socialmente entre sí, cada uno es un mundo de emociones y sentimientos que no se conforma únicamente con un trabajo por el sueldo, sino también por otros factores que satisfagan las necesidades personales de cada uno”. Maslow (2003), con la teoría de las necesidades plantea que en la medida que el trabajador esté motivado y satisfecho contribuirá con mayor eficiencia y eficacia al logro de los objetivos organizacionales.

Según Chiavenato (2000), la motivación “es la voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal complejo, es por ello que se

considera que el individuo está dotado de necesidades complejas y diferenciadas, las cuales orientan su comportamiento”. (p, 6). Lo cual debería implicar una mejora en los resultados de la empresa y, en definitiva, en un aporte al incremento en el valor económico de la compañía logrando un beneficio mutuo tanto de crecimiento individual como organizacional.

El desarrollo humano sustentable debe sus condiciones o plataforma al poder garantizar expectativas mínimas de superación en el plano de lo personal y lo grupal, es en este sentido que la mano de obra empleada para el alcance de objetivos particulares en lo empresarial, institucional y corporativo debe en cualquier caso sentirse o verse condicionada por indicios mínimos de calidad de vida.

La no garantía de estos elementos satisfactorios puede resultar en escenarios de déficits productivos: desmotivación laboral, insuficiencia salarial, beneficios no ponderados y ponderados, falta de motivación al logro, levantamiento sindical, entre otros. En este marco deben crearse mecanismos de intervención laboral en el que se dé un proceso de resolución de los conflictos internos y problemas laborales.

Son múltiples las fuentes de insatisfacción laboral, la principal es la remuneración: si los empleados perciben que no son bien remunerados, sea con respecto al mercado o peor aún, con respecto a otros compañeros de trabajo, la probabilidad de insatisfacción es elevada.

En Venezuela los bajos salarios y la inflación son un problema político que afecta las relaciones laborales. Ya que los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de los empleados. Dichas necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la supervivencia biológica (alimentos,

cobijo, vestido, etc.) sino que incluye lo que se denomina como: Salario Emocional, que básicamente engloba factores como Reconocimiento, Potencialidad de Desarrollo, Disponibilidad de Recursos, Desafíos, Trabajo en Equipo. etc.

Nuestro país Venezuela presenta, desde hace años, diversos conflictos laborales, que enfrentan obreros, empleados y sindicatos con sus patronos, organismos públicos o empresas privadas. Estos conflictos se han venido intensificando a partir de que los trabajadores no reciben los beneficios que las leyes y sus patronos les ofrecen en sus contratos. En tal sentido esta problemática se establece en casi todos los cargos laborales del país.

Las empresas privadas no se escapan de esta situación, pues existen en ellas diversas fallas que inciden directamente en la satisfacción de los trabajadores que allí laboran. Haciendo referencia no únicamente al salario devengado sino también a las relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo profesional que rara vez son proporcionadas en las entidades de trabajo, escasas o nulas posibilidades de promoción, malas condiciones laborales ,consecuencia de las políticas de la empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario, entre otros.

Cobra importancia el poder estudiar de forma sencilla el comportamiento que han tenido las personas que laboran en tal sistema. De ahí que poder estudiar al respecto de los beneficios socio-económicos de los trabajadores de la Empresa Polar, el cual se ubica en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre de nuestro país Venezuela.

Esta sucursal cuenta con una población de trabajadores de 150 personas, entre obreros, personal administrativo y directivo.

Ante esta situación pudiera ser relevante conocer:

- 1.- ¿Cuáles son los Beneficios socio-económicos que devengan los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal de Cumaná para el año 2016?
- 2.- ¿Qué opinión tienen los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal de Cumaná de los Beneficios Socio-económicos otorgados por la empresa para el año 2016?.
- 3.- ¿Qué estrategias se pueden proponer para la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal de Cumaná para el año 2016?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General:

Analizar la incidencia de los Beneficios Socio-económicos en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.

1.2.2 Objetivos Específicos:

Caracterizar los aspectos que definen a la satisfacción laboral.

Exponer sobre aspectos que definen a la motivación laboral.

Identificar los beneficios socio-económicos de los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal Cumaná para el año 2016.

Indagar las opiniones que los trabajadores de la Empresa Polar, sucursal Cumaná tienen acerca de sus propios beneficios socio-económicos para el año 2016.

Conocer el impacto motivacional que estos beneficios tiene sobre los trabajadores de la Empresa Polar y su productividad para el año 2016.

Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Polar para el año 2016.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Debido a que el ser humano es el recurso de mayor importancia dentro de toda organización, esta debe buscar el medio para retenerlo, ofreciéndole beneficios que los mantengan motivados y le permitan satisfacer sus necesidades.

Existen beneficios que influyen directamente en la motivación y a su vez en el rendimiento que tienen los empleados sobre su trabajo y la satisfacción, la cual se define como la actitud que asume la persona respecto a su labor, en la medida en que esta se sienta satisfecha y motivada a sí misma, en esa misma medida se desempeñará laboralmente.

Lo cual conllevará a la realización más eficiente de las actividades asignadas que contribuirán tanto a la satisfacción de las necesidades individuales como al logro de los objetivos organizacionales. Por tal razón es de suma importancia que los trabajadores de la Empresa Polar conozcan y gocen de los beneficios socio-económicos que le corresponden, para que así se sientan motivados a realizar sus labores eficientemente.

Aunado a esto, existió la necesidad de abordar este tema, ya que al obtener conocimientos sobre los beneficios socioeconómicos y la satisfacción laboral, y al establecer el grado de importancia que esto tiene, los directivos de la empresa Polar estarían en capacidad de diseñar estrategias que favorezcan al mejoramiento del nivel de satisfacción que tienen los empleados en su trabajo, logrando la retención del personal talentoso y a su vez elevando la

productividad de los mismos en su labor que al mismo tiempo lograría que la entidad adquiriera una mejor imagen.

Científicamente, la satisfacción laboral es un fenómeno social cuya realidad se hace presente en los diversos contextos del ser humano. Cuando los trabajadores gozan de beneficios socio-económicos dentro de una empresa, se sienten motivados; debido a que con estos pueden cubrir sus necesidades básicas.

La siguiente investigación servirá de apoyo para futuras investigaciones, que brindarán ayuda tanto para el estudiantado, la organización y la universidad de esta forma se aspira fortalecer el conocimiento de la importancia que tiene implementar estas estrategias para aumentar la eficiencia y productividad de toda empresa.

Para nosotros como investigadores ha de ser relevante el poder poner en práctica herramientas metodológicas de esta experiencia, y perfeccionar todos aquellos principios que dinamizan la estructura y como este articula al momento que produce la desmotivación laboral.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de Investigación.

Sanchez (2011) realizó una investigación para optar al título de licenciada en psicología, titulado “estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, Rosario, argentina”, cuyo objetivo consistió en identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera, y en la cual se concluyó que: “existe un alto grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, las sobre exigencias, multiempleo, la mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento.

Fuentes (2012), realizó una investigación para optar al título de licenciada en psicología industrial, titulado “satisfacción laboral y su influencia en la productividad, quetzaltenango, guatemala”, cuyo objetivo consistió en establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano, y en la cual se concluyó que: “se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad”.

Antecedentes Nacionales.

Orlando (2000) Realizo una investigación (Distrito Capital), Intitulada Microempresas en Venezuela: Desempeño, Capital Físico y Capital humano. Cuyo Objetivo Principal era Analizar los problemas y potencialidades de microempresas en el Área Metropolitana de Caracas y un área rural, con base a su acceso al capital físico y humano. Al respecto de esto la atora se encontró con la existencia de una baja utilización del crédito al inicio de su actividad.

Por otra parte, la mayoría de los microempresarios en el estudio cuenta con niveles de educación y experiencia relativamente altos. En general, el nivel de ventas de las microempresas aumenta con la obtención de crédito y con mayores niveles de capital humano.

En este sentido el estudio realizado por la autora ha de contribuir a nuestro trabajo en el plano que tiene que ver el papel que juega el recurso humano y su disposición de producir con el incremento productivo de las Microempresas.

PARADA , J (2003) Realizo un trabajo de Investigación (Maracaibo), Intitulado La Estabilidad Absoluta como garantía a la conservación del empleo en la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela, donde se propuso como objetivo principal el poder Analizar la estabilidad absoluta como garantía de conservación del empleo en la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela.

Al respecto de esto el autor encontró que a pesar de que la estabilidad absoluta garantiza la conservación del empleo es necesario revisar en la Ley orgánica del trabajo lo concerniente a los procedimientos que tutelan tal estabilidad ya que se encuentra con un camino engorroso y sumamente difícil aquel trabajador que quiera hacer valer su situación de inamovilidad debido a la falta coercitividad por parte de las inspectorías de trabajo a la hora de hacer cumplir con sus providencias administrativas.

En este sentido el estudio realizado por el autor contribuye con nuestra investigación al identificar la importancia legal que tiene el poder prever el derecho de inmovilidad laboral a los empleados.

Obando (2013) Realizo una investigación en la Universidad de los Andes (ULA) (Trabajo realizado en la Ciudad de Mérida), Intitulada Aspectos empresariales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, donde la autora se propuso como objetivo principal Analizar los cambios ocurridos en materia laboral incorporados en la Nueva Ley LOTTT... Al respecto la autora se pudo concluir que la vigente LOTTT, incorporó modificaciones importantes relacionadas con la estabilidad laboral de los trabajadores, la jornada de trabajo, vacaciones, utilidades; de igual forma modifico la manera de calcular las prestaciones sociales, incremento los lapsos de prescripción, e introdujo un capítulo relacionado con el establecimiento de sanciones para los infractores en materia laboral.

En este sentido el estudio realizado por la autora contribuye en nuestra investigación ya que fundamenta la idea de que al mejorar las condiciones socio-económicas de los empleados se estaría de forma directa impulsando la producción.

Antecedentes locales

Patiño (2007) Realizó una Investigación en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (tal Investigación se realizó en la Ciudad de Maturín) Intitulada, Satisfacción laboral de los trabajadores de la coordinación operacional oriente de PDVSA-Maturín. Año 2007, donde el principal objetivo propuesto fue Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la coordinación operacional oriente.

Al respecto de estola autora concluyó que los trabajadores tienen un nivel medio de satisfacción, detectándose algunos factores que deben ser mejorados para elevar el nivel de satisfacción de los empleados y potenciar así su desempeño individual. Moya (2007) Realizó una investigación en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (Ciudad de Cumaná), Intitulada

Calidad de Vida en el trabajo del Personal que labora en la línea de Electro punto Corolla, Empresa Toyota de Venezuela, C. A., Planta Cumaná, Año 2007, Cuyo Objetivo Principal fue Caracterizar la calidad de Vida en el trabajo en la línea de Electro punto Corolla, Empresa Toyota de Venezuela, C.A., Planta Cumaná, Año 2007.

Al respecto de esto la Autora concluyó que las condiciones asociadas a la Calidad de Vida en el trabajo dentro de la organización no le garantizan al trabajador un óptimo ambiente físico. Socio-económico y Psico-Social que les permita desempeñarse eficientemente en la ejecución de actividades y contribuir con la productividad organizacional. En este sentido este trabajo de investigación contribuirá con nuestra investigación al caracterizar ciertos factores Psico-sociales y físicos, socio-económicos que deben tomarse en cuenta a la hora de evaluar la calidad de vida.

Gómez (2009) Realizó una investigación en la Universidad de Oriente núcleo de Sucre (Ciudad de Cumaná), intitulada Satisfacción laboral del personal obrero de Obras públicas estatales (OPE), Cumaná, Estado Sucre. Año 2009, cuyo principal objetivo Analizar e nivel de Satisfacción laboral del personal obrero adscrito a Obras públicas estatales Cumaná. La población está poco satisfecha respecto a factores motivacionales e insatisfecha con los factores higiénicos y la diferencia resultante entre estos factores arrojó que la población esta medianamente satisfecha.

En este sentido el estudio realizado por esta autora contribuirá con nuestra investigación en tanto que puede aclarar el papel socio-laboral que tienen los factores motivacionales e higiénicos dentro de la correcta evaluación de Satisfacción laboral.

2.2 Bases Teóricas

La revisión bibliográfica sobre el tema a objeto de estudio nos permitió recopilar información para sustentar la investigación a realizar. A continuación se presentan los principales conceptos y relaciones asociados con el citado tema:

La satisfacción laboral es “la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen en su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrece”. Se puede agregar a ello, que es como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, en relación con sus propios valores, con lo que desea y espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer. (Fleishman, 2006).

Cada trabajador tiene percepciones distintas sobre su ambiente de trabajo y de las acciones positivas que acomete la organización a la que pertenece a favor de su bienestar, que constituyen sensaciones que determinan su actuar, éstas además, se pueden transmitir a otras personas del ambiente externo que le rodea, influyendo indirectamente de manera negativa o positiva. Por tanto: Medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuanto más falta para llegar al punto deseado. Es decir, si lo que se le promete es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita (Hernández, Y. 2009).

De una manera más amplia, la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. La comprensión de estas

necesidades del empleado, puede ayudar a entender su conducta, ya que generalmente éstas se encuentran detrás de ellas.

Porter y Lawler, (2010) sugieren que “La satisfacción en el trabajo como los niveles elevados de desempeño pueden obedecer a la obtención de recompensas” (P.87). Cuando estas son altas, y se perciben como justas, tanto el desempeño como la satisfacción en el trabajo pueden incrementarse, pero puede no existir un vínculo directo entre estos dos factores.

Probablemente la teoría más conocida sobre las necesidades humanas fue la ofrecida por Abraham Maslow (2003), quien postuló que la gente tiene cinco necesidades predominantes, en una jerarquía progresiva: necesidades fisiológicas (respirar, comer, dormir...) necesidad de seguridad (protección de sí mismo, de sus bienes y salud, necesidad de vivienda), necesidades sociales (aceptación social, función de relación en cuanto pareja, amigos, colegas y familia), necesidad de estima y necesidad de autorrealización. (Dicarpio, 1986). La idea básica de esta teoría es: sólo se pueden atender necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores.

Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente a la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Remuneración

Hauckabay, D (2013), define la Remuneración como “el pago asignado por la labor de una actividad o trabajo laboral” (P.506). La contraprestación económica incide decisivamente en la motivación del personal, razón por la cual

toda Institución debe ser precavida con la asignación salarial de todo el personal.

Clasificación De Beneficios Socio-Económicos:

Podemos clasificar los Beneficios Socio-económicos en monetarios y no monetarios:

- Beneficios monetarios: Concedidos en dinero a través de la nómina; de los cuales podemos mencionar: Prima anual, Vacaciones, Pensión, Bonificaciones, Planes de préstamos, Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad, Reembolso o subsidio de medicamentos.
- Beneficios no monetarios: Son Ofrecidos en forma de servicios, ventajas, comodidades para los trabajadores; podemos mencionar algunos como: Servicio de Comedor, Asistencia médico-hospitalaria y odontológica, Servicio de Guardería, Seguro de vida colectivo, buenas Condiciones físicas del entorno de trabajo, Transporte a la entidad de trabajo, entre otros.

Al contar con estas retribuciones económicas y no económicas, el talento humano tendrá mayor satisfacción al realizar sus actividades y un buen desempeño. Cuando la organización ofrece estos beneficios socio-económicos, ambas partes están ganando ya que cuando el Talento humano se encuentra motivado y realiza bien sus labores, habrá mayor productividad, el trabajo en equipo se facilitara, existirá un buen clima organizacional, estaremos confiados que los trabajadores cumplirán con las normas de seguridad e higiene y se creara una competición sana dentro de la organización entre los trabajadores.

El trabajo es una parte importante de la vida por eso la satisfacción influye tanto en lo laboral como la vida. Las Organizaciones no deberían vigilar solamente el medio ambiente laboral y las actividades de cada trabajador, sino también las actitudes de sus trabajadores hacia los aspectos de la vida. La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción de la vida.

La organización es un sistema cooperativo que requiere conocer de manera fehaciente sobre la eficacia de sus integrantes a través de alguno indicadores tales como: motivación, características de la organización, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permiten lograr una mayor vinculación con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores.

Debemos saber que cualquier organización es un sistema cooperativo, no funciona sola, necesita el apoyo, las ideas, la fuerza, la motivación, la inteligencia, la opinión de cada trabajador para que esta funcione de la mejor manera y cumpla con los objetivos que se plantea, pero para esto, la organización tiene que tomar en cuenta varios puntos de los trabajadores, tales como: motivación, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permiten lograr una mayor vinculación con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores.

2.3 Bases Legales

A nivel nacional se dispone de un marco legal, contenido en varios instrumentos que regulan la prestación del trabajo, garantizando el bienestar físico y mental del trabajador. Entre ellos se tienen: La ley orgánica del trabajo,

las trabajadoras y los trabajadores (2014) en el artículo 98 manifiesta: 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.

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

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. A los fines de esta ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular o permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

La ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (LOTTT) en su Artículo 105 define beneficios socioeconómicos de la siguiente manera: Se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

Los servicios de los centros de educación inicial.

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 el material.

Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

Las provisiones de ropa de trabajo.

Las provisiones de útiles escolares y de juguetes

El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.

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.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 manifiesta:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores(as) condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de esas condiciones. (s/p).

La Ley Orgánica del Trabajo (1997) en el Título IV sobre Condiciones de Trabajo, artículo 185, establece que el trabajo debe prestarse en condiciones que permita a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes, así como que el ambiente donde se trabaja, mantenga condiciones satisfactorias.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), es una Ley fundamental de la seguridad social, cuyo objeto es garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente laboral adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

La LOPCYMAT en su artículo 70 define las enfermedades ocupacionales como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

El marco legal existente debe garantizar a través de los organismos controladores, condiciones de trabajo seguras para el personal, que le permitan el ejercicio de sus funciones en un ambiente de trabajo adecuado que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar.

2.4 Hipótesis De Investigación

Los empleados de Alimentos Polar, Planta Cumaná, se encuentran desmotivados y presentan bajo rendimiento debido a factores socioeconómicos.

Hipótesis media

La causa de la baja motivación y bajo rendimiento en los trabajadores de Alimentos Polar, Planta Cumaná, es originada por la falta de factores socioeconómicos.

Hipótesis Operacional

Los empleados de Alimentos Polar, Planta Cumaná, se encuentran desmotivados y presentan bajo rendimiento debido a que no se le ofrecen planes de capacitación gratuitos y su salario es insuficiente para cubrir los gastos de los cursos para su desarrollo profesional.

Hipótesis Nula

La falta de motivación y bajo rendimiento de los empleados de Alimentos Polar, Planta Cumaná, no se debe a la inexistencia de factores socioeconómicos.

2.5 Sistema de Variables

La operacionalización de variables, entendiéndose por variable según Sabino 2008: “Cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores” (p.76); en este caso “Influencia de la Satisfacción Laboral en relación a la percepción profesional del personal de enfermería. (Caso Centro Médico Docente la Trinidad)” se presentan dos variables:

Beneficios Socio-economicos.

Satisfacción Laboral.

Sistema de Variable operacionalización

<u>NOMINAL</u>	<u>REAL</u>	<u>OPERACIONALIZA CION</u>	<u>ITEM</u>
<p>* Beneficios socio-económicos: Son todas las asignaciones que perciben los trabajadores mensualmente, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental.</p>	<p>* Monetario:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Prima Anual - Bonificación - Vacaciones - Planes de Préstamos - Entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿considera usted que recibe un salario acorde a las tareas que realiza y el grado de responsabilidad que demanda el cargo que ocupa actualmente?. - ¿Cree que el monto que percibe por concepto de vacaciones es suficiente para el disfrute de las mismas?
	<p>* No Monetario:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - servicio de Guardería - Servicio de transporte - Buenas condiciones físicas del área laboral. - Servicio de comedor - Entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La Empresa a la que brinda sus servicios, le ofrece el Servicio de Comedor?. - ¿La Empresa a la que brinda sus servicios, le ofrece el Servicio de Guardería?. - ¿La Empresa a la que brinda sus servicios, le ofrece el Servicio de Transporte?.

<u>NOMINAL</u>	<u>REAL</u>	<u>OPERACIONALIZACION</u>	<u>ITEM</u>
<p>* Satisfacción Laboral: Es determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes a las expectativas y necesidades de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas para garantizar un mejor desempeño.</p>	<p>* Satisfacción:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral favorable. - Buenas relaciones interpersonales. - Mayor productividad laboral. - Buena Actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se encuentra satisfecho con su trabajo y beneficios socio-económicos ofrecidos por la entidad a la que presta sus servicios? - ¿Cual es su nivel de satisfacción?
	<p>* Insatisfacción:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mal clima organizacional. - Ausentismo. - Mala actitud. - Baja productividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Falta al trabajo a menudo? - ¿cómo definiría el clima laboral en su lugar de trabajo? - ¿Cómo es la relación con sus compañeros?

2.6 Definición de Términos

Actitud: Juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos.

Ausentismo: .Faltas o inasistencias de los empleados al trabajo.

Base Legal: Se refiere a la Ley, Orden Ejecutiva o Resoluciones que dispongan la creación de un organismo, programa o la asignación de recursos.

Beneficio: Elemento, producto o servicio que se entrega a una persona para su bien y que busca mejorar la calidad de vida de aquel que lo recibe.

Beneficios socio-económicos: Facilidades, servicios, comodidades, y ventajas ofrecidas por la organización a sus empleados. Son recompensas; en cuanto a su naturaleza pueden ser monetarios o no monetarios, y en lo fundamental son medios de que dispone la organización para satisfacer necesidades humanas.

Calidad de vida: Es el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido

por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores.

Calidad de vida laboral: Es la satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización. Reconocimientos de los resultados alcanzados. Salario percibidos Beneficios alcanzados. Relaciones humanas con el grupo y la organización. Ambiente psicológico y físico de trabajo Libertad y responsabilidad de decidir.

Condiciones físicas del entorno de trabajo: Son factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza su labor. Maquinaria, Señalización, iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Conducta: Comportamiento del individuo en relación con su medio social, la moral imperante, el ordenamiento o reglamentación existente y las costumbres de la época y del ambiente.

Conocimientos: Dominio de las funciones y procesos relacionados con su cargo para asesorar, solucionar de forma adecuada y eficiente los requerimientos del estudiante o usuario.

Decisiones: Son tomadas con miras a definir objetivos desde sus primeros pasos y modificables en el desarrollo, dependiendo de las circunstancias.

Desempeño: Capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos.

Estímulo: Acción o suceso capaz de generar una respuesta de un individuo.

Insatisfacción laboral: La insatisfacción es una sensación que produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro.

Liderazgo: Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

Motivación: Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta.

Organización: Sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas inspiran.

Productividad: Incremento simultáneo de la producción y del rendimiento para la mejora de los métodos de trabajo.

Retribución económica: Compensación que los empleados reciben a cambio de su labor Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.

Satisfacción laboral: Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Trabajo: Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.

Trabajadores: Es la persona que presta sus servicios, retribuidos, subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

CAPITULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación mediante el cual se realizará este trabajo de Investigación es el Cuantitativo, en la medida que se abordará el objeto de estudio mediante la descripción circunstancial de los trabajadores influenciados por sus propios beneficios. Por otro lado también se pretende conocer la influencia que el posicionamiento de estos beneficios tiene sobre la motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.

3.2 Nivel de Investigación

El nivel de Investigación Descriptiva según ARIAS, F. (2012). “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos del fenómeno. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes sobre cómo una persona, grupo o cosa conduce o funciona en el presente”

Así mismo (Sabino, 2008) Explica que “Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan la realidad”.

En este sentido nuestro trabajo de Investigación es Descriptivo, ya que, la intención de realizarlo reposa en poder describir las variables condicionantes de los beneficios socio-económicos de los empleados de la empresa Alimentos

Polar, Planta Cumaná. De igual forma se pretende acercarnos a la situación actual de los beneficios y garantías de los trabajadores.

3.3 Diseño de Investigación.

Para ARIAS, F. (2012). El diseño de Campo se logra “Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas”.

Por otro lado (Sabino, 2008) Argumenta que “Los diseños de Campo son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen directamente de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y sus equipos; estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios denominación que alude al hecho de que son de datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza”.

Nuestro Estudio tendrá fundamentación de Campo, ya que estaremos recolectando la información de forma directa de los trabajadores pertenecientes a la nómina de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná.

3.4 Población.

Para (Tamayo, M. 1995) “Es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” Por su parte (Sabino, 2008) Explica que la población es “... la suma de todas las unidades de datos y su conjunto...”

La Población de Estudio pertenecientes a este trabajo de Investigación son 150 empleados que hacen vida en la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

PERSONAL	
Directivo.....	22
Administrativo.....	33
Obrero.....	83
Vigilante.....	12

3.5 Instrumentos de Recolección de Datos.

Observación:

Para ARIAS, F. (2012). la Observación “Es la más común de las técnicas de Investigación; la observación sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de los datos”.

De igual forma para (Sabino, 2008) la Observación “Consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar”. Como grupo de investigación llamo nuestra atención el describir la condición socio-económica actual de los empleados.

Observación no Participante:

Para ARIAS, F. (2012). “es aquella en la que el investigador hace uso de la observación directa sin ocupar un determinado Status o función dentro de la comunidad, en la cual se realiza la investigación”. Para (Sabino 2008) la

Observación Simple o no Participante es aquella donde el Investigador no tiene contacto directo con los actores objeto de estudio.

Cuestionario Auto-administrado.

ARIAS, F. (2012). “Contiene aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de Datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (Sabino, 2008) “Lista de Preguntas dirigidas al actor vinculado al problema objeto de estudio”.

CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cuadro Nro. 1. Edad de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

Escala de Edades	Cantidad	Porcentaje %
30 - 35 años de edad	41	27,33%
36 - 40 años de edad	25	16,66%
41 - 45 años de edad	23	15,33%
46 - 50 años de edad	29	19,33%
51 - 55 años de edad	14	9,33%
56 o más años de edad	18	12%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,98%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.

La información presentada en el cuadro número uno (1) muestra, que el veintisiete punto treinta y tres por ciento (27,33%) del personal de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, poseen edades comprendidas entre treinta (30) y treinta y cinco (35) años, el dieciseis punto sesenta y seis por ciento (16,66%) entre treinta y seis (36) y cuarenta (40) años, el quince punto treinta y tres por ciento (15,33%) entre cuarenta y uno (41) y cuarenta y cinco (45) años, el Diecinueve punto treinta y tres por ciento (19,33%) entre cuarenta y seis (46) y cincuenta (50) años, el nueve punto treinta y tres por

ciento (9,33%) entre cincuenta y uno (51) y cincuenta y cinco (55) años, y un doce punto tres por ciento (12%) entre cincuenta y seis (56) años y de más edad.

Se debe destacar que el mayor porcentaje, es decir, el de veintisiete punto treinta y tres por ciento (27,33%) del recurso humano de la organización de Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, poseen edades comprendidas entre treinta (30) y treinta y cinco (35) años de edad, por lo tanto se considera que la empresa cuenta con talento humano joven y experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir.

Cuadro Nro. 2. Sexo de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado. Sucre.

Escala	Cantidad	Porcentaje %
Masculino	87	58%
Femenino	63	42%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>100%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

El cuadro número dos (2) muestra que el cincuenta y ocho por ciento (58%) del recurso humano de la organización de Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, pertenecen al género masculino, mientras que un cuarenta y dos por ciento (42%) al sexo femenino.

En relación al mayor porcentaje de trabajadores de la organización perteneciente al género masculinos, y considerando la edad que presentan estas personas, puede señalarse que en su mayoría son responsables de familias, y por consiguiente, los beneficios que reciban de parte de la empresa son importantes para cubrir las necesidades básicas de él, ella y su núcleo familiar.

Cuadro No 3: ¿Cuántos años de servicio ha prestado a esta empresa?

Años de Servicio	Cantidad	Porcentaje %
0-2 Años	58	38,66%
3-5 Años	42	28%
6-8 Años	33	22%
10-... Años	17	11,33%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

Según la información expresada en el cuadro número tres (3) se puede decir, que el treinta y ocho punto sesenta y seis por ciento (38,66%) del recurso humano tienen de cero (0) a dos (2) años de antigüedad en la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, un veintiocho por ciento (28%) de tres (3) a cinco (5) años, veintidós por ciento (22%) de seis (6) a ocho (8) años y un once punto treinta y tres por ciento (11,33%) de diez (10) o más años de antigüedad.

Es necesario resaltar que el mayor porcentaje, es decir, el de treinta y ocho punto sesenta y seis por ciento (38,66%) del recurso humano tiene de cero (0) a dos (2) años de antigüedad en la empresa de Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, lo que permite señalar que tienen personal relativamente nuevo lo cual se puede calificar como introducción de nuevos talentos o ideas y además la existencia de movimiento constante del personal que ingresa a la institución.

Cuadro No 4: ¿Qué grado de Instrucción posee?

Escala de Edades	Cantidad	Porcentaje %
Primaria	0	0%
Secundaria	32	21,33%
Media-Superior	44	29,33%
Superior	57	38%
Cursos De Capacitación	17	11,33%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro número cuatro (4) se observa, que el veintiún punto treinta y tres por ciento (21,33%) del personal de la empresa tiene un nivel de instrucción secundaria a la cual se asocian a estudios de bachillerato, un veintinueve punto treinta y tres por ciento (29,33%) realizaron estudios medios-superiores que van directamente con carreras técnicas, un treinta y ocho por ciento (38%) tienen un nivel de instrucción Superior, el cual se asocia a estudios de licenciatura, ingenieros, entre otros y por ultimo un once punto treinta y tres

por ciento (11,33%) de los empleados han realizado cursos de capacitación para un mejor desempeño en sus tareas dentro de su trabajo.

Podemos detallar que el recurso humano de la organización es de calidad ya que el mayor porcentaje (38%) tiene un nivel académico de instrucción alto.

Cuadro No 5: ¿Considera usted que recibe un salario acorde a las tareas que realiza y el grado de responsabilidad que demanda el cargo que ocupa actualmente?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	96	64%
NO	54	36%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>100%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro se puede observar que el sesenta y cuatro por ciento (64%) de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento manifestaron que reciben un salario acorde con las tareas que realizan día a día, sin embargo, un treinta y seis por ciento (36%) manifestaron no estar de acuerdo con el salario que reciben por las labores que realizan.

Cuadro No 6: ¿La empresa a la que brinda sus servicios le brinda el beneficio de pago de guardería?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	140	93.33%
NO	10	6.66%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro se puede observar que el noventa y tres con treinta y tres por ciento (93.33%) de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento manifestaron que si cuentan con este beneficio y el otro seis con sesenta y seis por ciento (6,66%) manifestaron que no sabían de la existencia del servicio de guardería otorgado por la empresa pero no todos utilizan el mismo debido a que algunos aun no tienen hijos.

Cuadro No 7: ¿La empresa cuenta con servicio de comedor?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	150	150%
NO	0	0%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>100%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro se puede observar que el cien por ciento (100%) de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento manifestaron que cuentan con el servicio de comedor ya que la empresa les ofrece este beneficio. Cabe destacar que con esto se busca mejorar la calidad de vida del trabajador a través de la reducción de gastos adicionales por concepto de alimentación. Pero a pesar de que la empresa les brinda este servicio a sus empleados, le otorgan cestas de alimentación mensual para cubrir gastos en el sector de alimentación.

Cuadro No 8: ¿ Edad de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	43	28.66%
NO	107	71.33%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99.99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro podemos observar que cuarenta y tres (43) empleados manifestaron que la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, les ofrece el Servicio de Transporte, afirmando con un veintiocho con sesenta y seis por ciento (28,66%) y un total de ciento siete (107) empleados manifestaron que no le brindan ese beneficio, con un setenta y un con treinta y tres por ciento (71,33%). Es importante recalcar que este beneficio se le otorga únicamente a los empleados que laboren en horario nocturno, días feriados y se les dificulte el traslado por la misma circunstancia.

Cuadro No 9: ¿Considera usted que la empresa tiene instalaciones cómodas?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	127	84,66%
NO	23	15,33%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

El cuadro número nueve (9) refleja, que el ochenta y cuatro punto sesenta y seis por ciento (84,66%) del personal, considera que la empresa cuenta con instalaciones adecuadas para ejercer sus labores, el quince punto treinta y tres por ciento (15,33%) manifiesta que la organización no cuenta con instalaciones adecuadas para que el personal realice sus labores de una buena manera y así sentirse más a gusto.

Cuadro No 10: ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
Muy Satisfecho	33	22%
Satisfecho	92	61,33%
Insatisfecho	25	16,66%
Muy Insatisfecho	0	0%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>100%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro, el sesenta y uno punto treinta y tres por ciento (43%) de los empleados opinaron que se sienten satisfechos trabajando en la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, un veintidós por ciento (22%) se siente muy satisfecho, el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16,66%) se siente insatisfecho y por ultimo no existe personal que se sienta muy insatisfecho trabajando en dicha empresa.

Cuadro No 11: ¿Cómo califica la relación con sus compañeros?

Escala	Cant idad	Porcentaje %
Muy Buena	26	17,33%
Buena	58	38,66%
Regular	54	36%
Mala	12	8%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

La información que suministra el cuadro número once (11) muestra que el diecisiete punto treinta y tres por ciento (17,33%) del personal que se le aplicó el instrumento manifestaron tener muy buena relación con sus compañeros de trabajo, un treinta y ocho punto sesenta y seis por ciento (38,66%) manifestó tener una buena relación, el treinta y seis por ciento (36%) declaró tener una relación regular con sus compañeros, es decir, su relación es estrictamente laboral, y por último un ocho por ciento (8%) expresó tener muy mala relación debido a algunos roces que han presentado durante algunas tareas laborales.

Cuadro No 12: ¿Falta al trabajo a menudo?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	15	10%
NO	135	90%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>100%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

En este cuadro podemos observar que la mayoría de los empleados manifestaron que no faltan a menudo a sus trabajos, afirmando con un cien por ciento (90%). Es importante recalcar que sus respuestas fueron contundentes y no faltan al trabajo a menudo, a menos que exista alguna causa justificada.

Cuadro No 13: ¿Cree usted que su compañero realiza sus labores con buena actitud?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
SI	95	63,33%
NO	55	36,66%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre. Según la información suministrada por el cuadro número trece (13), se puede notar que él sesenta y tres punto treinta y tres por ciento (63,33%) de las personas a las que se le aplicó el instrumento

manifestaron que sus compañeros realizan sus tareas con buena actitud, mientras que el treinta y seis punto sesenta y seis por ciento (36,66%) dijeron no estar de acuerdo con la actitud de sus compañeros laborales, pues algunos se notaban en ocasiones de mal humor, estresados y no eran muy amables a la hora de tratar con el público que se dirigía a la entidad.

Cuadro No 14: ¿Cómo definiría el clima laboral en su lugar de trabajo?

Escala	Cantidad	Porcentaje %
Muy Bueno	12	8%
Bueno	53	35,33%
Regular	75	50%
Mala	10	6,66%
<u>TOTAL</u>	<u>150</u>	<u>99,99%</u>

Fuente: Datos Obtenidos a través de las encuestas aplicadas por los investigadores a los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre.

El cuadro número catorce (14) señala que, el ocho por ciento (8%) del recurso humano manifestaron que el clima laboral es muy bueno, el treinta y cinco punto treinta y tres por ciento (35,33%) manifestaron que el clima laboral de la empresa es bueno, sin embargo, el cincuenta por ciento (50%) manifiesta que es regular y seis punto sesenta y seis por ciento (6,66%) del personal manifestaron que el clima laboral en la empresa es mala.

Con respecto al número de trabajadores que sienten que el clima laboral es regular y el otro porcentaje que siente que es mala, se puede decir, que su actitud puede generar conflictos y desmotivación en las relaciones laborales

dentro de la organización, como lo expresa Robbins (1998) “una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a éste”.

CONCLUSIÓN

A continuación se desarrolla una síntesis de los hallazgos obtenidos, así como las sugerencias tendientes a la solución de la problemática estudiada, concretamente en lo que concierne al establecimiento del grado de la satisfacción laboral en los trabajadores la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, y la incidencia de los beneficios socioeconómicos en la misma.

Los primeros dos (2) cuadros muestran los datos demográficos del personal seguidamente de los ítems que dieron respuesta a cada uno de los objetivos planteados en la investigación. En principio se establecen los resultados a través de representaciones en cuadro que muestran las cantidades en formas absolutas y porcentuales de manera que permita su fácil y completa comprensión, además, se realiza el análisis de cada ítems demostrando la importancia que adquiere en cada situación planteada.

Las conclusiones de la investigación, según los datos arrojados mediante el proceso de recolección de la información y el análisis de resultados, son las siguientes:

La empresa tiene una población importante de adultos jóvenes, evidenciando que este medio de producción cuenta con talento humano joven y experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir. Por ende, la empresa debería proveer las mejores condiciones para obtener el mayor nivel de satisfacción, a fin de reducir las probabilidades de ausentismo y migración hacia otras empresas.

Los niveles de motivación de los empleados de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, son regulares, a pesar de que el personal es de calidad y tiene una actitud positiva en lo que respecta a la satisfacción de

sus necesidades y a los niveles de desempeño, así como también, una identificación con la organización que permite un mejor desarrollo del trabajo.

En lo referente a los Aspectos Organizacionales de la Institución se encontró que el estudio refleja en las relaciones interpersonales entre los compañeros un 76% de satisfacción.

En cuanto al desempeño se evidencio que a pesar de existir la desmotivación por parte del personal hacia la institución, esto no afecta de manera absoluta el desempeño de dichos profesionales.

Existe descontento por parte de los trabajadores de la empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre, debido al clima laboral que tienen en la organización. Esto se debe al estrés constante al que son sometidos, la presión por parte del jefe y la situación actual del país.

El nivel de satisfacción de los empleados en relación a los beneficios socio- económicos no monetarios resultó ser regular, ya que consideran que merecen ciertos beneficios que la empresa no le otorga. Lo cual a futuro podría generar actitudes negativas en los trabajadores así como conflictos y desmotivación en las relaciones laborales dentro de la organización.

A pesar de lo anterior es importante recalcar que así como hay ciertos beneficios que no son otorgados a los trabajadores de esta empresa existen otros varios de los que si disfrutan, tales como seguro médico odontológico, servicio de oftalmología, dermatológica. Todo esto con la intención de mejorar la calidad de vida de todos aquellos que día a día laboran en esta institución.

RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos y las conclusiones formuladas se plantean las siguientes recomendaciones:

La organización debe ejercer acciones estratégicas, al negociar beneficios socioeconómicos tanto monetarios como no monetarios, que cubran las necesidades básicas de sus agremiados, así como realizar revisiones periódicas a la convención colectiva para verificar que estos beneficios se ajusten a las necesidades del trabajador.

Los miembros directivos/ejecutivos de la Organización deben realizar reuniones periódicas con todos los trabajadores para hacer entrega de la convención colectiva a los nuevos integrantes, e informar sobre los avances y problemas que se presenten en torno a su trabajo.

Los miembros directivos/ejecutivos de la entidad de trabajo deben establecer estrategias claras mediante las cuales se pueda informar a sus trabajadores sobre los beneficios contractuales que ofrecen. Estas estrategias pueden llevarse a cabo a través de folletos, comunicados, oficios personales, correos electrónicos, pagina web, que permitan mantener informados a todos y cada uno de sus miembros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIAS, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A. Quinta Edición.

CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*, Quinta Edición. Colombia: McGraw. Hill.

FLEISHMAN, 2006 *Administración de recursos humanos*. Colombia. Editor Thomson.

GÓMEZ (2009) *Satisfacción laboral del personal obrero de Obras públicas estadales (OPE), Cumaná, Estado Sucre. Año 2009*

HERNÁNDEZ, Y. 2009 *Sistemas de información gerencial. Decimosegunda edición México: Pearson Educación*

MASLOW (2003) *Teoría de las Necesidades. Editorial, Quinta Edición California.*

OBANDO (2013) *Satisfacción Laboral en algunas empresas de Chile.* Universidad de Chile

PATIÑO (2007) *Satisfacción Laboral de los trabajadores de la coordinación operacional oriente de PDVSA-Maturín. Año 2007*

PARADA, J (2003) *Faltas en el Trabajo*. Mimeografiado

PORTER Y LAWLER, (2010) *Fundamentos de Administración Financiera. Edition Limited. Chile.*

SABINO 2008, *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A.
Quinta Edición.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999).
Gaceta Oficial N° 5.543 del 24 de Marzo. Enmienda N° 1. Gaceta Oficial N°
5.908. Caracas. Editorial Corporación AGR, S.C.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
(2012). Decreto N° 8.938 30 de Abril 2012.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO según Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

FUENTES (2012), *La satisfacción laboral y los Beneficios Económicos en la
Empresa Hidrocaribe, ubicada en Carúpano, Estado Sucre, año 2001-2002*.
Universidad de Oriente.

SANCHEZ (2011) *Factores asociados a los Beneficios Socioeconomicos del
Personal de Enfermería que Labora en el Eervicio de Medicina I del
Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado
Bolívar, durante el periodo Abril –Julio 2011*. Universidad de Oriente



Universidad de oriente
Núcleo de sucre
Programa de gerencia de recursos humanos
Curso Especial De Grado: Seguridad Social

Cuestionario

Cargo: _____
Edad: _____

Grado De Instrucción Profesional: _____
Tiempo en la empresa: _____

El Cuestionario que a continuación se presenta, tiene como único propósito recabar la información requerida y obtener los datos necesarios que servirán de soporte para el desarrollo del proyecto de investigación que lleva por título: Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar, Planta Cumaná, Estado Sucre. Año 2016.

La Información recogida a través de este instrumento, únicamente será utilizada para el fin señalado. Es de gran importancia poder contar con su máxima colaboración respondiendo de manera veras y precisa, con el objetivo de que los resultados finales se aproximen a la realidad y permitan sugerir propuestas que permiten resolver la problemática objeto de la investigación.

Se le garantiza la absoluta confiabilidad.

Por su colaboración muchas gracias, en nombre de los participantes de este proyecto.

A continuación se le presenta una lista con una serie de preguntas relacionadas con el trabajo que realiza, la incidencia que los beneficios socio-económicos otorgados por la empresa tienen en la satisfacción laboral que

posee y el grado de la misma. **Marque con una X la opción de su preferencia.**

Beneficios- socioeconómicos De Carácter Monetario:

¿Considera usted que recibe un salario acorde a las tareas que realiza y el grado de responsabilidad que demanda el cargo que ocupa actualmente?

SI	No

2. ¿Cómo se siente de acuerdo al monto que percibe por concepto de vacaciones?

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho

3. ¿La empresa le ofrece planes de préstamos?

SI	No

Beneficios- socioeconómicos De Carácter No-Monetario:

4. ¿La empresa le ofrece actualmente el servicio de guardería?

SI	No

5. ¿La empresa a la que brinda sus servicios le brinda transporte?

SI	No

6. ¿La empresa cuenta con servicio de comedor?

SI	No

Satisfacción Laboral

7. ¿Considera usted que la empresa tiene instalaciones cómodas?

SI	No

8. ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho

9. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

SI	No

10. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

SI	No

11. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

SI	No

12. ¿Cómo califica su relación con los compañeros?

Muy Buena	Buena	Regular	Mala

13. ¿Cómo se siente al expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho

14. ¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?

SI	No

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Beneficios socio-económicos y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa alimentos polar, planta cumaná, estado sucre. Año 2016.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Gonzalez Cova Anailys Carolina	CVLAC	18.776.480
	e-mail	anailys_87@hotmail.com
	e-mail	
Rojas José Miguel	CVLAC	24.513.334
	e-mail	jmiguelr09@hotmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

beneficios socioeconómicos- satisfacción- motivación.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Recursos Humanos

Resumen: Este estudio analiza Beneficios Socio-económicos y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar los factores que afectan la satisfacción de los trabajadores de Alimentos Polar Comercial – Planta Cumaná. Para lograr el objetivo se aplicó un cuestionario a una muestra de 30 trabajadores. El análisis muestra que los trabajadores se sienten muy satisfechos y motivados ya que se les ofrecen buenos beneficios socioeconómicos la retribución económica acorde al trabajo desarrollado, condiciones físicas del entorno de trabajo adecuadas, seguridad y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Queda demostrado que para los trabajadores ha sido gratificante su labor en dicha empresa, siendo su nivel de motivación elevado lo cual es de gran ventaja ya que asegura la permanencia y el compromiso de los trabajadores dentro de la organización y no el abandono de su trabajo. Cabe destacar que el talento humano es el recurso más importante que tiene una organización, es por ello la necesidad de mantener un clima laboral acorde para que el empleado este motivado a fin de que trabaje con mayor efectividad.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail									
María Montañes	ROL	C	<input type="checkbox"/>	A	<input checked="" type="checkbox"/>	T	<input type="checkbox"/>	J	<input type="checkbox"/>	
		A	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>	
	CVLAC	8.649.219								
	e-mail	Mmontanes@hotmail.com								
	e-mail									

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

08	12	2016
-----------	-----------	-------------

Lenguaje: **SPA**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Cursos Especial de Grado-gonzalezrojas.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos.

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a) _____

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE SISTEMA DE BIBLIOTECA	Cordialmente,	
RECIBIDO POR <i>[Signature]</i>		
FECHA 05/8/09 HORA 5:30	JUAN A. BOLANOS CUMPELO	Secretario

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

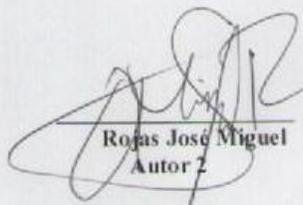
Apartado Correos 094 / Telés: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



González Anailys
Autor 1



Rojas José Miguel
Autor 2

Prof: María Montañez



Asesor