



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

**ANALISIS DE LOS BENEFICIOS  
SOCIOECONÓMICOS DEL FONDO PARA EL  
DESARROLLO AGRÍCOLA SOCIALISTA, (FONDAS)  
CUMANÁ, ESTADO SUCRE 2016.**

**Tutor:**  
María Montañés

**Autores:**  
Br. Farías, Joselyn  
C.I. 19.978.632

Trabajo de Grado, modalidad Curso Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Noviembre de 2016

## INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	i
INDICE DE TABLAS .....	ii
RESUMEN .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	3
NATURALEZA DEL PROBLEMA .....	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 Objetivo general .....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPITULO II .....	8
MARCO TEÓRICO .....	8
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	8
2.1.1 Los Beneficios Socioeconómicos .....	9
2.1.2 Clasificación de los Beneficios Sociales.....	10
2.2 Bases Teóricas .....	12
2.2.1 Beneficios socio-económico .....	12
2.2.2 Reseña Histórica las Convenciones Colectivas en Venezuela. .....	12
2.2.3 Definición de Convención Colectiva .....	13
2.2.4 Características de la Convención Colectiva .....	13
2.2.5 Importancia de la Convención Colectiva .....	14
2.2.6 Definición de Beneficios Contractuales Socioeconómicos .....	14
2.2.7 Tipos de Beneficios Contractuales Socioeconómicos .....	15
2.2.8 Objetivos de los Beneficios Contractuales Socio-Económicos. ....	16
2.2.9 Clasificación de los Beneficios Socioeconómico. ....	16
2.3 Bases Legales .....	17

2.3.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela ....	17
2.3.2 La Ley Orgánica del Trabajo .....	18
2.3.3 El Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo .....	18
2.4 Marco Institucional.....	22
2.4.1 Reseña Histórica del Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS).....	22
2.4.2 Objeto del Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS) .....	23
2.4.3 Misión y Visión del FONDAS-Sucre. ....	24
2.4.4 Estructura de la Institución. ....	25
CAPITULO III .....	28
MARCO METODOLOGICO .....	28
CAPITULO IV.....	30
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	30
4.1 Perfil de los Trabajadores Beneficiarios .....	30
CONCLUSION .....	36
RECOMENDACIONES.....	37
HOJAS DE METADATOS.....	41

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a DIOS y a la Virgencita del Valle primeramente, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado y fortalecido a lo largo del camino.

A mis padres Irma y Anuel, por ser las personas que me han acompañado en todas las etapas de mi vida, brindándome confianza para crecer profesionalmente.

A mis hermanas, en especial a mi hermana mayor María por brindarme su apoyo y dedicarme parte de su tiempo para sentarse a leer los trabajos conmigo.

A mi esposo, Jesús (MOCI) por tenderme la mano cuando más lo necesito, por acompañarme en las buenas y no tan buenas.

A mis compañeros de clases udistas y cómplices, que de alguna manera u otra forman parte de mí, en especial la mi amiga incondicional y comadre Génesis.

## INDICE DE TABLAS

Cuadro: 1. Según su Edad.....	30
Cuadro: 2. Según su Sexo.....	31
Cuadro: 3. Según su Nacionalidad. ....	31
Cuadro: 4. Según su Estado civil.....	32
Cuadro: 5. Según su Número de hijos. ....	32
Cuadro: 6. Según su el Cargo que ocupe.....	33
Cuadro: 7. Según el Tiempo en el cargo (años). ....	33
Cuadro: 8. Según el Nivel de estudio.....	34
Cuadro: 10. Según su Jornada laboral. ....	34
Cuadro: 11. Según la Condición de empleo. ....	35
Cuadro: 12. Según la Condición de higiene y seguridad laboral. ....	<b>¡Error!</b>

**Marcador no definido.**



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

**ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS  
SOCIOECONÓMICOS DEL FONDO PARA EL  
DESARROLLO AGRÍCOLA SOCIALISTA, (FONDAS)  
CUMANÁ, ESTADO SUCRE 2016.**

**Tutor:**  
María Montañéz

**Autores:**  
Br. Farías, Joselyn

C.I. 19.978.632

**RESUMEN**

Los beneficios socio económicos son asignaciones que brinda la empresa al trabajador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los empleados y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva. El propósito de esta investigación es analizar los beneficios socioeconómicos del personal del Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), Cumaná, estado Sucre. Año 2016; para ello se realizó un estudio de campo, a nivel descriptivo; tomando en cuenta los trabajadores en el área administrativa que laboran en dicha institución. Para efectos de esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual permitió obtener de manera directa la información. Una vez analizados los resultados de la recolección de los datos, los mismos fueron representados en tablas estadísticas lo que permitió una mejor interpretación. La investigación arrojó que dicha institución no posee contratación colectiva, cumplen con la mayoría de los beneficios estipulados en la Lottt y en su totalidad todos los empleados son contratados.

**Palabras Claves:** Beneficios, asignaciones, contratación.

## INTRODUCCIÓN

Los beneficios socioeconómicos representan bienes, servicios, comodidades y facilidades que otorga las organizaciones con el fin de mejorar las relaciones laborales y la calidad de vida de sus trabajadores, estos beneficios contractuales surgen de las convenciones colectivas de cada empresa y por ende tiene un carácter obligacional entre las partes, tanto patrono-trabajador como trabajador-patrono.

En la actualidad los beneficios socioeconómicos son aspectos de discusión controversial en las relaciones laborales, porque están en juego los intereses de las empresas y de los trabajadores, es por ello que, se han establecido leyes que contienen normas que apoyan las negociaciones de convenciones colectivas que mejoran las condiciones de trabajo. Además, la forma en que los trabajadores reciban estos beneficios contractuales se reflejan en la satisfacción laboral de los mismos

En este orden de ideas, la satisfacción laboral permite saber si un trabajador está realmente motivado con su trabajo, puesto que este invierte esfuerzos en el cumplimiento de sus actividades esperando recibir a cambio satisfacciones que se relacionan con el salario, bonificaciones, utilidades, vacaciones, además de reconocimientos, sistemas de salud, entre otras importantes, con el objetivo de cubrir sus necesidades. En tal sentido, esta investigación abordó un tema de gran interés para cualquier organización, porque el objetivo principal estuvo orientado en analizar los beneficios socio-económicos que ofrece El fondo para el desarrollo agrícola socialista (FONDAS SUCRE) Este estudio se caracterizó por ser una investigación de campo apoyada por un diseño documental, y de nivel descriptivo, porque el problema estudiado provino de la realidad y se acudió al lugar donde ocurre el fenómeno. Para lograr el objetivo y el propósito planteado, la investigación se estructuró en cuatro (4) capítulos, cumpliendo con los parámetros establecidos y en el siguiente orden de ideas:

Capítulo I, se refiere a la Naturaleza del Problema, que contiene el problema objeto de investigación, el objetivo general, objetivos específicos y justificación.

Capítulo II contiene El Marco Teórico y el Antecedentes de la investigación.

Capitulo III Marco Metodológico

Capitulo IV Presentación de resultados y análisis.

## **CAPITULO I**

### **NATURALEZA DEL PROBLEMA**

En este capítulo se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, además se hace referencia a la justificación de la misma.

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

La seguridad social, la podemos definir como área de bienestar relacionado con la protección o cobertura de las necesidades sociales legalmente reconocidas como lo es la vejez, la enfermedad, las discapacidades, entre otras; las cuales se relacionan con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones, de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales para así lograr mayor impacto en la población atendida.

Este sistema comprende todas las formas de acción social, públicas y privadas.

Ahora bien en la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, en cuanto a los beneficios sociales de sus empleados ya que estos cumplen un papel significativo para el trabajador y representa el éxito en la calidad del trabajo. Los beneficios sociales son aquellos logros que satisfacen las necesidades económicas y morales del trabajador, representan un atractivo de la organización para sus empleados.

Las organizaciones que a menudo consiguen esos beneficios tienen éxito y tienden a crecer, dándose así un proceso de reciprocidad entre la organización y sus empleados, la empresa ofrece incentivo y el trabajador devuelve calidad en el trabajo.

El mantenimiento de este recurso humano indispensable para la organización requiere de una serie de cuidados entre los cuales se encuentran los proyectos de compensación monetaria, higiene y seguridad en el trabajo y los beneficios sociales. Tanto la compensación como los beneficios socioeconómicos forman parte del incentivo que

brinda la empresa a sus trabajadores para de esa forma mantenerlos satisfechos y motivados, además de percibir otras recompensas como reconocimiento a la calidad de su trabajo y ascensos.

El reconocimiento a la labor del empleado es un factor básico para inducirlo a trabajar en beneficio de la organización, los planes de beneficios socioeconómicos le facilitan al trabajador una mejor calidad de vida en cuanto a la seguridad social, además de ahórrale dinero y preocupación. En muchos casos las personas se motivan a trabajar en una empresa no solo por el sueldo si no por los beneficios que obtienen por desempeñar un cargo. Es así como los beneficios socioeconómicos ayudan a la empresa a mantener motivado a sus trabajadores mejorando su calidad de vida y mejorando ellos el clima organizacional y la productividad general.

Según Robbins y Coulter (2010) señala que:

“Cada individuo es único y el líder debe atender a cada individualidad y el ambiente propicio para que emerja la motivación interior. Con una adecuada motivación y como consecuencia de un buen clima laboral se logrará aumentar la productividad. Todos los líderes en este principio de siglo se enfrentan al reto de motivar a los trabajadores para que obtengan los resultados deseados, con eficacia, calidad, innovación, ética y responsabilidad social, así como con su propia satisfacción y compromiso personal”.

De acuerdo a lo antes descrito, se puede deducir que ejerciendo un liderazgo adecuado en la organización, el empleado estará entusiasta al realizar sus funciones laborales, esto tendrán efecto positivos y productivos en todo su entorno.

Ahora bien El Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista FONDAS SUCRE Es un Instituto autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular Para la Agricultura y Tierras. Tiene como misión, “Crear, promover y consolidar la construcción de un nuevo modelo socio productivo, a fin de contribuir de manera eficaz al desarrollo agrario socialista, a través de la asistencia financiera”

Como toda institución está organizada por grupos laborales que conforman los empleados estos se dividen en 70 técnicos de campos, que se encuentran distribuidos en todo el municipio Sucre y 16 empleados en

el área administrativa, los cuales deben regirse por la Ley de Seguridad Social.

Es bueno resaltar que estos trabajadores cuentan con contratos individuales rigiéndose por nuestra Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores, LOTT y su REGLAMENTO.

De lo anteriormente expuesto se desprende la siguiente interrogante. ¿Cumple FONDAS SUCRE con todos los beneficios socioeconómicos establecidos la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

- Analizar los beneficios socioeconómicos de los trabajadores del Fondo Para el Desarrollo Agrícola Socialista, (FONDAS) Cumaná, Estado Sucre 2016.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Identificar los beneficios socioeconómicos recibidos por los trabajadores de FONDAS SUCRE
- Identificar el nivel salarial actual de los empleados.
- Identificar la calidad de vida laboral en términos demográficos.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación a desarrollar parte de la necesidad de analizar los beneficios socio económicos del personal que labora en FONDAS SUCRE y si se cumplen de manera cabal ajustados a la LOTT. T.

FONDAS SUCRE cuenta con un personal de técnicos de campos y un personal administrativos necesario y calificado para apoyar a los pequeños productores agropecuario en cuanto al financiamiento y supervisión del campo, su talento y capacidades están orientados a mejorar el desempeño de la Institución en el cumplimiento de sus propósitos. En tal sentido, se hace necesario conocer, estudiar y analizar sus necesidades y carencias con el fin de mejorar al máximo su calidad de vida laboral. Finalmente, lograr una calidad de vida laboral buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito.

Metodología La investigación que se desarrollará en el presente trabajo, es de carácter documental y de campo, en virtud de que se busca interpretar la situación actual del cumplimiento de las políticas socioeconómicas aplicadas al personal de FONDAS SUCRE Según, Zorrilla (1993 citado en Grajales, 2000), “La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). La de campo o investigación directa es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio. La investigación mixta es aquella que participa de la naturaleza de la investigación documental y de la investigación de campo”.

El diseño que se aplicará en la investigación es de campo porque se llevará a cabo en la institución FONDAS SUCRE donde se recolectarán los datos de la investigación de forma directa. Según, Malavé & Martínez (2008, 01 de Junio). “El diseño de campo es una proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, organización, tratamiento, análisis y

presentación de datos e información, recabados por el científico mediante la utilización de una estrategia de recolección directa. Los datos así recolectados se denominan primarios, por cuanto son obtenidos de primera mano, producto de la investigación en ejecución son origina.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco institucional, así mismo todo lo relacionado con el marco legal y la definición de términos básicos

#### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

De acuerdo al Instructivo de Trabajo de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente, (2005:24). Los antecedentes de la investigación:

Incluye todas aquellas investigaciones que versen sobre la problemática estudiada bien de manera directa o indirecta. Es útil para conocer la originalidad del estudio, o en caso de haber investigaciones similares, destacar la necesidad de actualizar la información y demarcar, por consiguiente, el aporte de la investigación a realizar en el área de estudio.

El autor García (2004:31) señala que los antecedentes del tema: “conforman el origen de estudio y en este apartado se exponen de manera resumida algunos trabajos realizados por otros autores que abordan el mismo objeto de estudio, o aspecto y efectúan un proceso de investigación similar”

En esencia los antecedentes del tema son investigaciones pasadas sobre las cuales se va a sustentar investigaciones futuras, los autores coinciden en el punto de que deben ser investigaciones con características similares a la investigación que se desarrolla y que se tocan aspectos importantes de la misma.

En este sentido, varios autores han desarrollado trabajos de investigación relacionados con el área objeto de estudio, y se han tomado como referencia los que se señalarán a continuación, pese a que las organizaciones donde se desarrollaron estos estudios no están relacionadas con FONDAS-SUCRE.

### 2.1.1 Los Beneficios Socioeconómicos

El desarrollo de los beneficios adicionales al trabajo están vinculados con el surgimiento de seguridad social de los años posteriores a la primera y segunda guerra mundial. Sin embargo su fundamentación se debe al aumento del promedio de vida del hombre de la época pre-industrial, dada la necesidad de asegurar a la familia de los trabajadores. Los cambios sociales que estremecieron a Europa en el siglo XIX y a la evolución de la Edad Moderna hizo comprender a muchos que el sistema utilizado era inhumano y se pidió con la insistencia cada vez mayor que los empleado asumieran mayores obligaciones y responsabilidades para con sus trabajadores. Pero el mayor aporte no fue por parte de los empleadores, con el surgimiento en los años 30 de las organizaciones sindicales, los trabajadores hicieron planteamientos importantes en la parte del salario. Sin embargo la práctica de la remuneración complementaria del trabajo no alcanzo mucha relevancia sino después de la segunda guerra mundial, debida en gran parte a la constitución y fortalecimiento que se lo otorgó a los derechos de los trabajadores sobre las prestaciones complementarias hasta lograr su inclusión en los convenios colectivos.

En Venezuela, la aparición de los beneficios complementarios se remonta al principio de siglo en la Industria Petrolera, continuó creciendo con los años y la actualidad es una práctica ampliamente utilizada en las diferentes organizaciones, debido a que tiene como ventaja la reducción de los costos ya que los beneficios adicionales no tienen incidencia en la prestaciones sociales, además de motivar al personal y una función de mantenimiento dentro de los esquemas funcionales de la organización.

Cuando las organizaciones tienen políticas acercadas y procedimientos efectivos para el establecimiento de los programas de

beneficios ganan reconocimiento y prestigio entre los trabajadores y la comunidad.

### 2.1.2 Clasificación de los Beneficios Sociales

Con respecto a esto Idalberto Chiavenato (2000) menciona Los beneficios sociales están destinados a tres áreas de vida:

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

Y están clasificados de acuerdo a:

1. Sus exigencias. Pueden ser:
  - Beneficios Legales: Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o convenciones colectivas con sindicatos.
  - Beneficios Voluntarios: Concedidos por la libertad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva.
2. Su naturaleza. Puede ser:
  - Beneficios monetarios: Concedidos en dinero a través de la nómina, generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.
  - Beneficios no monetarios: Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios.
3. Los objetivos: Se clasifican en:
  - Planes asistenciales: Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y prevención en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad.

- Planes recreativos: Servicios y beneficios que buscan proporcionar condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo.
- Planes supletorios: Servicios y beneficios que buscan proporcionar ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida.

De lo antes expresado se puede deducir que los planes de prestaciones sociales generalmente se ofrecen para cubrir las distintas necesidades que tienen las personas, son como un programa de apoyo; es decir, un esquema integrado capaz de satisfacer todas las necesidades.

Ahora bien cabe destacar que la Finalidad de la Aplicación de los Beneficios Socioeconómicos varían por parte de las distintas empresas en cuanto a:

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

En este sentido, cada organización define sus planes de beneficios para atender las necesidades de sus empleados adecuado al perfil de los empleados y a sus actividades.

## **2.2 Bases Teóricas**

Las bases teóricas comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Para efectos de esta investigación se desarrollaron un conjunto de basamentos bibliográficos en relación al tema objeto de estudio: y a continuación se exponen las más importantes de ellas:

### **2.2.1 Beneficios socio-económico**

Balkin y Cardy (2008, p. 261) expresan que:

Los beneficios socio económicos son asignaciones que brinda la empresa al trabajador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los empleados y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva.

LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO A continuación se plantea un conjunto de aspectos referentes a las convenciones colectivas tales como: reseña histórica, definición, características y su importancia.

### **2.2.2 Reseña Histórica las Convenciones Colectivas en Venezuela.**

La convención colectiva de trabajo está referida históricamente a dos situaciones muy diferentes: una de naturaleza legal y otra de tipo práctico. Desde el punto de vista legal, se inicia el recorrido con la promulgación de la “Nueva Ley del Trabajo” en el año 1936. Desde esa fecha comienzan a suscribirse convenciones colectivas, aún cuando en la principal industria del país, la industria petrolera, se firma el primer acuerdo colectivo en 1946. Desde el punto de vista práctico, el antecedente más importante es el contrato colectivo celebrado entre la Dirección del Gran Ferrocarril de Venezuela y sus trabajadores, el 18 de julio de 1919.

### 2.2.3 Definición de Convención Colectiva

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo define en su artículo 507 las convenciones colectivas de trabajo bajo los preceptos de obligación entre las partes, tanto los trabajadores como los empleadores, de cumplir las condiciones sobre las cuales se va a prestar el servicio. Según Chiavenato (2000: 536) las convenciones colectivas se pueden definir como “el acuerdo normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables a las relaciones individuales de trabajo en el campo de las representaciones respectivas”.

Estas definiciones resaltan que las convenciones colectivas de trabajo representan los acuerdos a los cuales han llegado las partes que hacen vida dentro de las organizaciones con el objeto de regular las condiciones colectivas de trabajo, y se crean obligaciones entre las dos partes en cuanto a su cumplimiento.

### 2.2.4 Características de la Convención Colectiva

Entre las características más resaltantes de la convención colectiva de trabajo expresadas por Guzmán (1996: 392) se mencionan: Es una convención en la cual la parte que representa a los trabajadores debe ser una persona jurídico-laboral de carácter colectivo: un sindicato, federación o confederación de trabajadores. La convención colectiva es una regulación del trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola, para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de las citadas ramas de actividad. La convención colectiva debe tener como base mínima las condiciones de trabajo existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo de oficio en cuyo favor se concierta.

De allí, que no existe la posibilidad de contratos con estipulaciones inferiores a la vigentes, razón por la cual estas deben ser, sino superiores, al menos iguales. La convención colectiva no resulta incompatible con otra de igual naturaleza destinada a regular la misma profesión dentro de la empresa. Aunque tales situaciones son infrecuentes, no son imposibles y pueden darse, por ejemplo, cuando el patrono acceda contratar con un sindicato minoritario y, luego, el sindicato con mayoría lo obliga a negociar y celebrar otra convención. El contenido del convenio colectivo está

limitado por dimensiones de caracteres imperativos legales y constitucionales; pero, además de éstas, sus estipulaciones constituyen la primera fuente de normas generales y objetivas aplicables para la resolución de las controversias suscitadas entre las personas sujetas a sus efectos. Su duración no puede exceder de tres (3) años, ni ser menor de dos años, pero ella misma puede prever cláusulas revisables en períodos menores. Sus estipulaciones de índoles económica, sociales o sindicales que beneficien a los trabajadores, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra (convención colectiva) que la sustituya.

### 2.2.5 Importancia de la Convención Colectiva

Según Chiavenato (2000:365) las convenciones colectivas son importantes para: Promover la paz social. Aumentar la productividad. Mayor equidad en las relaciones laborales. Flexibilizar las normas laborales. Mejorar las condiciones de trabajo. Cautelar la seguridad e higiene en el trabajo. Educar y especializar a los trabajadores para un mayor desempeño en el trabajo.

De acuerdo con el autor, se puede indicar que con las convenciones colectivas favorecen las relaciones laborales colectivas entre trabajadores y patronos, garantizando la seguridad y tranquilidad de los empleados en el desempeño de sus labores. Igualmente, se promueve la paz y se busca satisfacer las necesidades de los trabajadores otorgando capacitación al personal en sus áreas de trabajo para mejorar la productividad y el desempeño laboral.

### 2.2.6 Definición de Beneficios Contractuales Socioeconómicos

Los beneficios socio-económicos son definidos por Chiavenato (2000: 471), de la siguiente manera: Los beneficios socio-económicos son aquellas 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.

De acuerdo a esta definición, los beneficios contractuales de tipo socioeconómicos pueden ser monetarios y no monetarios y les permitirán a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas del día a día, entre

ellos podemos mencionar: servicios médicos, seguridad social, protección contra accidentes, becas para los hijos, jubilación, prestaciones sociales, vacaciones, salario, bono de fin de año, entre otros.

### 2.2.7 Tipos de Beneficios Contractuales Socioeconómicos

Los beneficios contractuales se encuentran divididos en la convención colectiva de trabajo por cláusulas que identifican su finalidad, para efecto de esta investigación se empleará la clasificación de beneficios socio-económicos establecida por Chiavenato (2000: 460), de acuerdo a su naturaleza: Los beneficios contractuales socio-económicos pueden clasificarse en monetarios y no monetarios: A). Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos. Prima anual, Vacaciones. Pensión, Complementación de la pensión, Bonificaciones, Planes de préstamos, Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad, Reembolso o subsidio de medicamentos. B). Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas comodidades para los usuarios, a saber: Servicio de restaurante. Asistencia médico-hospitalaria y odontológica. Servicio social y consejería. Club o asociación recreativa, Seguro de vida colectivo, Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa. Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina.

De acuerdo a la clasificación anterior se puede decir que los beneficios contractuales de tipo socio-económico (monetarios y no monetarios) generan obligaciones sociales entre las partes, además, se expresan de manera directa la ventajas y servicios que ofrecen las organizaciones a sus trabajadores.

### 2.2.8 Objetivos de los Beneficios Contractuales Socio-Económicos

Entre los objetivos básicos de los beneficios contractuales de tipo socioeconómicos se encuentran: Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores: haciendo énfasis en la prestación de servicios médicos, dotación de guardería para sus hijos, becas, mejora de las prestaciones sociales para el trabajador y su grupo familiar. Mejoramiento del clima organizacional: a través de la aplicación y cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, mejora del ambiente de trabajo y capacitación del personal para otorgar satisfacción y confort en las instalaciones donde se prestan los servicios.

### 2.2.9 Clasificación de los Beneficios Socioeconómico.

#### A) Beneficios sociales de carácter no remunerativo

**Artículo 105.** Se entienden 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 la materia.
- 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.

#### B) Beneficios sociales de carácter remunerativo

Se entiende por beneficios sociales de carácter remunerativo:

- Salario
- Pago de bono nocturno
- Pago de horas extraordinarias
- Pago del día feriado y del día de descanso
- Pago por trabajo en día feriado o descanso
- Salario para vacaciones
- Salario base para el cálculo de prestaciones sociales
- Bonificación de fin de año
- Becas de estudio
- La provisión de ropa de trabajo
- Primas, entre otros.

Al respecto Dolan y otros (2007, p. 311) expresan que los objetivos de los beneficios socio-económicos son las retribuciones indirectas y forman el conjunto de la compensación total, las empresas buscan fortificar los objetivos por medio de Atraer y Retener:

### **2.3 Bases Legales**

A continuación, se presentan un conjunto de leyes que dan respaldo jurídico a la investigación y la ubican en el entorno social en la cual se desarrolló:

#### 2.3.1 La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela

Señala en el capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, lo referido a los derechos de los trabajadores con respecto a los beneficios que les corresponden y las negociaciones colectivas. El

artículo 89 establece, “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...” El artículo 96 de este mismo instrumento legal consagra que:

“todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establece la ley. El estado garantizara su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararan a todos los trabajadores o trabajadoras activas al momento de sus suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”. En estos artículos se expresa, que el trabajo es un hecho social y está protegido por el Estado, para ello establecerá disposiciones dirigidas a la progresividad de los derechos y beneficios en las relaciones laborales, además, todos los trabajadores tienen derecho a las negociaciones colectivas, y es deber del Estado garantizar las condiciones para que éstas se celebren, en función de normar las relaciones y posibles conflictos laborales.

### 2.3.2 La Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del trabajo hace mención a las convenciones colectivas de trabajo: Artículo 507: “La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”. De acuerdo con este artículo, las convenciones colectivas son aquellas celebradas entre los sindicatos y los trabajadores, donde se establecen acuerdos sobre las condiciones en las cuales se prestará el servicio.

### 2.3.3 El Reglamento de La Ley Orgánica del Trabajo

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo también señala su criterio al respecto de la importancia de las convenciones colectivas de trabajo en los siguientes artículos: Artículo 135: “La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido

amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación”. En este sentido, las convenciones colectivas tratan de regular las condiciones de trabajo para la protección de los trabajadores y de sus familias en busca de su desarrollo económico y el de la nación.

#### A) CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

Según la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en el capítulo II Del Contrato de trabajo.

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

#### B) MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 60.** El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

#### C) CONTRATO A TIEMPO INDETERMINADO

**Artículo 61.** El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminadas, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a

tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

#### D) CONTRATO A TIEMPO DETERMINADO

**Artículo 62.** El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

#### E) CONTRATO PARA UNA OBRA DETERMINADA

**Artículo 63.** El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

#### F) SUPUESTOS DE CONTRATO A TIEMPO DETERMINADO

**Artículo 64.** El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.

- c) Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro o otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

## **2.4 Marco Institucional**

El autor Guadix (2006:23) señala que el marco institucional: “engloba todos los aspectos relativos a la organización, la cultura y los valores dentro de una empresa. El marco institucional es inherente a la existencia de una empresa, pues todas tienen su propia cultura, valores y forma de organizarse”.

A continuación se hace referencia a la reseña histórica, objetivos, misión, visión y la estructura organizativa de FONDAS-SUCRE.

### **2.4.1 Reseña Histórica del Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS).**

La institución fue creada mediante decreto publicado en Gaceta Oficial N° 38.863 del 1 febrero de 2008, en ella se dicta el DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE CREACIÓN DEL FONDO PARA EL DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA. Instituto autónomo con

personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente de la República, como ente de gestión de la política y plan nacional de financiamiento del sector agrario y afines, dirigido a la construcción del socialismo, y se rige en sus actuaciones por los lineamientos estratégicos, políticas y planes aprobados conforme a la planificación centralizada del Ejecutivo Nacional. El Fondo está adscrito al Ministerio del Poder Popular Para la Agricultura y Tierras, y tiene su sede principal en la Ciudad de Caracas, además de sus oficinas de atención en las capitales de todos los Estados del país.

#### 2.4.2 Objeto del Fondo Para El Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)

Está dirigido a crear medios que promueven la inclusión social y que permiten la participación efectiva del pueblo en la formulación, ejecución y control de la gestión de sus políticas y resultados, que facilitan el contacto directo entre las comunidades y los servidores públicos del Fondo para garantizar la conformación de un sistema agrario socialista. En el artículo 7 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Creación del Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista, quedan establecidos los objetivos de la institución, los cuales son:

- 1. Promover y garantizar el desarrollo armónico y coherente de las políticas, planes, proyectos y programas del Ejecutivo Nacional en materia agraria, mediante el financiamiento de la actividad productiva, en los sectores vegetal, animal, forestal, acuícola y pesquero, dirigidos a fortalecer el desarrollo endógeno y la creación de un sistema agrario socialista.*
- 2. Promover el uso de los medios de producción de propiedad del Estado y otras formas de propiedad que la legislación desarrolle, de manera racional, eficaz y eficiente, que el Estado destine a las comunidades de pequeños y medianos productores y productoras vinculados con los Consejos Comunales, Consejos Campesinos, Consejos de Pescadores y Pescadoras, pueblos y comunidades indígenas y cualquier otra forma de organización y participación comunitaria cuya actividad principal se encuentre relacionada con el desarrollo agrario socialista.*
3. Contribuir a garantizar la profundización y consolidación de la seguridad y soberanía alimentaria de la población

desde la perspectiva del modelo de desarrollo agrario socialista.

4. Generar las condiciones necesarias para alcanzar niveles estratégicos que garanticen la disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional y comunal.

5. Brindar financiamiento integral a las actividades primarias de producción agraria, así como las actividades conexas, tales como transporte, almacenamiento, transformación, intercambio, distribución y cualquier otro servicio afín, con el objeto de fomentar el desarrollo de una agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral y socialista.

6. Brindar financiamiento integral a las propuestas que presentan los Consejos Comunales, Consejos Campesinos, Consejos de Pescadores y Pescadoras, pueblos y comunidades indígenas y cualquier otra forma de organización y participación comunitaria, cuya actividad principal se encuentre relacionada con el desarrollo agrario, para la construcción colectiva y cooperativa de un modelo económico que atienda a los principios constitucionales.

7. Privilegiar el financiamiento y la formación permanente para el ejercicio de la actividad agrícola, pecuaria, forestal, acuícola y pesquera de las organizaciones financieras y micro financieras comunales, las cajas de ahorro comunales, empresas propiedad del Estado y otras formas de propiedad que la legislación desarrolle, las redes de productores libres asociados y productoras libres asociadas y otras formas asociativas constituidas para desarrollar la mutua cooperación y la solidaridad socialista, en articulación con otras instituciones públicas.

#### 2.4.3 Misión y Visión del FONDAS-Sucre.

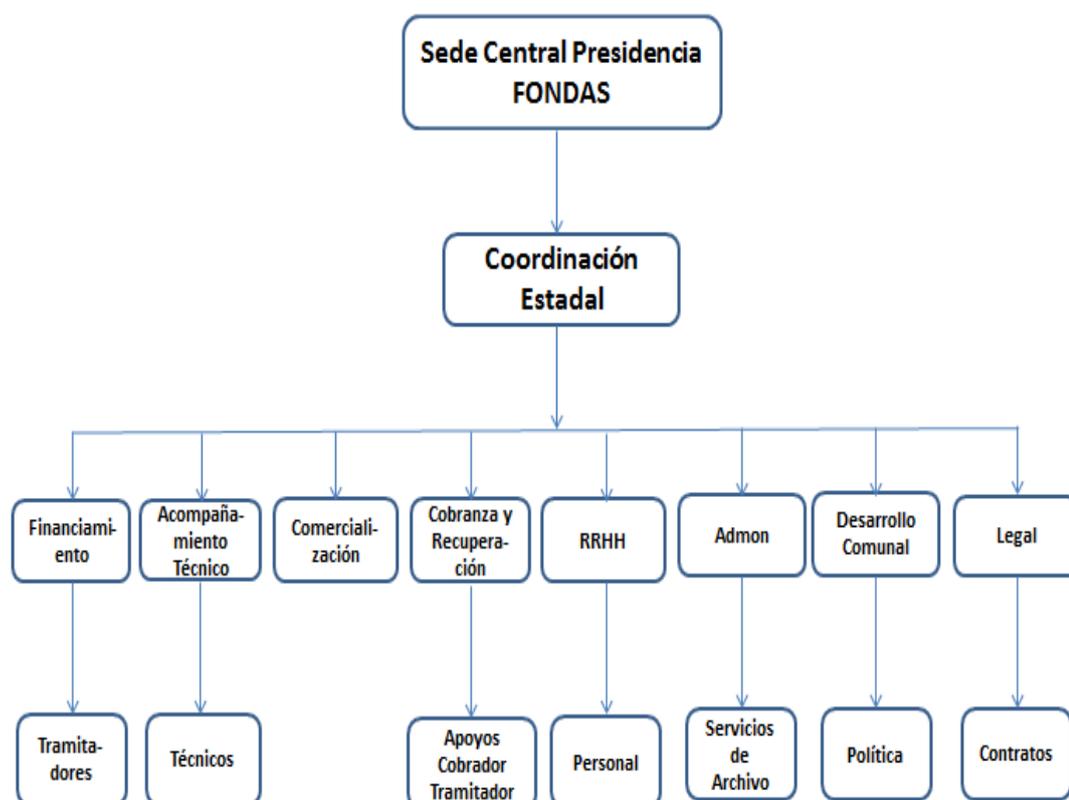
El Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS) (s/f), publica que su misión y visión son las siguientes:

**Misión:** “Crear, promover y consolidar la construcción de un nuevo modelo socioproductivo, a fin de contribuir de manera eficaz al desarrollo agrario socialista, a través de la asistencia financiera y el acompañamiento integral en el marco de las políticas, planes, programas y proyectos del Ejecutivo Nacional, con la participación activa de las comunidades de pequeños y medianos productores, para alcanzar niveles de crecimiento sostenido que permitan garantizar la seguridad agroalimentaria de la población”.

**Visión:** “Ser una institución destinada a consolidar el desarrollo agrario socialista, coordinadamente con el Poder Popular, para garantizar la inclusión social, el desarrollo y fortalecimiento de las cadenas productivas que garanticen la profundización y consolidación de la seguridad y soberanía alimentaria desde la perspectiva del modelo socio-productivo de la Nación”.

#### 2.4.4 Estructura de la Institución.

El Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS-SUCRE), está estructurada de la siguiente manera:



Fuente: Departamento de Recursos Humanos.

## **DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

A continuación, se hará referencia a los beneficios de tipo socioeconómicos que se tomaron en cuenta para esta investigación, y se clasifican en base al criterio doctrinario de Chiavenato, que los distingue en beneficios socioeconómicos monetarios y no monetarios, el tipo de contrato y su cumplimiento en FONDAS.

Mediante una reunión en las instalaciones de FONDAS SUCRE, se sostuvo una conversación con la gerente de recursos humanos de esta organización, esta informo que: son total mente dependientes de la Sede Central (presidencia) que está ubicado en la ciudad de Caracas, se rigen por la LOTTT, la mayoría de los trabajadores existentes están bajo un contrato determinado de un año, excepto el coordinador que tiene cargo de libre nombramiento y remoción. Los beneficios existentes son todos los que están sostenidos por la LOTTT y publicados por la gaceta oficial como:

<b>BENEFICIOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Hcm	X		Toda la carga familiar 150.000 Bsf. Con una extensión de 600.000 Bsf.
Cestatiket	X		63.720 Bsf
Salario Básico Prima de Antigüedad Prima de Profesionalización	X		De acuerdo a lo secretado por el Presidente de la República, en la Escala de Sueldos y Salarios de la Admón. Pública Nacional. (Salario Mínimo Nacional) 27.092,02 Bsf.
Jubilación		X	Son pagadas anualmente
Primas	X		Hijos, transporte, entre otros.
Bonos Especiales	X		Bono que se otorga cuando los hijos cumplen años de edad, y todos los contemplados en la LOTT.
Becas		X	No se ah dado el caso.
Guardería	X		Un 40% del salario mínimo.
Vacaciones	X		50 Días
Bono vacacional	X		15 Días más 1 por cada año de servicio.
Bono de fin de año	X		105 Días, Aparte obtienen otro bono que se llama el hallacazo.
Otros	X		Todos contemplados por la Ley.

Fuente: Elaboración propia a través de una entrevista aplicada a la gerente de recursos humanos que labora en el FONDAS-SUCRE.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO METODOLOGICO**

Este capítulo, hace referencia al marco metodológico, el cual está compuesto por el nivel y el diseño de la investigación, la unidad de estudio, la población, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de los resultados.

Con el fin de cumplir con este aspecto de la investigación, se elaboró la metodología del proyecto. Para lograr esto se siguió una estrategia metodológica que, con base en el diseño y tipo de investigación, unidad de estudio, unidad de análisis, población, muestra, definición de la variable, procedimiento y recolección de datos que permitió descubrir y analizar los supuestos del estudio, dando respuesta a la problemática planteada.

Diseño y Tipo de investigación Según Hernández, Collado y Lucio (1994), la presente investigación posee un diseño no experimental, la cual se realizó sin manipular deliberadamente las variables, es decir, es una investigación donde se observan los fenómenos como tal, y cómo se dan en su contexto natural, para luego ser analizados. De este modo Kerlinger (2001) señala que este tipo de investigación es la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente los sujetos a las condiciones, sólo se describe en relaciones y característica. Hernández (1994), expone que en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes y las variables dependientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas

En cuanto al tipo de investigación, el presente estudio posee un diseño transversal, en donde se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este diseño puede

abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. Para dar respuesta al planteamiento de la investigación, se recolectaron datos, a través de un instrumento de medición aplicado en un momento determinado e identificación de las características relevantes que interesa de los respondientes. A su vez, la investigación presenta la característica de poseer un diseño transversal descriptivo, la cual tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Lo que se pretende es evaluar en un grupo de personas, una o más variables, y proporcionar su descripción, por lo tanto, es un estudio puramente descriptivo y viene determinada por el lugar donde se desarrolla la investigación. De esta manera, la unidad de estudio está representada por la empresa FONDAS-SUCRE.

### **Nómina de empleados**

Para los efectos de pago de nomina en FONDAS-SUCRE se toman en cuenta diferentes aspectos que van en escalas, tales como:

- Los años de servicio que el trabajador tenga en la administración pública (sin importar la organización, siempre y cuando sea pública).
- La profesionalización académica del trabajador.

Los salarios varían desde el sueldo mínimo donde se ven beneficiados los obreros y conductores, salario medio en cargos administrativos hasta salario máximo como jefe o coordinador, estos son calculados de acuerdo a las escalas antes mencionadas.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se presentan y se analizan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

#### 4.1 Perfil de los Trabajadores Beneficiarios

En este punto se presentan los datos demográficos de los trabajadores del FONDAS-SUCRE, tales como edad, sexo, nacionalidad, estado civil, número de hijos y el número de personas que están bajo su dependencia.

**Cuadro: 1. Según su Edad.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 23	1	5%
De 24 a 29	3	15%
De 30 a 35	6	30%
De 36 a 41	8	40%
De 42 en adelante	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla N° 1, se pudo observar que la mayoría de la población del FONDAS-SUCRE, está en edades comprendidas entre 30 y 41 años, lo que significa que es una población relativamente joven, con capacidades amplias, flexibilidad y rapidez teniendo oportunidades de desarrollo social y económico. Aunque la tabla refleja como aspecto negativo que las personas de edades comprendidas entre 18 a 23 años de edad son mínimas.

**Cuadro: 2. Según su Sexo.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	55%
Femenino	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- SUCRE.

Con relación a los resultados obtenidos en la tabla N° 2, se pudo observar que la mayoría de la población de FONDAS- Sucre, es de sexo masculino, representando el 55% y el femenino el 45% esto obedece a que el personal masculino fue el más idóneo para el área de trabajo ya que los hombres no piden tantos permisos a la hora de trabajar.

**Cuadro: 3. Según su Nacionalidad.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Venezolano	20	100%
Extranjero	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Con relación a los resultados obtenidos en el cuadro N° 3, se pudo observar que el total de la población de FONDAS-SUCRE, es de nacionalidad venezolana, ya que aun no se ah dado el caso de ingreso de algún extranjero. esto obedece a la aplicación de políticas y normas internas que expresan que el trabajador debe ser de nacionalidad venezolana.

### Cuadro: 3. Según su Estado civil.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	5	25%
Casado (a)	8	40%
Concubino (a)	3	15%
Divorciado(a)	3	15%
Viudo (a)	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Con relación a los resultados obtenidos el 40% de los trabajadores son casados por lo tanto son más productivos ya que son personas responsables y capaces de sostener una empresa competitiva.

### Cuadro: 4. Según su Número de hijos.

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	5	25%
De 1 a 3	12	60%
De 4 a 6	3	15%
De 7 a 10	0	0%
De 11 en adelante	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Con relación a los resultados obtenidos el 60 % de los trabajadores tienen de 1 a 3 hijos, lo que representa mayor carga de primas por hijos, cesta juguetes y bonos de cumpleaños como beneficios.

**Cuadro: 6. Según su el Cargo que ocupe.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	10	50%
Analista	3	15%
Asistente	4	20%
Secretaria	3	15%
Técnico de Campo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Se puede observar el cuadro N° 6 que el 50% de los trabajadores son técnicos indicando que la gran mayoría de trabajadores de FONDAS SUCRE son personas preparadas que gozan del beneficio de prima por cargo.

**Cuadro: 7. Según el Tiempo en el cargo (años).**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2	2	10%
De 3 a 5	10	50%
De 6 a 8	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS- SUCRE.

El cuadro N°7 refleja que 50%, que es la mayoría de los trabajadores tienen de 3 a 5 años dentro del organismo FONDAS SUCRE lo que representa que la mayoría de las personas ya conocen y tienen experiencias en la institución gozando del beneficio de prima por cargo y responsabilidad.

**Cuadro: 8. Según el Nivel de estudio.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	0	0%
TSU	18	90%
Universitario	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Con relación a los resultados del cuadro N° 8 se puede observar que el 90% es TSU y el 10% tiene estudios universitario esto se reflejan en los beneficios socioeconómicos ya que el trabajador con estudios avanzados se le otorga una prima por profesionalización.

**Cuadro: 9. Según su Jornada laboral.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Diurna	20	100%
Nocturna	0	0%
Mixta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

El cuadro N° 9 expresa que el 100% de los trabajadores administrativos de FONDAS SUCRE laboran el turno diurno cumpliendo un horario de 8:00 am a 3:00pm.

**Cuadro: 10. Según la Condición de empleo.**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	0	0%
Contratados	20	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario aplicado a trabajadores que laboran en el FONDAS-SUCRE.

Según el cuadro N° 10 expresa que el 100% de los trabajadores administrativos de FONDAS SUCRE están contratados y cumplen con todos los beneficios establecidos en la LOTT.

## **CONCLUSION**

Al analizar e interpretar los resultados obtenidos de la investigación a través de una entrevista directa con la Gerente de recursos humanos y el instrumento aplicado a los trabajadores administrativos del Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS)-SUCRE, se puede concluir que:

- El personal administrativo que labora en FONDAS-SUCRE son hombres, con edades comprendidas entre 30 y 41 años; están casados; poseen un nivel de estudios de TSU; tienen entre 1 a 3 hijos y su antigüedad dentro de la empresas es de entre 6 a 8 años.
- Podemos afirmar que los niveles de motivación: estabilidad, adiestramiento, oportunidad de pago son altos. Es decir, los trabajadores cuentan actualmente con todos los beneficios sociales y económicos previstos por la LOTTT.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- Tomar en cuenta la motivación del personal si se quiere lograr los objetivos y la satisfacción del trabajador manteniendo un desempeño laboral eficiente.
- Brindar una calidad de vida laboral confortable y sostenida
- Establecer un ambiente de trabajo que propicie mayor participación y cooperación de todos los trabajadores.
- Se le recomienda a la institución seguir aportando en la construcción del nuevo modelo económico, productivo y social, generando un incentivo en el desarrollo endógeno y sustentable en las áreas de mayor importancia y vulnerabilidad de Venezuela, todo esto en beneficio propio de la sociedad y de los que allí habitamos.



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSO ESPECIAL DE GRADO: DERECHO ADMINISTRATIVO**

**CUESTIONARIO**

El cuestionario descrito a continuación tiene como finalidad servir como medio para recabar la información necesaria para llevar a cabo una investigación sobre el ausentismo laboral en el Fondo Para el Desarrollo Agrario Socialista, (FONDAS) Cumaná, Estado Sucre.

La información recolectada a través del presente instrumento será de carácter estrictamente confidencial y no compromete, bajo ninguna circunstancia, su cargo o estabilidad laboral. Se garantiza que los datos suministrados serán utilizados únicamente para fines académicos.

Agradezco de antemano la veracidad y objetividad en la información suministrada al momento de responder las interrogantes. Para lo cual se sugiere seguir las siguientes Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le formula, marque con una equis (X) la respuesta que considere en cada interrogante y por favor no deje ninguna pregunta sin responder.  
**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

Br. Farías, Joselyn. C.I. 19.978.632

**CUESTIONARIO DISEÑADO PARA ANALIZAR EL AUSENTISMO  
LABORAL EN EL FONDO DE DESARROLLO AGRARIO SOCIALISTA,  
(FONDAS) CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2016.**

**I. DATOS DEMOGRAFICOS**

**Datos Personales**

1. Edad:
  - 1.1. De 18 a 23 ( )
  - 1.2. De 24 a 29 ( )
  - 1.3. De 30 a 35 ( )
  - 1.4. De 36 a 41 ( )
  - 1.5. De 42 en adelante ( )
  
2. Sexo:
  - 2.1. Masculino ( )
  - 2.2. Femenino ( )
  
3. Nacionalidad:
  - 3.1. Venezolano (a) ( )
  - 3.2. Extranjero (a) ( )
  
4. Estado Civil:
  - 4.1. Soltero(a) ( )
  - 4.2. Casado(a) ( )
  - 4.3. Concubino (a) ( )
  - 4.4. Divorciado(a) ( )
  - 4.5. Viudo (a) ( )
  
5. Número de hijos:
  - 5.1. Ninguno ( )
  - 5.2. De 1 a 3 ( )

- 5.3. De 4 a 6 ( )
- 5.4. De 7 a 10 ( )
- 5.5. De 11 en adelante ( )

**Datos Laborales**

6. Cargo que ocupa:

- 7.1. Analista ( )
- 7.2. Técnico ( )
- 7.3. Asistente ( )
- 7.4 Secretaria ( )
- 7.5 Técnico de Campo ( )

7. Tiempo en el cargo (años):

- 8.1. De 0 a 2 ( )
- 8.2. De 3 a 5 ( )
- 8.3. De 6 a 8 ( )

8. Nivel de estudios:

- 10.1. Bachiller ( )
- 10.2. TSU ( )
- 10.3. Universitario ( )

9. Jornada laboral:

- 11.1. Diurna ( )
- 11.2. Nocturna ( )
- 11.3. Mixta ( )

10. Condición de empleo:

- 12.1. Fijo ( )
- 12.2. Contratado ( )

## HOJAS DE METADATOS

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

<b>Título</b>	Analisis de los beneficios socioeconómicos del fondo para el desarrollo agrícola socialista, (fondas) cumaná, estado sucre 2016.
<b>Subtítulo</b>	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
<b>Fariás Caldarello Joselyn José</b>	<b>CVLAC</b>	<b>19.978.632</b>
	<b>e-mail</b>	<b>Jjfc_0803@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	

Palabras o frases claves:

beneficios, asignaciones, contratación

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Departamento de recursos humanos

Resumen (abstract):

Los beneficios socio económicos son asignaciones que brinda la empresa al trabajador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los empleados y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva. El propósito de esta investigación es analizar los beneficios socioeconómicos del personal del Fondo para el Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), Cumaná, estado Sucre. Año 2016; para ello se realizó un estudio de campo, a nivel descriptivo; tomando en cuenta los trabajadores en el área administrativa que laboran en dicha institución. Para efectos de esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual permitió obtener de manera directa la información. Una vez analizados los resultados de la recolección de los datos, los mismos fueron representados en tablas estadísticas lo que permitió una mejor interpretación. La investigación arrojó que dicha institución no posee contratación colectiva, cumplen con la mayoría de los beneficios estipulados en la Lottt y en su totalidad todos los empleados son contratados.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
María Montañez	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	Mmontanez@hotmail.com
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input 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	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input 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	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2016	11	25
------	----	----

Lenguaje: SPA \_\_\_\_\_

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

Archivo(s):

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
<b>Curso Especial de Grado-Farías.doc</b>	<b>Application/Word</b>

Alcance:

**Espacial:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Temporal:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Título o Grado asociado con el trabajo:** Licenciada Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciada

**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

CUN°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 N° 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  
RECIBIDO POR *[Firma]*  
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,  
*[Firma]*  
JUAN A. BOLANOS CUNPELO  
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/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 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”.



---

**Fariás Joselyn**  
Autor



---

**María Montañez**  
Asesor