



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN – MONAGAS - VENEZUELA**

**ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES OTORGADOS A LOS
EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO CEMENTERIO
MATURÍN, C.A. ESTADO MONAGAS, 2021**

Tutor(a) Académico:
Lcda. Joanna Martínez

Autoras
Wilmary Waldrop C.I. 25.828.694
Yoryelis Yaguare C.I. 26.384.928

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**

JULIO 2021



ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2021

MODALIDAD: TESIS DE GRADO

ACTA N° 1888

En Maturín, siendo las **09:00 (am)** del día **16 de Noviembre del 2021** reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus **Juanleo** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores **JOANNA MARTÍNEZ** (Asesor Académico), **MILAGROS CRUZ** (Jurado), **MARÍA MAYOR** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de **Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos**, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: **"ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES OTORGADOS A LOS EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO CEMENTERIO MATORÍN, C.A. ESTADO MONAGAS, 2021"** Por la Bachiller **WALDROP CHACIN, WILMARY DEL VALLE, C.I. N° V-25.828.694**. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como:

Approbado

Waldrop C. Wilmary D
C.I: V-25.828.694

Bachiller

MSc. Milagros Cruz
C.I: 16.374.361

Jurado

MSc. Carmen Córdova
C.I: 10.516.528

Sub-Comisión de Trabajo de Grado

MSc. Joanna Martínez
C.I: 12.539.855

Asesor Académico

MSc. María Mayor
C.I: 14.471.905

Jurado

MSc. Joanna Martínez
C.I: 12.539.855

Jefe de Departamento

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Literal J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. *NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°XXX del XX° libro de Actas de Trabajos de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS



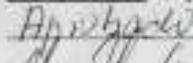
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
 DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
 SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
 ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2021

MODALIDAD: TESIS DE GRADO

ACTA N° 1889

En Maturín, siendo las 09:00 (am) del día 16 de Noviembre del 2021 reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus Juanico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores JDANNA MARTINEZ (Asesor Académico), MILAGROS CRUZ (Jurado), MARÍA MAYOR (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, título: "ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES OTORGADOS A LOS EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO CEMENTERIO MATURÍN, C.A. ESTADO MONAGAS, 2021" Por la Bachiller YAGUARE ALBARRAN, YORVELIS DEL VALLE, C.I N° 9-26.384.928, el jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como:

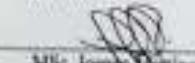

 Yaguare A. Yorvelis D
 C.I: 9-26.384.928
 Bachiller


 MSc. Milagros Cruz
 C.I: 16.374.361
 Jurado


 MSc. Caghen Córdoba
 C.I: 10.516.528
 Sub-Comisión de Trabajo de Grado


 MSc. Josselyn Martínez
 C.I: 12.539.855
 Asesor Académico


 MSc. María Mayor
 C.I: 14.471.005
 Jurado


 MSc. Josselyn Martínez
 C.I: 12.539.855
 Jefe de Departamento

Según establece en materia de Consejo Universitario N° 0442891 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Literal J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. (NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N° 155 del 13° libro de Actas de Trabajo de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, ECSA de la Universidad de Oriente y posteriormente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guayos, Maturín Estado Monagas, Apartado Postal N° 6201.
 Teléfono: 0291-3004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

INDICE

INDICE DE CUADROS	vi
INDICE DE GRAFICO	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.2.1 Objetivo General	7
1.2.2 Objetivos Específicos	7
1.3 JUSTIFICACION	7
1.4 DELIMITACION	9
1.5 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	11
1.6 DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS	12
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	16
2.2.1 Historia de los Incentivos Laborales.....	16
2.2.2 Definición de Incentivos	19
2.2.3 Objetivos de los Incentivos.....	19
2.2.4.1 Incentivos financieros	20
2.2.4.2 Incentivos no financieros	21
2.2.5 Programa de Incentivos	22
2.2.5.1 Ventajas de los programas de pago de incentivos	22
2.2.6 Factores Internos y externos de la Política Salarial	24
2.2.6.1 Factores Internos (Organizacionales).....	24
2.2.6.2 Factores Externos (Ambientales)	24
2.3 BASES LEGALES	25
2.4 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	31
2.4.1 Historia de la Empresa	31
2.4.2 Misión.....	32
2.4.3 Visión	32
2.4.4 Valores que guían el accionar de la organización	33
2.4.5 Estructura Organizacional	33
CAPITULO III	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36

3.4 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.5 ANALISIS DE LOS RESULTADOS	38
CAPITULO IV	39
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	39
CAPITULO V	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
5.1 CONCLUSIONES.....	68
5.2 RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS.....	74
HOJAS DE METADATOS.....	77

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Distribución absoluta y porcentual sobre si la organización ofrece incentivos no remunerativos	40
CUADRO N° 2 Distribución absoluta y porcentual sobre si la compensación laboral que le brinda la entidad de trabajo, está en concordancia con las responsabilidades que tiene en el cargo	42
CUADRO N° 3 Distribución absoluta y porcentual sobre si está de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización	43
CUADRO N° 4. Distribución absoluta y porcentual sobre si ha recibido bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización	45
CUADRO N° 5. Distribución absoluta y porcentual sobre si la organización ha dado algún otro tipo de retribución económica por la labor realizada por usted.....	47
CUADRO N° 6. Distribución absoluta y porcentual sobre si cuándo realiza eficientemente las actividades, recibe de sus superiores algún tipo reconocimiento no monetario por su labor.....	49
CUADRO N° 7. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad	51
CUADRO N° 8. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo ha desarrollado actividades recreativas a sus trabajadores	53
CUADRO N° 9. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización para sus trabajadores.....	54
CUADRO N° 10. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo realiza pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos.....	56
CUADRO N° 11. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo realiza dotación de uniformes	58
CUADRO N° 12. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo cumple con algún tipo de bonificación alimentaria.....	60
CUADRO N° 13. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo brinda espacios para que el personal pueda descansar en su tiempo libre	61
CUADRO N° 14. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional.....	63
CUADRO N° 15. Distribución absoluta y porcentual sobre si Son adecuadas las condiciones de higiene y seguridad industrial en la entidad de trabajo	65

INDICE DE GRAFICO

GRÁFICO N° 1. La organización ofrece Incentivos no Remunerativos	40
GRÁFICO N° 2 La compensación laboral está en concordancia con la responsabilidad.....	42
GRÁFICO N° 3. Está de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización	44
Gráfico N° 4. Bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización	46
GRÁFICO N° 5. Otro tipo de Retribución económica por la labor realizada .	48
GRÁFICO N° 6. Reconocimiento no monetario cuándo realiza eficientemente las actividades	50
GRÁFICO N° 7. La entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad	51
GRÁFICO N° 8. La entidad de trabajo ha desarrollado actividades recreativas a sus trabajadores	53
GRÁFICO N° 9. La entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización para sus trabajadores	55
GRÁFICO 10. Pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos.....	57
GRÁFICO N° 11. La entidad de trabajo realiza dotación de uniformes	58
GRÁFICO N° 12. La entidad de trabajo cumple con algún tipo de bonificación alimentaria	60
GRAFICO N° 13. La entidad de trabajo brinda espacios para que el personal pueda descansar en su tiempo libre	62
GRÁFICO N° 14. La entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional	63
GRÁFICO N° 15. Distribución absoluta y porcentual sobre si son adecuadas las condiciones de higiene y seguridad industrial en la entidad de trabajo	65



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN – MONAGAS – VENEZUELA

ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES OTORGADOS A LOS
EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO CEMENTERIO MATURÍN,
C.A. ESTADO MONAGAS, 2021

Tutor(a) Académico:

Lcda. Joanna Martínez

Autoras:

Wilmary Waldrop

C.I.: 25.828.694

Yoryelis Yaguare

C.I.: 26.384.928

RESUMEN

El propósito del trabajo especial de grado fue analizar los incentivos laborales que son otorgados a los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas. Para el logro de este objetivo se efectuó un diagnóstico para conocer los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa, se identificaron los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores, luego se determinaron los incentivos sociales que son otorgados a los empleados en la empresa objeto de estudio, esto permitió identificar las fallas existentes para la toma de medidas correctivas que afectan las relaciones entre el trabajador y la entidad laboral y que pueden estar mermando la motivación y el sentido de identificación con la organización. En relación al desarrollo metodológico, la misma se apega al paradigma de la modernidad, con un enfoque cuantitativo, en la cual se ubica el tipo de investigación de campo, con un nivel descriptivo, donde se aplicó un cuestionario de tipo dicotómico a 30 personas que laboran en la entidad laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se concluyó que la entidad laboral no posee programas de incentivos laborales, lo que está afectando al trabajador y el sentido de identificación con la misma, generando desmotivación y descontento en cada uno de sus trabajadores

Palabras Claves: Incentivos Laborales. Incentivos económicos, no económicos

INTRODUCCION

La motivación siempre debe estar presente en el ser humano para llegar al logro de metas u objetivos, esta es importante en todo ámbito incluyendo el laboral, ya que estando presente se puede lograr que los individuos de una organización den su máximo potencial para obtener un buen desempeño laboral y estén satisfecho con el mismo. Por tal motivo, la empresa como estructura social tiene responsabilidad con cada uno de los miembros que integran sus equipos de trabajo, todo en la búsqueda de un personal eficiente, competitivo y productivo en un entorno cada vez más exigente y cambiante, los empleados al sentirse motivados estimarán su trabajo y disfrutarán al realizar sus tareas diarias.

Estos roles se derivan del desarrollo organizacional manejado de manera efectiva dentro de la organización a través de los recursos técnicos, económicos, tecnológicos y humanos, siendo este último un aspecto neurálgico en las organizaciones modernas, debido a que es indispensable porque los logros obtenidos en la empresa dependen del talento, la creatividad, desempeño y la motivación de sus empleados con el fin de brindar productos y servicios a sus clientes directos o indirectos.

Por tanto, la Gerencia de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de la gestión y manejo efectivo de su capital humano. En consecuencia una de las responsabilidades de esta área es canalizar y administrar de forma eficiente las políticas de remuneración y compensación, velar por un clima laboral satisfactorio, crear estrategias motivacionales que no solo sean beneficiosas para la organización sino para sus trabajadores, garantizar la paz laboral para el logro de metas y objetivos propuestos.

En tal sentido, las compensaciones laborales representan las remuneraciones que todo trabajador recibe como contraprestación de los servicios que presta a una organización, las cuales pueden ser financieras directas como el salario, los bonos, premios y comisiones, o indirectas como aquellos beneficios establecidos en convenios colectivos, servicios sociales y planes de beneficio, vacaciones, horas extras, primas, entre otros. Adicional, las compensaciones no financieras como reconocimiento, seguridad en el empleo y prestigio profesional.

En este contexto, la presente investigación centra su propósito en analizar los incentivos laborales otorgados a los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín, C.A, Estado Monagas; dentro de los objetivos propuestos para el desarrollo efectivo del proceso investigativo, primero es conocer los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa, luego identificar incentivos laborales de carácter económico, seguido de la determinación de los incentivos sociales que tienen los trabajadores en relación con los incentivos laborales que son otorgados por la empresa objeto de estudio

En relación al aspecto metodológico de la presente investigación, se caracteriza por desarrollarse bajo el paradigma de modernidad con un enfoque de tipo cuantitativo, puesto que la información emitida será procesada a través de cuadros, tablas y gráficos que representan los resultados estadísticos. Hay que indicar, que la investigación será de campo, donde los resultados obtenidos son por medio del uso cuestionarios aplicados a los trabajadores de la misma.

Es oportuno señalar, que el trabajo estará estructurado en tres capítulos donde en el Capítulo I se planteará el problema y sus generalidades,

constituido por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, delimitación y la definición de los términos básicos.

El Capítulo II, denominado Marco Teórico, conformado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y conceptuales y las bases legales que sustentan el tema de estudio.

Consecutivamente se desarrolla el Capítulo III, Marco Metodológico; compuesto por el Tipo y Nivel de Investigación, Población, Muestra, Técnicas de Recopilación de Información, Análisis de los Resultados y cuadro de Operacionalización de Variables.

Capítulo IV, análisis e interpretación de los resultados, conformado por la representación gráfica de los datos obtenidos e inferencias sobre los mismos; Capítulo V, conclusiones y recomendaciones. Finalmente las Referencias

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el contexto de las organizaciones existen diversos escenarios generales donde se mueve el mundo, como lo son el rápido avance, la modernización tecnológica, los progresos continuos, la alta competencia en el mercado en general y la nueva fuerza laboral basada en la competitividad, por lo que se considera al capital humano y al desarrollo de nuevos estilos de administración de los recursos humanos de las empresas, como factores importantes para lograr un mayor posicionamiento y desarrollo en las empresas.

Las organizaciones buscan tener un personal capacitado y que éste a su vez se sienta a gusto con su trabajo, se comprometa con él y la organización de manera voluntaria, los nuevos esquemas y estrategias son el reflejo de como las compañías piensan y operan, exigiéndole a los trabajadores conocimientos para llegar a desarrollar los objetivos de la empresa y lograrlos mediante un proceso flexible ante las diferencias que pueda introducir la misma.

En consecuencia el éxito de una empresa se ve representado en el desarrollo de diferentes factores que en conjunto permiten el próspero desempeño de la misma. Uno de estos factores cruciales es la productividad, lo cual refleja el nivel de excelencia de esta. Si bien el pilar de las empresas es el desarrollo del talento humano, surge la necesidad de emplear algún tipo de estímulo que lleve a los empleados a desenvolver sus actividades de manera amena y concreta. Es entonces cuando surgen los incentivos laborales como método de motivación laboral.

Es por ello que los incentivos laborales cumplen un papel protagónico cuando se quiere generar motivación. Si bien existen los de naturaleza monetaria y los de naturaleza no monetaria, se infiere que debe existir la combinación de los dos tipos de incentivos con el fin de obtener los mejores resultados, debido a que estos son un factor motivacional para cualquier empresa.

Por lo que, los incentivos pueden tener una gran variedad de formas y definiciones, pero si se planifican convenientemente y se aplican a los trabajadores, pueden llegar a convertirse en una de las herramientas más valiosas en lo que a motivación se refiere, debido a que una adecuada remuneración es el estimulante más completo para obtener un mejor desempeño de los trabajadores. Esto es descrito con mayor precisión por Chiavenato (2011), donde explica que:

Incentivo es un aliciente, recompensa o estímulo, hecho por la organización, a sus trabajadores (salario, premio, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios). Los cuales tienen un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro. (p. 117)

De acuerdo a lo planteado por el autor, los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera del pago o salario percibidos, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales debido a que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo diario.

No obstante, las empresas en Venezuela se han visto afectadas en diferentes ámbitos como económico, social, político y cultural, todo esto

afecta directamente el desarrollo laboral en toda organización y por ende la fluidez económica de la misma, lo que ocasiona la baja remuneración de los empleados y por supuesto les impide cumplir con el establecimiento de incentivos laborales para los trabajadores. Por esta razón, es necesario que adopten técnicas y estrategias que estén fijadas directamente a su personal, de esta manera fortalecer el crecimiento y no verse afectada por la desmotivación del personal.

En este contexto, el Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas, presenta ciertas debilidades, las cuales fueron manifestadas en conversación con el personal de gerencia y palpadas en visita a la empresa, donde se pudo constatar síntomas de descontento e insatisfacción por parte de los trabajadores, aunado a la ausencia de condiciones socio-económicas y un medio ambiente de trabajo poco favorable; carecen de dotación de ropa de trabajo; no cuentan con reconocimientos sociales por su labor; entre otras.

Lo expuesto influye negativamente en la conducta de los trabajadores, lo que trae como consecuencia retrasos en las actividades, falta de comunicación, mal manejo de la información, lo que conlleva al incumplimiento del personal, por un trabajo bien hecho pero poco valorado, por un ambiente denso e insatisfactorio, o por un sueldo que no cubre las expectativas laborales de quienes lo devengan.

Es por ello que la empresa debe fijar objetivos a fin de motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan resultados efectivos, en este sentido se busca estudiar las políticas que tiene la empresa desde el punto de vista laboral, abordando como eje central de la investigación los incentivos laborales otorgados por el Parque Metropolitano Cementerio Maturín. Por tal razón se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín?

¿Cuáles son los incentivos de carácter económico que son otorgados a los trabajadores de la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín?

¿Cuáles son los incentivos sociales que son otorgados a los trabajadores en la empresa objeto de estudio?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Analizar los incentivos laborales otorgados a los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas. Año 2021.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Conocer los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín.
2. Identificar los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores en la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas.
3. Determinar los incentivos sociales que son otorgados a los empleados en la empresa objeto de estudio.

1.3 JUSTIFICACION

Toda organización tiene como objetivo hacer que el capital humano sea más eficiente en su desempeño laboral, estimulando e induciéndolo a tener una conducta eficaz en las labores que ejecuta en cada uno de sus puestos

de trabajo, guiándolo de manera directa o indirecta a lograr los objetivos propuestos por la empresa, elevar sus estándares de calidad, minimizar los costos operativos, entre otros; de este modo, la organización crea políticas, en la gestión de talento humano, direccionadas a motivar al trabajador por medio de incentivos laborales, haciendo que se torne más productivo, mejorando así el rendimiento y prestando un mejor servicio a la empresa y a sus clientes.

En cuanto a las razones por las cuáles se realiza la investigación, se quiere conocer de manera precisa, a través de un diagnóstico, cuáles son los incentivos laborales que se les han otorgado a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín, a fin de identificar las falencias que se pudieran estar originando en materia de incentivos y así sugerir algunas recomendaciones que beneficien tanto a los empleados como a los dueños.

La importancia que reviste el análisis de los incentivos laborales, es de interés para las compañías, organismos públicos y privados, comunidad y específicamente para el Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas, debido a que ayuda a comprender cómo es la conducta de los empleados frente a los incentivos laborales y el impacto que estos generan en la organización, a fin de identificar fallas, tomar medidas correctivas y desarrollar estrategias para mejorar las ya existentes.

Asimismo, el estudio aportó conocimientos valiosos a los dueños de dicha organización, debido a que la investigación proporciona información relacionada con las necesidades y expectativas de los trabajadores, sirviendo como guía de acción para el diseño de estrategias que contribuyan a mejorar su rendimiento, a su vez contribuirá y fortalecerá en el ámbito metodológico, al ser utilizada como guía en el desarrollo de otros procedimientos para cualquier otra investigación relacionada con el tema,

además de dar respuestas a las inquietudes más comunes de la organización, donde se pondrán en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos académicamente y que son retribuidos a través del presente trabajo.

1.4 DELIMITACION

El presente trabajo se llevó a cabo en las instalaciones del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas, organización encargada de ofrecer a sus clientes servicios exequiales. Desde el mes de Enero hasta el mes de Junio del año 2021. Orientado al análisis de los incentivos laborales de los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas

Es importante indicar la definición y los elementos que conforman el cuadro técnico metodológico, esto es explicado por Hurtado, J. (2015, 103): “El Cuadro Técnico Metodológico será una guía que podrá orientar la elaboración del instrumento, sea éste un cuestionario, test o tan simple como una lista de cotejo”. El cual contiene una serie de elementos expuestos por la autora mencionada.

- 1. Variable: es una característica o cualidad; magnitud o cantidad que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación, o control en una investigación.**
 - 2. Definición: consiste en indicar y describir los elementos que componen la variable partiendo desde el punto de vista de un investigador.**
 - 3. Indicadores: es la expresión más concreta de la variable.**
 - 4. Ítems: medidas que se le harán a los indicadores y por lo general sustituyen instrumentos de recolección de datos.**
- (p.105)

A continuación se presentará el cuadro técnico metodológico, donde la operacionalización de las variables se efectúa desde los objetivos específicos planteados en la investigación:

1.5 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO:ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES OTORGADOS A LOS EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO CEMENTERIO MATURÍN ESTADO MONAGAS					
Objetivos Específicos	Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Conocer los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín.	Factores Internos e Internos	Es el conjunto de elementos organizacionales y ambientales que inciden el salario	Política Salarial	Internos: Tipo de cargos Política salarial de la empresa Capacidad financiera Competitividad Externos: Situación del mercado Situación del país Clientes Competencia	1 – 2 – 3- 4 – 5 - 6 –
Identificar los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores en la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas.	Incentivos Laborales de tipo económico	Son las compensaciones que se les otorgan a los trabajadores para que estos se motiven en el desempeño efectivo de sus labores.	Retribuciones de índole económico	1. Retribuciones Directas: salario, comisiones y bonificaciones. 2. Retribuciones Indirectas: vacaciones, primas, promociones, horas extras, primas por salario.	7 – 8 – 9 – 10 11
Determinar los incentivos sociales que son otorgados a los empleados en la empresa objeto de estudio.	Incentivos sociales	Los incentivos no monetarios van dirigidos a otorgar beneficios de tipo social sin que represente algún tipo de pago o compensación, entre ellos están seguros de hospitalización, cursos de formación, planes vacacionales, reconocimiento por años de servicios entre otros.	Beneficios de tipo social	-Becas, Cursos de capacitación, formación o especialización. -Beneficio de Alimentación. -Provisiones de ropa de trabajo. -Provisiones de útiles escolares. -Reconocimientos -Reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos -Recreación - Gastos Funerarios	12 – 13 – 14 – 15- 16 - 17

1.6 DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS

Capacitación: Consiste en el aprendizaje de las aptitudes que se pueden tener para cumplir con la realización de un trabajo. La capacitación y el adiestramiento que los líderes de una institución o empresa deben darle a sus empleados son constantes en lo que respecta a los nuevos métodos de enseñanza y los adelantos tecnológicos que pueden facilitar las tareas y mejorar la forma en la que se realiza la misma, este factor es necesario y muy importante. (Lippit, E. 2011)

Comunicación: Es la transferencia de significado entre sus miembros. Es sólo a través de la transmisión de significado de una persona a otra que la información y las ideas se pueden transmitir". (Robbins, 2011, p.351)

Compromiso Laboral: Es un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. (Robbins2011, p.351)

Desempeño: "Es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Es la cantidad y calidad de trabajo realizado por un individuo, grupo u organización". (Diccionario Real Academia Española, 2012, p. 471)

Gerencia: La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. (Cazorla, D. 2015)

Habilidades: “Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad”. (Diccionario Larousse, s.f, p. 582)

Herramientas: “Conjunto de instrumentos que se utilizan para desempeñar un oficio o un trabajo determinado”. (Diccionario Larousse, s.f, p. 592)

Organización: Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico. (Guido y Linero, 2012)

Oportunidad de Crecimiento: Se refiere a la posibilidad que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento. (Chiavenato 2011)

Proceso: Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. (Cáceres, A. 2011)

Reconocimientos: Puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. (Perry 2013)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para trabajos de investigación. Según Arias (2016) “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (p. 106), es decir, aquellos trabajos donde se manejaron las mismas variables o se hayan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador, de esta forma para la indagación presente se han considerado los siguientes trabajos de investigación.

Bermúdez, V. (2017) en la investigación titulada “Evaluación de los Incentivos Laborales para la mejora en la satisfacción motivacional en el área Secretarial de la Facultad de Odontología, Universidad Central de Venezuela. Planteó como objetivo evaluar la incidencia de la aplicación de incentivos laborales para la mejora de la satisfacción motivacional en el área secretarial de la Facultad de Odontología de la UCV; enmarcada bajo la investigación descriptiva documental y de campo, al aplicar un cuestionario estructurado por 26 afirmaciones (Escala de respuestas tipo Likert) a una muestra de 12 secretarías participantes.

El estudio permitió concluir que, respecto al modo en que se relacionan la motivación laboral y los incentivos, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que este tipo de compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el

trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los trabajadores a mostrar mejores desempeños.

Este estudio sirve de fundamentación a esta investigación, debido a que aporta un modelo de estructura de desarrollo teórico para la aplicación de los incentivos laborales.

Velazco, D. (2016). Diseño de un programa de incentivo laboral como técnica gerencial para incrementar la motivación en el desempeño del personal que labora en FUNDAUDO Anzoátegui. El trabajo de investigación está orientado a analizar el incentivo laboral como factor en el proceso gerencial de la. En cuanto a la metodología empleada se caracterizó por ser descriptiva de campo bajo la modalidad proyecto factible.

El autor pudo concluir que existe un alto índice de desmotivación por parte del personal que labora en la institución, así como un clima organizacional con problemas de comunicación, lo que conlleva en ocasiones a inconformidad entre sus miembros, por lo que se recomienda a la gerencia liderar el aprovechamiento de su capital humano, promoviendo la comunicación, capacitación, participación y desarrollo en pro del crecimiento de la organización y de su calidad y productividad.

El trabajo sirve como apoyo para la investigación debido a que proporciona información referente al éxito que puede tener una entidad de trabajo al alcanzar sus objetivos y al satisfacer sus obligaciones sociales gracias al buen desempeño gerencial.

Villegas, Y. (2015), Análisis de los Incentivos Laborales y la Satisfacción del personal de la empresa Consorcio de Cogestión Venequipen Barcelona, Estado Anzoátegui. La investigación tuvo como objetivo principal evaluar la

incidencia de los incentivos laborales y la satisfacción del personal de la entidad de trabajo, sobre el desenvolvimiento de las operaciones de los trabajadores. La metodología empleada fue de campo y descriptiva, con apoyo en una revisión documental.

La principal conclusión de esta investigación fue la detección de debilidades en el uso de los incentivos laborales que pudiesen estar afectando negativamente el desempeño laboral. En concordancia con ello, recomendaron la reflexión acerca de sus efectos sobre la conjunción de su personal. La revisión de este trabajo le aporta a la investigación la afirmación que el tipo de incentivos incide sobre la motivación del personal en el desarrollo de las actividades en la entidad de trabajo.

2.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.2.1 Historia de los Incentivos Laborales

A finales del siglo XX, se popularizó un sistema que pagaba al trabajador un extra por su desempeño cuando su producción supera un nivel predeterminado.

En esa época ya se utilizaban sistemas primitivos de trabajo a destajo, pero generalmente eran ineficientes. Se pagaba a los trabajadores una tarifa por cada pieza que producían según cuotas establecidas de manera informal. Sin embargo, el recorte en la tarifa por parte de los patronos era flagrante, y los trabajadores sabían que si sus ingresos se tornaban excesivos, les reducirían el pago por pieza. Es así como entran en auge los sistemas de incentivos financieros, al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado.

El origen de los incentivos se da con el movimiento de la administración científica al proporcionar estándares objetivos del desempeño mediante los cuales la productividad del trabajador pudiera ser cuantificada (Sherman Jr. & Chruden, 1999).

Los sistemas de incentivos son aquellos que se otorgan dependiendo del desempeño de una persona, no del tiempo que han permanecido dentro de la empresa, tales incentivos son concedidos tanto en forma grupal como individual, permiten que los costos de mano de obra se reduzcan, haciendo que el trabajador de la empresa se desempeñe mejor.

El objetivo de los incentivos es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos (Sherman, Bohlander & Snell, 2001).

El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características según Alonso (2014):

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa

Frederick W. Taylor, fue quien se encargó de popularizar a los incentivos. Este tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían. El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros, que llevaron los nombres de los líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux. Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad.

Fue precisamente esta necesidad de evaluar científicamente cada puesto lo que condujo a lo que se llegó a conocer como el movimiento de la Administración científica. A su vez, la Administración científica dio lugar en la década de los años treinta, sacudida por la depresión, al movimiento de relaciones humanas y su preocupación en satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores.

Este sistema fija cuotas por unidad producida; una para obreros de bajo rendimiento y otra para los de alto rendimiento. Por lo cual, una cuota será baja y la otra alta con referencia a una producción estándar para una jornada de trabajo y no se contempla un sueldo fijo por día.

Taylor hace énfasis en la obtención de determinados niveles de producción, considerando que los incentivos económicos son la base para que el trabajador los alcance. Actualmente existen más sistemas de incentivos y es muy probable que su creación se haya basado en el principio básico del sistema de Taylor: a mayor productividad, mayor remuneración.

2.2.2 Definición de Incentivos

Son pagos hechos por la organización a sus colaboradores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios.) a cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, debido a que varía de un individuo a otro: lo que es útil para uno puede ser inútil para otro. De acuerdo con Chiavenato, I. (2011) “Los incentivos se llaman también alicientes, compensaciones, recompensas o estímulos” (p.475).

Uno de los recursos más importantes dentro de las empresas es el humano, y si este no es incentivado; no podrá brindar la mejor atención a la clientela, por lo que es necesario e importante otorgar incentivos adecuado, los cuales pueden ser económicos y no económicos, al hablar de económicos se refiere a dar una remuneración en dinero por el buen desempeño de sus labores, puede ser no económico como conceder el día libre, felicitaciones públicamente, premiar al trabajador del mes, entre otros.

2.2.3 Objetivos de los Incentivos

- Motivar a los colaboradores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas.
- Retener al personal valioso, ofreciendo un buen clima laboral.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.

2.2.4 Tipos de Incentivos

Los incentivos se clasifican según López, L. (2013), incentivos financieros y no financieros.

2.2.4.1 Incentivos financieros

Los incentivos monetarios hacen siempre referencia al importe económico que percibe el profesional por su trabajo, existiendo diversos tipos

Sueldo: Punto básico de la remuneración. Corresponde al salario estándar que recibe un colaborador a través de su nómina, normalmente de carácter mensual.

Bonos: es un pago que se realiza a discreción de la directiva por alcanzar o sobrepasar cierto grado determinado de desempeño. Mientras que las comisiones suelen pagarse por cada venta realizada, un bono generalmente se paga hasta que el vendedor rebasa cierto nivel de ventas totales u otro aspecto del desempeño.

Comisiones: Es el tipo de incentivos más habitual entre los comerciales y vendedores. En este caso, el profesional recibe un porcentaje fijado previamente sobre cada producto vendido o servicio contratado por cada nuevo cliente, este tipo de incentivo va más relacionado con los departamentos de ventas, ya que dependiendo de lo que cada trabajador venda, es el porcentaje extra que la empresa le otorga

Incentivos por producción. Se conceden aumentos en función de una serie de logros de carácter cuantitativo: por lo general, por unidades de producción. Estos incentivos pueden ser individuales, por grupos o equipos o una combinación de ambos.

Méritos: Algunas empresas conceden aumentos según el mérito (interés, valía, competencias) de cada trabajador.

2.2.4.2 Incentivos no financieros

Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del colaborador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.

Apoyo Social. Busca brindar seguridad y comodidad al colaborador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos. Estos beneficios a su vez pueden ser de 4 tipos:

- **Asistenciales.** Buscan brindar al colaborador y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
- **Recreativos.** Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al colaborador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- **Supletorios.** Pretenden brindar al colaborador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios flexibles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.
- **Adiestramiento.** El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el colaborador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña.

2.2.5 Programa de Incentivos

Alonso (2014) explica que “Los programas de incentivos y recompensas son soluciones orientadas a atender las crecientes necesidades de las organizaciones por lograr mejores resultados en cuanto a niveles de compromiso, productividad, eficiencia y desempeño de sus empleados” (p.85). Estos programas consisten en una combinación de procesos, herramientas tecnológicas y prácticas destinadas a premiar el desempeño sobresaliente ya sea por el logro de buenos resultados o de conductas deseadas.

En función de los logros, los trabajadores obtienen diversos tipos de beneficios. Estos no solamente puede ser materiales o económicos, también hay reconocimientos cualitativos, como felicitaciones, diplomas, entre otros. Asimismo, pueden ser mixtos, es decir cuando el reconocimiento cualitativo es acompañado de un premio.

2.2.5.1 Ventajas de los programas de pago de incentivos

López, L. (2013), menciona algunas ventajas de los programas de incentivos las cuales son:

- Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización.
- Los pagos de incentivos son costos variables que se enlazan con el logro de los resultados. Los salarios bases son costos fijos que en gran medida carecen de relación con el rendimiento.
- La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación. Si se cumplen los objetivos de operación

(cantidad, calidad o ambas), se pagan los incentivos; de lo contrario, se retienen los incentivos.

- Los incentivos impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo.
- Los incentivos son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo”.

Alonso (2014, p.93) muestra otras ventajas que los programas de incentivos tienen en las empresas, las cuales son:

- El salario debe permitir vincular estrechamente la remuneración con la contribución del trabajador constituyendo, a corto plazo, un factor motivador para mejorar, haciendo al sujeto responsable de los resultados de sus actuaciones y disminuyendo así los riesgos de desviaciones del objeto principal.
- Disminuye el riesgo económico de la empresa al convertir costos fijos en variables, pues parte del salario fijo se hace variable con la retribución flexible.
- Permite orientar la actuación de los trabajadores al logro de objetivos específicos mediante el establecimiento de incentivos

De acuerdo con lo expuesto, los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño y proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización, en síntesis, cualquiera que sea la estructura elegida para el desarrollo de Incentivos, lo más importante es que se haga en un entorno de transparencia, en el que la comunicación sea la base, de manera que cada uno de los empleados sepa lo que tiene que hacer para conseguir el incentivo propuesto

2.2.6 Factores Internos y externos de la Política Salarial

De acuerdo a Chiavenato (2011), los salarios de los trabajadores se encuentran condicionados por una serie de factores que determinan sus valores, estos factores se denominan compuesto salarial y entre ellos se mencionan:

2.2.6.1 Factores Internos (Organizacionales)

Estos factores vienen dados por múltiples situaciones y condiciones propias de la empresa, entre ellos se citan:

- ✓ Tipos de cargos de la empresa
- ✓ Política Salarial de la organización
- ✓ Capacidad financiera y desempeño general de la empresa
- ✓ Competitividad de la organización

2.2.6.2 Factores Externos (Ambientales)

En este caso se refiere a todas aquellas circunstancias que influyen pero que no son determinadas por la organización, sino por políticas gubernamentales, sindicales y legales, entre ellas se encuentran:

- ✓ Situación del mercado de trabajo
- ✓ Situación económica del país
- ✓ Sindicatos y negociaciones colectivas
- ✓ Legislación laboral
- ✓ Situación del mercado de clientes
- ✓ Competencia en el mercado

Los primeros factores que van a determinar la retribución que se realice de los distintos trabajadores serán los internos, que están totalmente relacionados con el trabajo y el negocio en cuestión. En este grupo hay que hablar de la política salarial que tenga la empresa, de la tipología de los distintos cargos a ocupar, de la competitividad que tenga el negocio y de su capacidad financiera

Aunque realmente sea más importante definir los factores internos que afectan la retribución, la realidad es que hay más factores externos que juegan un papel en ello. Por ejemplo, una buena demostración de ello es la situación del mercado. Si la empresa forma parte de un sector en plena ebullición, que está mejorando cada día más y que llega a tener unas altas cotas de beneficios, las opciones de dar buenos sueldos serán altas

2.3 BASES LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Capítulo V. De los Derechos Sociales y de las Familias

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

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la entidad de trabajo. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación monetaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento

En los artículos expuestos se muestra que en el territorio venezolano se les garantiza a las personas el derecho de trabajo en condiciones dignas, beneficios laborales bajo una igualdad entre hombre y mujer, es por ello que es importante para la presente investigación, la cual está dirigida a la creación de estrategias motivacionales para el personal de la empresa.

De igual manera, hacen referencia a la obligatoriedad del estado de garantizar a las personas el derecho a la salud, con el objeto de mejorar la calidad de vida de las mismas, brindándoles condiciones óptimas para su subsistir, además estos individuos tienen derecho a participar en la defensa y hacer cumplir las necesidades sanitarias y de saneamiento que establece la ley de la República Bolivariana de Venezuela.

Además establecen el derecho que tienen los trabajadores a recibir un salario, también establece que el salario mínimo se ajustará anualmente, lo que antes tenía sólo rango legal; y se exige que una de las referencias para el ajuste sea el valor de la canasta básica. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La

libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca

Con lo citado anteriormente se refleja lo que se quiere lograr con la presente investigación, que no es más que el equilibrio entre las actividades, cargos y sueldos, debido a que todo esto debe ser justo, ofreciendo a los empleados y su familia tenga calidad de vida y a su vez mayor identificación con la empresa

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Capítulo II. Derecho al trabajo y deber de trabajar

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

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

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo

las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

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

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios. Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Artículo 109. Principio de igual salario a igual trabajo

A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.

Artículo 110 Reconocimiento por productividad

Los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción, causarán una más alta remuneración para los trabajadores y las trabajadoras. A estos fines, el patrono o patrona y el sindicato o, cuando no exista éste, sus trabajadores y trabajadoras acordarán, con relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto

como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los y las participantes, según su contribución.

Artículo 111. El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados.

b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.

Artículo 116. Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza, a destajo, por tarea o por comisión, el patrono o patrona deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la entidad de trabajo, y además deberá informar mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, así como al sindicato respectivo.

Artículo 117. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Según lo descrito en los artículos la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, esta regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, el estado promete condiciones estables para elevar el nivel de empleo, el derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa y tiene la responsabilidad de proteger el salario, así como proteger y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del poder popular, para lo cual el Ejecutivo podrá, entre otras medidas, decretar aumentos salariales, realizando amplias consultas y conociendo las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

Además toma en cuenta la producción, enaltece la seguridad social entendiéndola como un todo donde los trabajadores tienen derecho a la educación, a la salud, al descanso, a la recreación, al turismo, al ahorro, a la jubilación, al buen vivir que es el estadio superior de una nueva sociedad donde impere el estado social de derecho y de justicia, respondiendo a la necesidad de brindar protección a los más débiles y esto refuerza la idea que se viene desarrollando en cuanto a catalogar al Derecho del Trabajo en el rango de los derechos fundamentales.

En síntesis, el derecho al trabajo es un derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

Además sirve al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad

2.4 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

2.4.1 Historia de la Empresa

El parque Metropolitano Cementerio Maturín pertenece a la Organización Vallés dedicada al ramo exequial, con más de 44 años en el mercado atendiendo a la familia en los momentos más difíciles. Ofreciendo Servicios de previsión familiar, otorgando financiamiento para la obtención de parcelas.

El Parque Metropolitano Cementerio Maturín, C.A. ubicado en la Avenida Fuerzas Armadas, de Maturín, Estado Monagas desde el año 2010. A partir de entonces profesionales en la rama funeraria y todo su personal desde la gerencia hasta el personal obrero conjugan su voluntad solidaria, desarrollando conjuntamente sus actividades con dedicación y vocación de servicio, lo que unido al gran sentido de pertenencia y dentro de un ambiente humanizado convierte al parque Metropolitano Cementerio Maturín en una empresa líder en servicio funerario en el estado además de esto surge como respuesta a las tendencias que venían presentando a las principales ciudades de Monagas

Es una Empresa dedicada a la coordinación y asistencia de servicios integrales en todo el mundo. Con un criterio de atención personalizada mediante un trato digno y profesional. Respaldada por el prestigio y la

tradición de la Organización Vallés, líderes en la prestación de servicios funerarios por más de 50 años ininterrumpidos, contando con una Red Propia de Funerarias y Cementerios

Es considerada empresa líder en el sector exequial, especializada en la atención personalizada con un alto sentido de calidez humana y contribuyendo con una labor social a través de programas de previsión familiar, dedicada a la venta de parcelas y servicios funerarios brindándoles a nuestra clientela servicios de la mejor calidad con un trato preferente en los momentos difíciles de fallecimiento de seres queridos

2.4.2 Misión

Proveer soluciones a los requerimientos de los clientes, con una calidad de servicio superior a la del mercado, considerando como aspectos fundamentales la flexibilidad, y la velocidad en la respuesta. Somos líderes en los sectores de Individual y Corporativo, combinando tradición e innovación, con el mejor talento humano y avanzada tecnología.

2.4.3 Visión

Ser líderes en el mercado en los diferentes segmentos donde tenemos presencia con nuestra Marca, Servicios y Producto. Lograr y mantener un grupo humano cordial, estimulando el trabajo en equipo, la cooperación y permanente desarrollo individual, considerando a cada integrante de la empresa Parque Metropolitano Cementerio Maturín el capital más importante

2.4.4 Valores que guían el accionar de la organización

El Parque Metropolitano Cementerio Maturín promueve cinco valores fundamentales:

Honestidad: La ética guía las relaciones interpersonales, tanto dentro de la empresa como con los clientes.

Responsabilidad: En cada acción se brinda el máximo nivel de compromiso, ofreciendo el respaldo de toda la empresa en cada paso dado.

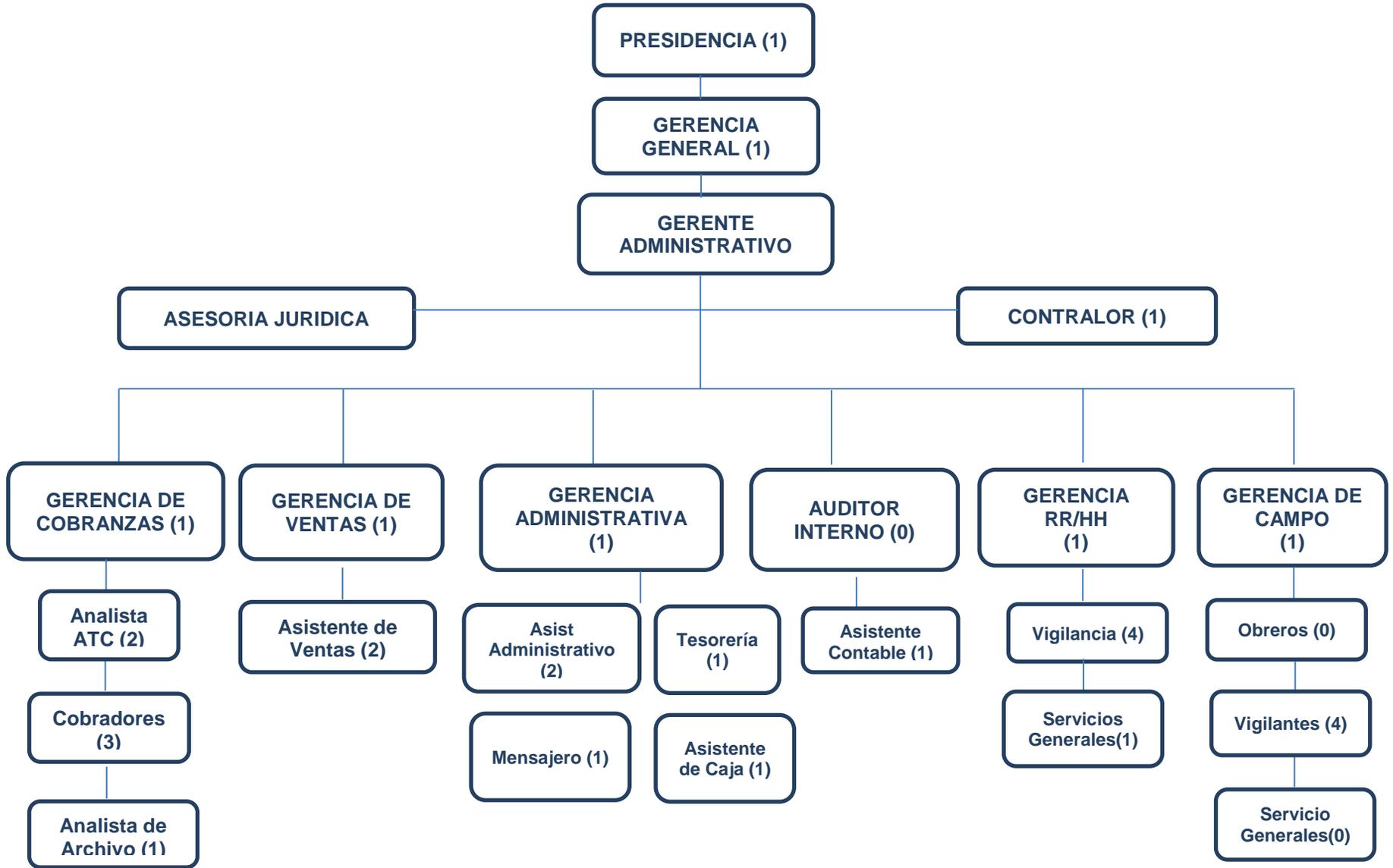
Respeto: En el desempeño diario, se evitan los prejuicios y preconceptos. Se promueve la escucha, comprensión y el buen trato como norma en todas las relaciones interpersonales.

Liderazgo: Promover la eficiencia y eficacia en las acciones empresariales y de gestión llevó a la empresa a ser líder en el sector.

2.4.5 Estructura Organizacional

Es una forma de organización interna y administrativa de una empresa u organización. Esto incluye también el reparto del trabajo en áreas o departamentos determinados según esa misma estructura. Dicho en otras palabras, la estructura organizacional de una empresa es el modo en que se concibe a sí misma, el modo en que planifica su trabajo y reparte formalmente sus responsabilidades

Estructura Organizacional



CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los diversos objetivos planteados y al problema objeto de estudio, se puede determinar que el presente trabajo investigativo cuyo desarrollo tendrá lugar en la empresa en el Parque Metropolitano Cementerio Maturín estado Monagas, Venezuela, será de campo. En este sentido, se apoya en informaciones que provienen de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones, brindando un análisis del problema, con el propósito de dar su descripción, conocer las causas y efectos, elementos, naturaleza y conocer sus ocurrencias.

Las investigadoras obtendrán respuestas a sus interrogantes así mismo se comprobará la hipótesis de investigación. Se tomará de la realidad, los datos necesarios para poder determinar los factores internos y externos que inciden en la política salarial, en la empresa en el Parque Metropolitano Cementerio Maturín.

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Según el nivel, la investigación es de tipo descriptiva, se fundamenta en determinar las características más relevantes de la situación bajo estudio, a través de la observación objetiva y exacta permitiendo construir una descripción de la realidad actual del problema. Al respecto Arias (2012), define:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (pag.24).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para Tamayo y Tamayo (2010.) “Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, al cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114). Con respecto a lo citado, en esta oportunidad para realizar el estudio de esta investigación se tomará en cuenta la población de treinta (30) trabajadores, es decir todo el personal, que labora en el Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas. El estudio de la población permitirá la adecuada aplicación del instrumento de recolección de información y a su vez lograr los objetivos trazados.

En relación con la muestra, es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Hurtado (2015), consiste: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. (p.77).

Es necesario resaltar que, debido a que la población es pequeña, no fue necesario tomar muestra para la elaboración de la investigación, lo que facilitó conocer de manera más amplia y detallada los aspectos con mayor relevancia en el objeto de estudio.

3.4 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos según Palella y Martins (2014) “son las distintas formas o maneras de obtener la información”. (p. 115). En esta ocasión, las técnicas o instrumentos que se utilizaron para recabar información confiable fueron: la observación directa y participativa, así como, la implementación de una encuesta. Los cuales permitirán guiar la investigación por el camino correcto y por un grado de certeza factible hacia el logro de los objetivos de este trabajo de investigación.

Según Boyer, K. (2010) La Observación Participante es: “la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el escenario social de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo”. (p.31). Es decir, el observador/investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno de estudio, obteniendo datos a través del contacto directo, lo cual permitirá una información directamente de las labores realizadas por las personas involucradas con los procedimientos.

Cuestionario

Méndez (2011), considera el cuestionario como “un medio constituido por una serie de preguntas que sobre un determinado aspecto se formula a las personas que se consideran relacionadas con el mismo.” p. 156. De acuerdo a lo citado el cuestionario es un instrumento que permite indagar a través de una serie de preguntas sobre un determinado aspecto y se formula a las personas que se consideren relacionadas con el mismo. Este instrumento se aplicará a 30 trabajadores de distintos departamentos de la empresa, para detectar la necesidad de otorgar incentivos laborales

Así pues, con esta técnica se logrará recopilar información a través de la realización de preguntas prediseñadas, las mismas podrán ser tomadas para ser aplicadas directamente al personal interviniente en las actividades que se realizan en el Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas

3.5 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados, consiste en someter los datos recopilados a la realización de operaciones, esto se hace con la finalidad de obtener conclusiones precisas que ayudarán a alcanzar los objetivos, dichas operaciones no pueden definirse previamente ya que la recolección de datos puede revelar ciertas dificultades.

Entre las técnicas de recolección de información aplicadas en el Parque Metropolitano Cementerio Maturín se encuentran; en primera instancia la observación participante, la cual permitirá visualizar las dificultades anteriormente planteadas, y la obtención de información veraz relacionada con la ejecución de las actividades respectivas en el área de trabajo, las dificultades presentadas durante su desarrollo.

En segundo lugar, la encuesta, consistirá en la realización de una serie de preguntas respecto al problema objeto de estudio, con la finalidad de obtener datos relevantes para su posterior análisis e interpretación mediante gráficos de distribución absoluta y porcentual, de manera tal que pudieran contribuir al mejoramiento en función del perfeccionamiento del desempeño llevado a cabo en la organización objeto de estudio. Este instrumento será aplicado a un total de 30 trabajadores los cuales constituyen la población total de dicha organización

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo hace referencia la interpretación de los datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario previamente definido a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín, estado Monagas, Venezuela. Para lo cual se hizo uso de herramientas gráficas, específicamente agrupadas dentro de las cuales se logró hacer una distribución absoluta y porcentual.

En base a lo anterior, se optó por la realización de un análisis descriptivo, que de acuerdo con Méndez (2012); “el análisis descriptivo se fundamenta en la recopilación y presentación de datos en forma tal, que se pueda discutir su relación porcentual o frecuencial de los datos” (p.67). En consecuencia, la información suministrada se encuentra estructurada por dos ejes, correspondientes al número de respuestas obtenidas y sus valores porcentuales, respectivamente.

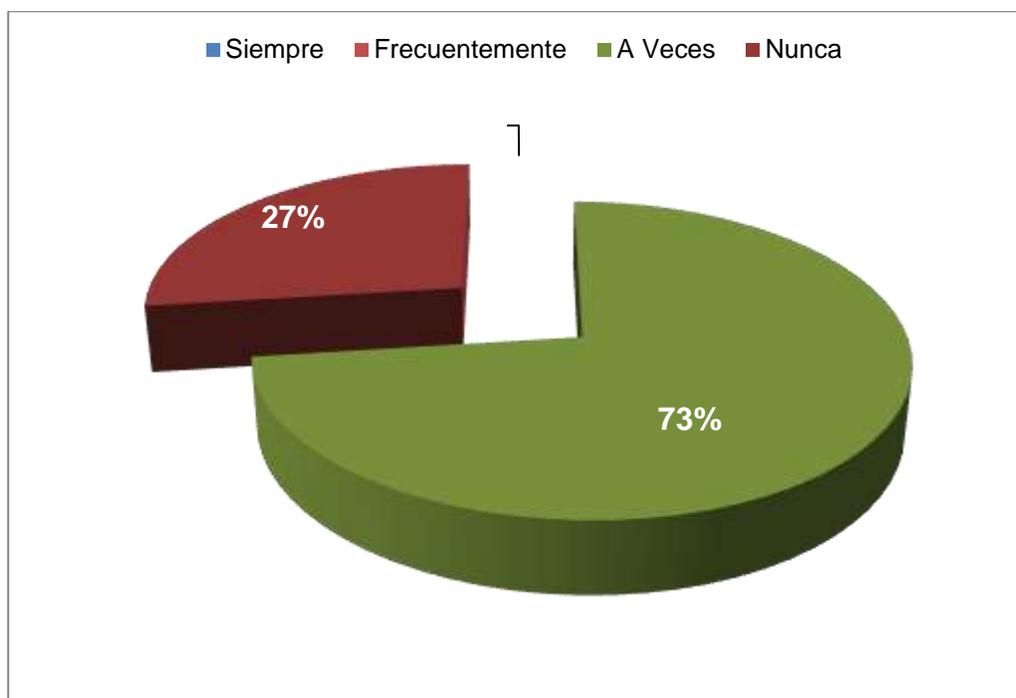
Cabe destacar, que la recolección y análisis de los datos es fundamental para cualquier estudio investigativo y su representación a través de las técnicas estadísticas le dan validez y confiabilidad al trabajo que se realiza.

CUADRO N° 1 Distribución absoluta y porcentual sobre si la organización ofrece incentivos no remunerativos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces	22	73%
Nunca	8	27%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 1. La organización ofrece Incentivos no Remunerativos



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 1 se observa que el 73% de las personas encuestadas señalaron que a veces la empresa ofrece incentivos no remunerativos, mientras que el 27% manifestó que nunca lo han ofrecido.

Los incentivos no monetarios en las organizaciones han sido tema de discusión por la complejidad de estos y el efecto que tienen sobre el personal al que se le aplica, Hellriegel, Jakson, Slocum (2012), exponen que los incentivos no monetarios incluyen formas de recompensas sociales, psicológicas como reconocimiento y respeto a los demás, oportunidades de desarrollo personal y desde luego monetaria.

En consecuencia, la llegada de las empresas a la estructuración de planes de incentivos es consecuencia de una toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa, impulsada por una serie de factores como la actitud de los empleados frente a los beneficios, exigencias sindicales, legislación laboral y seguridad social y también la competencia entre las empresas para retener o atraer los recursos humanos valiosos.

Es por ello que motivar a los empleados es una de las actividades más importantes que llevan a cabo los responsables de la organización. Los responsables eficaces reconocen que necesitan saber cómo pueden motivar a los empleados y qué es lo que los motiva, adaptar sus prácticas motivacionales para satisfacer las necesidades y deseos de esos trabajadores.

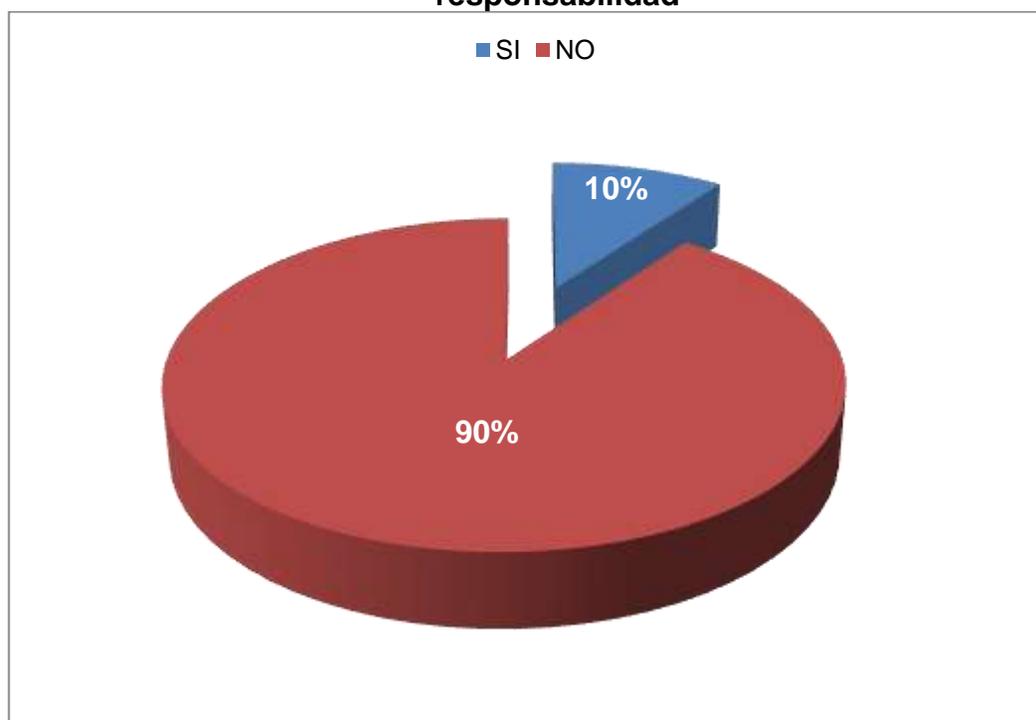
Los gerentes prefieren tener al personal motivado positivamente porque son los que se esfuerzan por encontrar la mejor manera de realizar su trabajo, quieren trabajar y formar parte de equipos, están interesados en ayudar, apoyar y estimular a sus compañeros hacia el logro de los objetivos organizacionales. Una de las vías por las cuales las organizaciones pueden motivar a sus empleados es a través de los incentivos tanto remunerativos como no remunerativos.

CUADRO Nº 2 Distribución absoluta y porcentual sobre si la compensación laboral que le brinda la entidad de trabajo, está en concordancia con las responsabilidades que tiene en el cargo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	10%
NO	27	90%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO Nº 2 La compensación laboral está en concordancia con la responsabilidad



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 2, se observa que el 90% de las personas encuestadas señalaron que la compensación laboral que les brinda la entidad de trabajo, no está en concordancia con las responsabilidades que tienen en el cargo, y

solo el 10% informó que sí. Según el artículo 111 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia.

Las políticas salariales en toda entidad de trabajo deben estar en concordancia con la labor que ejecuta el trabajador, ya que es una forma representativa de justicia social y al no estar presentes dentro de la organización, se tendrá que evaluar en el tiempo a fin de mejorar la gestión de recursos humanos en materia salarial.

En este sentido, los incentivos corresponden al componente variable de la compensación total, ya que están asociados directamente con el desempeño o productividad, es decir, existe una relación directa entre lo que el empleado hace (sus resultados) y los incentivos que obtiene (Flannery, Hofrichter y Platten, 2007). El monto del incentivo depende de los resultados y no es algo garantizado.

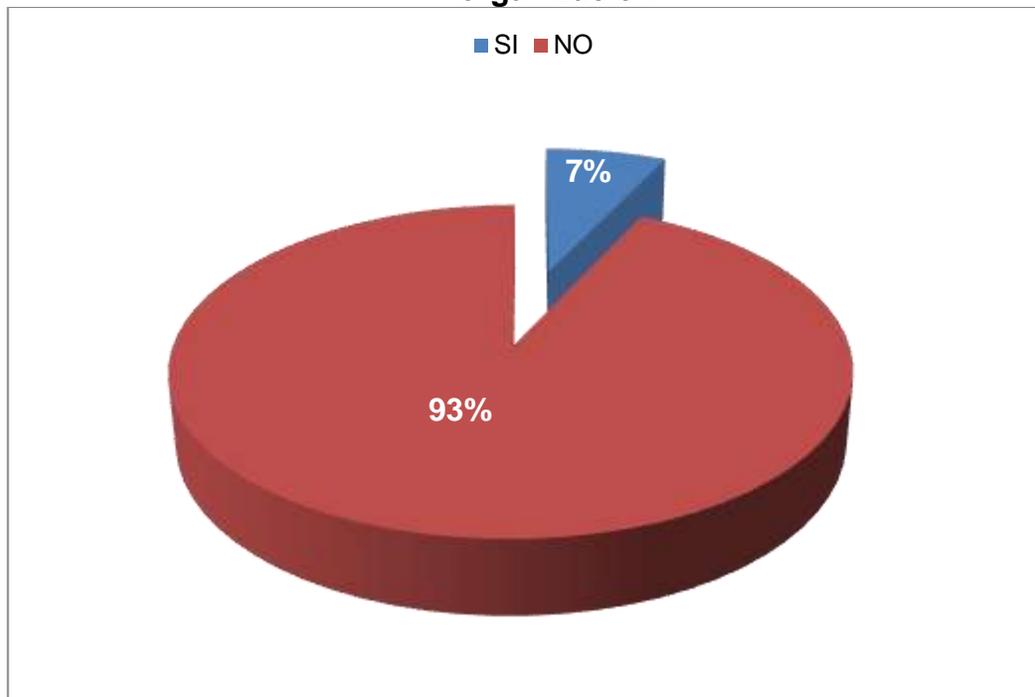
En consecuencia, la evaluación de cargos se determina el valor relativo de los diferentes cargos de la organización considerando, por ejemplo, las competencias clave, garantizando la equidad interna. Por otro lado, la valorización de cargos determina su precio de mercado, garantizando así la competitividad externa.

CUADRO N° 3 Distribución absoluta y porcentual sobre si está de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	7%
NO	28	93%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 3. Está de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

De acuerdo al gráfico 3, el 93% de las personas encuestadas señalaron que no están de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización y el 7% informó que sí.

Según el artículo 111, el salario se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

El Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. Los resultados obtenidos hacen notar que los trabajadores se encuentran insatisfechos con las políticas salariales que posee la entidad de trabajo, por lo que es recomendable la revisión de las

mismas, a fin de mejorar la percepción del personal en cuanto a materia salarial.

Es por ello que toda persona que realiza una labor busca ser remunerado económicamente y que esta compensación sea justa. El salario satisface las necesidades básicas de los trabajadores y los integrantes de su familia y también es uno de los principales costos de producción de un empresario, en la mayoría de los casos.

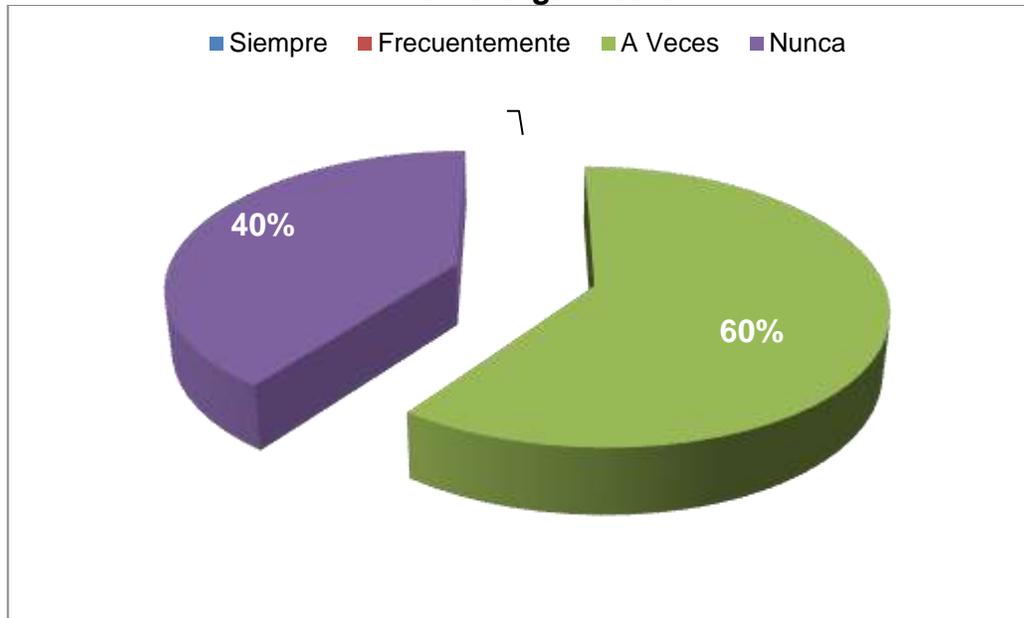
No obstante, la organización debe contar con un política salarial para ofrecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados, y estimular a que realicen mucho mejor su trabajo. La gestión de recursos humanos cuenta a este aspecto como básico para manejar el desarrollo de la carrera de cada uno de los empleados, sin olvidar que esta política determina también los niveles de beneficios que obtendrás. Los salarios mínimos están regulados por normas del Estado, lo que implica que no es decisión del gerente fijar los montos mínimos que se pagarán

CUADRO N° 4. Distribución absoluta y porcentual sobre si ha recibido bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
AVeces	18	60%
Nunca	12	40%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

Gráfico N° 4. Bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 4, el 60% de los trabajadores señalaron que a veces han recibido bonificaciones o compensaciones extra por la labor realizada en la organización, mientras que el 40% manifestó no haber recibido nunca estas bonificaciones.

Las bonificaciones según Chiavenato (2011) en su libro de Gestión del Talento Humano, clasifica las Compensaciones Organizacionales en Financieras y No Financieras, entre las Compensaciones Financieras se encuentran el salario directo, comisiones y bonificaciones.

Su importancia radica en la influencia que pueden tener sobre el comportamiento de los trabajadores, como lo expone Brito (2006:35) “los incentivos como un sistema cooperativo racional, y por tal razón es

importante tener una noción de los motivos que mueven a los empleados a cooperar con la organización”.

Por lo expuesto, es conveniente unir el salario al trabajo producido por una relación precisa y fácilmente discernible; no se trata solamente de la cantidad de trabajo ejecutado, sino que es necesario también hacer intervenir la calidad del trabajo, su grado de dificultad y de una manera general, todos los factores que influyen en el resultado

Además de establecer las relaciones o impacto que la compensación puede tener con los demás sistemas de gestión humana, se deben establecer formas claras de identificar que se va a compensar y como se va a realizar, teniendo en cuenta también el marco legal y corporativo que rija en el país y la organización.

Es por ello que para determinar que se va a compensar, las compañías deben generar una estructura salarial, en la cual se incluyan las asignaciones económicas o en especie que recibirá el empleado, allí se incluyen también los incentivos y beneficios a los que tendrá derecho

CUADRO Nº 5. Distribución absoluta y porcentual sobre si la organización ha dado algún otro tipo de retribución económica por la labor realizada por usted

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
AVeces	4	3%
Nunca	26	97%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 5. Otro tipo de Retribución económica por la labor realizada



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

Se observa en el gráfico 5 que el 97% de los trabajadores señalaron que nunca han recibido retribución económica por la labor realizada, mientras que el 3% manifestó que a veces han recibido la retribución.

Los reconocimientos se logran a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Perry (2009), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se encuentran los reconocimientos, ya que la mayoría de las personas quieren y buscan el reconocimiento y no hay mejor causa de insatisfacción que la desvalorizar al trabajador.

Es importante acotar que estas retribuciones no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Así, es preciso adelantar que en la legislación del Trabajo en Venezuela, se ha venido ampliando o reduciendo el concepto de salario a medida que éste ha ido evolucionando conforme a las realidades económicas existentes.

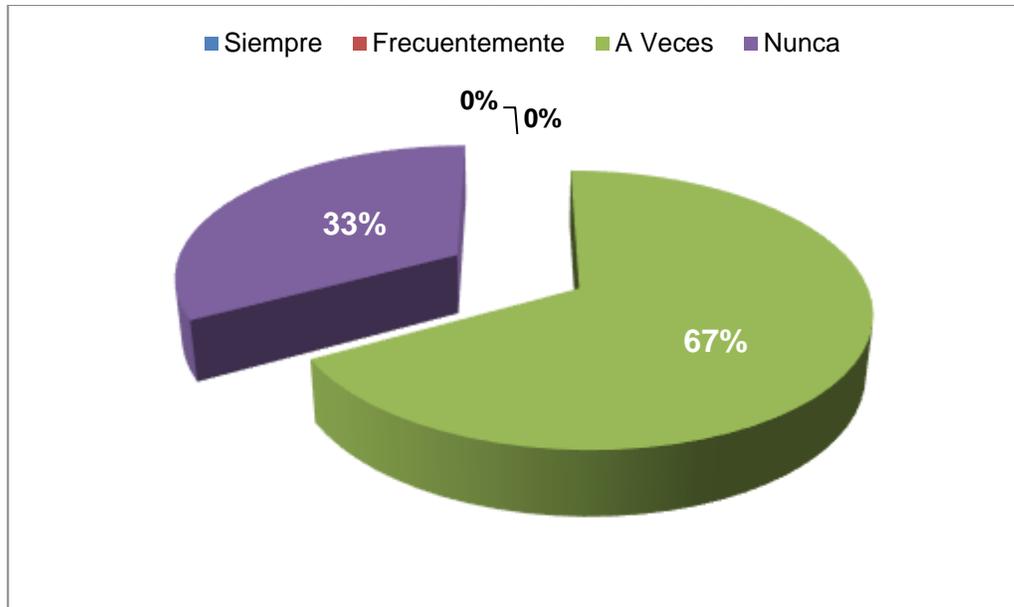
En ese sentido, los subsidios o facilidades otorgados por los empleadores a sus trabajadores, han sido objeto de discusión e incluso de regulación expresa por nuestra legislación laboral.

CUADRO N° 6. Distribución absoluta y porcentual sobre si cuándo realiza eficientemente las actividades, recibe de sus superiores algún tipo reconocimiento no monetario por su labor

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces	20	67%
Nunca	10	33%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO Nº 6. Reconocimiento no monetario cuándo realiza eficientemente las actividades



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 6, se evidencia que cuando se les preguntó si cuándo realiza eficientemente las actividades, recibe de sus superiores algún tipo reconocimiento no monetario por su labor, el 67% de los trabajadores respondieron que a veces, mientras que el 33% manifestó que nunca, lo que indica que los supervisores no les proporcionan reconocimientos o elogios por la labor ejecutada.

Los Reconocimientos sociales o no financieros, son descritos por Chiavenato (2011), como aquellos beneficios que permiten desarrollo personal (autoestima) profesional y dan seguridad social al trabajador. La entidad de trabajo debería establecer sistemas de recompensa que estimulen a los trabajadores.

De acuerdo con Perry (2009, p. 110), los reconocimientos son recompensas cuyo objetivo es levantar la moral del empleado sin que sea

necesario un salario o recompensa en dinero, de modo que el desempeño del empleado aumenta de inmediato

En este orden de ideas, los reconocimientos, son los utilizados más ampliamente y seguramente uno de los más efectivos. Pueden incluir un mayor salario, pago de comisiones de ventas, premios en dinero o acciones, entre otros

CUADRO N° 7. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces	30	100%
Nunca		
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 7. La entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

De los resultados evidenciados en el gráfico 7, que al preguntar a los trabajadores si la entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad, un 100% indicó que a veces.

Chiavenato (2011) define entre las Compensaciones No Financieras: los Planes Vacacionales, asociación a Club, áreas de descanso, transporte, comedor, cooperativas para compra de artículos, seguros de hospitalización, reconocimiento por años de servicio, entre otras.

De acuerdo con Sherman, Bholander y Snell (2009:345) “Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización”.

No obstante, el reconocimiento de los empleados desempeña un papel muy importante en la feroz competencia actual de las empresas para atraer y retener empleados. Las empresas trabajan duro para encontrar y contratar a los mejores profesionales. Los expertos y directivos de recursos humanos han comenzado a utilizar tácticas de marketing avanzadas para atraer a los mejores talentos y persuadirlos para que acepten su oferta de trabajo.

Una vez que se contrata a los mejores profesionales, con más talento, el verdadero trabajo está lejos de terminar. Ahora toca trabajar duro para mantener a sus mejores empleados felices, productivos y leales. Aquí es donde entran los programas de reconocimiento de empleados tienen mucho que decir, porque cualquier tipo de incentivo es vital para el desarrollo de los objetivos organizacionales, ya que influyen de manera positiva en la conducta de los trabajadores

CUADRO N° 8. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo ha desarrollado actividades recreativas a sus trabajadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces		
Nunca	30	
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 8. La entidad de trabajo ha desarrollado actividades recreativas a sus trabajadores



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

De acuerdo con los resultados plasmados en el gráfico 8, al preguntar a los encuestados sí la entidad de trabajo ha realizado actividades recreativas a sus trabajadores, el 100% expresó que nunca.

Según Brito (2006:68), indica que: “la satisfacción del empleado la encuentra a través de las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales, también a través del clima laboral”. Las actividades recreativas permiten la integración de los grupos de trabajo, lo que crea un ambiente laboral estable y satisfactorio para los trabajadores.

Para los empleadores es importante valorar la necesidad, del proceso de la recreación física en las comunidades laborales de producción continua, por los beneficios que esta práctica contribuye al mejoramiento de la salud física y espiritual de los trabajadores.

Requiere además su voluntad de transformarse, como una creación permanente en un hacerse sucesivo, enfrentándose a las ansiedades de una creación que le transforma.

En consecuencia la acción personal estará condicionada por un pasado que se nos impone (lo creado por otros) y frente al cual se debe crear un futuro, bien sea haciendo una creación continua recurriendo a la capacidad creadora, o recreando las condiciones existente para su desarrollo armónico e intelectual desde el punto de vista físico y espiritual.

CUADRO N° 9. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización para sus trabajadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces	3	10%
Nunca	27	90%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 9. La entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización para sus trabajadores



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

El gráfico 9 muestra los resultados a la pregunta de si la entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización, un 90% respondió que nunca y un 10% a veces.

En el artículo 111 y 112 de la LOPCYMAT, se establece el deber de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo velarán por el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, así como el desarrollo de programas de recreación y turismo social, como medio para fortalecer e incrementar la calidad de vida, la productividad, la integración familiar y el bienestar social

Asimismo, se refiere a la formación continua como “el conjunto de acciones formativas realizadas por las empresas y dirigidas a sus trabajadores, que se caracterizan por estar financiadas directa o indirectamente, de forma parcial o total por las empresas y tener como objetivo mejorar o adaptar las capacidades profesionales de sus trabajadores, sus conocimientos o sus cualificaciones a condición de que tengan relación con la actividad o profesión que realicen o vayan a realizar en el futuro en la propia empresa. Calderón, (2017), menciona que

La capacitación es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al creciente y acelerado proceso de los cambios organizacionales, a la necesidad de contar con personal preparado y al imperante reto que tiene el hombre como tal y ser social (p. 86)

Es decir, la capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales, los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

CUADRO N° 10. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo realiza pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces		
Nunca	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO 10. Pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 10 se observa que cuando se les preguntó a los trabajadores si la entidad de trabajo hace pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos, un 100% respondió de forma negativa.

Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, son reconocidos como beneficios sociales de carácter no remunerativo en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, pero no es vinculante su cumplimiento para los empleadores.

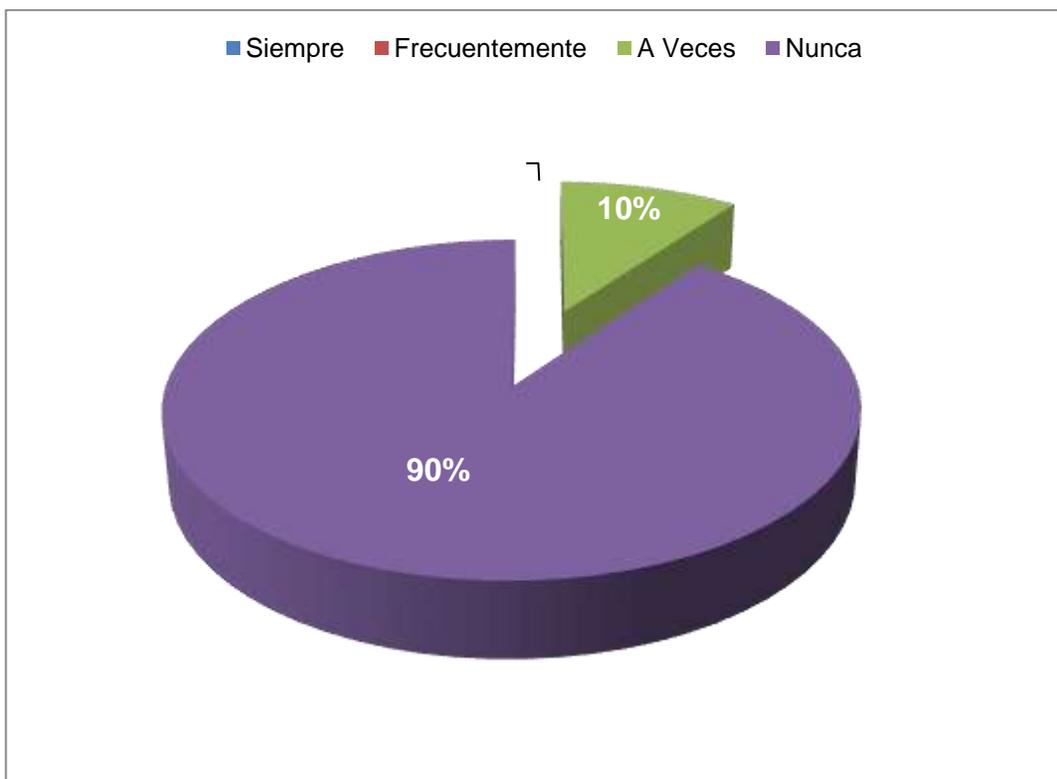
La entidad de trabajo puede reconocer alguno de estos beneficios, de manera que los trabajadores se sientan a gusto con lo que la misma les ofrece.

CUADRO N° 11. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo realiza dotación de uniformes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		
Frecuentemente		
A Veces	1	3%
Nunca	29	97%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 11. La entidad de trabajo realiza dotación de uniformes



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 11 plasma los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores, al preguntarle si la entidad de trabajo realiza dotación de uniformes, el 97% respondió que nunca, mientras el 3% manifestó que lo hacen a veces.

La dotación de uniformes es reconocida como beneficio de carácter no remunerativo en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, además es considerada parte de las Condiciones Óptimas de Trabajo, ya que puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establece que es deber del empleador, patrono o patrona, dotar de la ropa de protección adecuada para los trabajadores de la empresa, y así evitar daños a la salud, para ello es indispensable seguir una serie de procedimiento para la dotación de los Equipos de Protección Persona

Además en sus artículos 54 y 55 señala los parámetros de uso correcto para los equipos de protección, así como establece la obligación por parte del patrono en la dotación y reemplazo de esta indumentaria a sus trabajadores.

CUADRO N° 12. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo cumple con algún tipo de bonificación alimentaria

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	100%
Frecuentemente		
A Veces		
Nunca		
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 12. La entidad de trabajo cumple con algún tipo de bonificación alimentaria



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 12 se observa que al preguntar a los trabajadores si reciben bonificación alimentaría, el 100% respondió que siempre.

Es un aspecto positivo de la entidad de trabajo debido a que, además de cumplir con lo establecido en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras, contribuyen con el grado de satisfacción que puedan tener los trabajadores al cubrir sus necesidades personales más

importantes mediante las experiencias organizacionales, siendo esto parte de la Calidad de Vida Laboral.

La Ley de Alimentación de los Trabajadores, promulgada en 2004, plantea la obligación de otorgar una comida balanceada durante la jornada de trabajo para todas las empresas públicas y privadas con más de 20 trabajadores y cuya remuneración no sea superior a los 3 salarios mínimos.

En consecuencia, para la empresa representa un esquema fácil y de bajo costo de mejorar la alimentación de su trabajador, lo que en términos generales ha de redundar en mejoras productivas y reducir los accidentes laborales.

Además, esta bonificación no es parte del sueldo o salario por lo que no incrementa las incidencias laborales. Se calcula que es un ahorro promedio equivalente al 70% del monto que la empresa desembolsaría en caso de otorgarlo como salario y, como no genera prestaciones, elimina una carga del 57% del salario

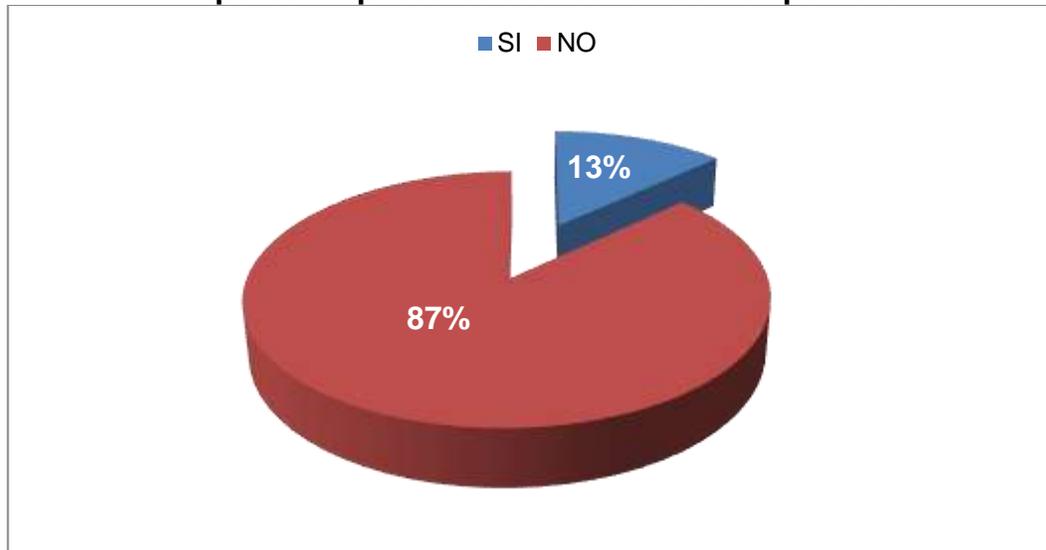
Para el trabajador representa un incremento en el ingreso que destina al consumo alimentario, lo que favorece una nutrición adecuada.

CUADRO N° 13. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo brinda espacios para que el personal pueda descansar en su tiempo libre

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13%
NO	26	87%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRAFICO N° 13. La entidad de trabajo brinda espacios para que el personal pueda descansar en su tiempo libre



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

El gráfico 13 evidencia los resultados cuando se les preguntó a los encuestados si la entidad de trabajo brinda espacios para que sus trabajadores puedan descansar en su tiempo libre, el 87% expresó que no, mientras que el 13% manifestó que sí.

Los artículos 168 y 169 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, señalan el derecho del trabajador al disfrute de los periodos de descanso y alimentación. Además, el artículo 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece la importancia de la utilización del tiempo libre, descanso, recreación y turismo social

En este orden de ideas, es necesario mencionar que el derecho al disfrute del tiempo libre y la recreación, constituye uno de los grandes logros que favorece a la población trabajadora, la (LOPCYMAT), rescata la

importancia de generar programas con la participación de los trabajadores y las trabajadoras, para garantizar la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que permitan, no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos programas, sino también con infraestructura y controles a fin de evidenciar el impacto a la salud que tienen dichos programas.

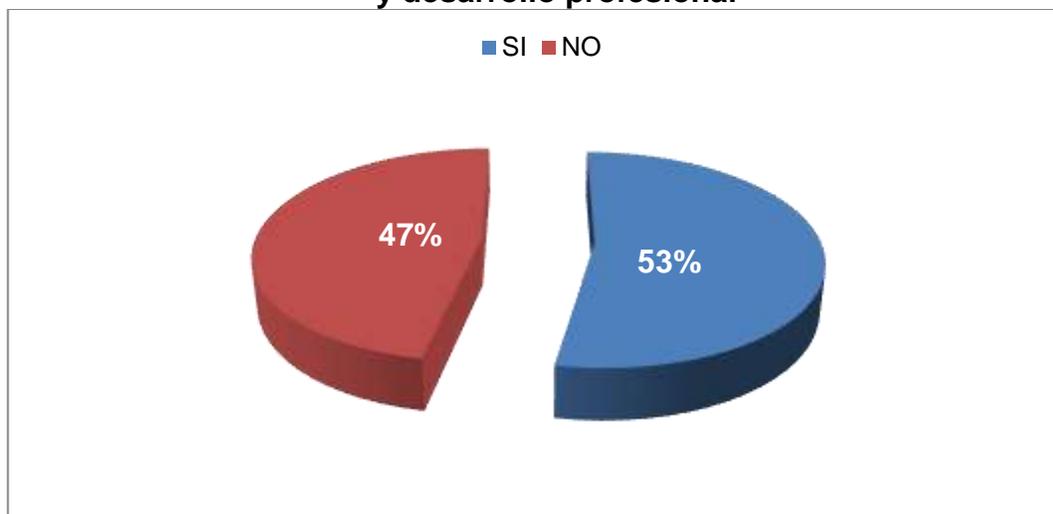
Sin embargo, aún no se cuenta con mecanismos efectivos que garanticen un descanso y aprovechamiento saludable del tiempo libre durante la jornada de trabajo.

CUADRO N° 14. Distribución absoluta y porcentual sobre si la entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53%
NO	14	47%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 14. La entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

En el gráfico 14 se observa que al preguntar a los trabajadores si se les brinda oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, el 53% de las personas encuestadas señalaron que sí y el 45% que no.

El artículo 295 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, establece que, la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos.

Cada vez es más importante para las organizaciones adiestrar a sus trabajadores, para que posean mayor potencialidad en sus actividades y garanticen beneficios para ambas partes. Algunas organizaciones, no le dan al adiestramiento el valor que posee, dejándose con ello de producir significativos aportes y grandes logros o posiciones más competitivas en el mercado

Así mismo, el desarrollo del personal es una herramienta imprescindible dentro de una organización, porque brinda oportunidades de mejora, tanto para el trabajador como para la organización; ya que permite que el individuo genere estrategias innovadoras, adquiriendo así, una visión global de su trabajo generando habilidades y destrezas que pueden ser utilizadas en otros cargos si se le brinda la orientación adecuada

Entonces es importante que la entidad de trabajo reconozca el impacto del desarrollo del talento humano y una forma de brindar estímulo, es reconociendo su valor a través de la formación de su personal, ya que esto

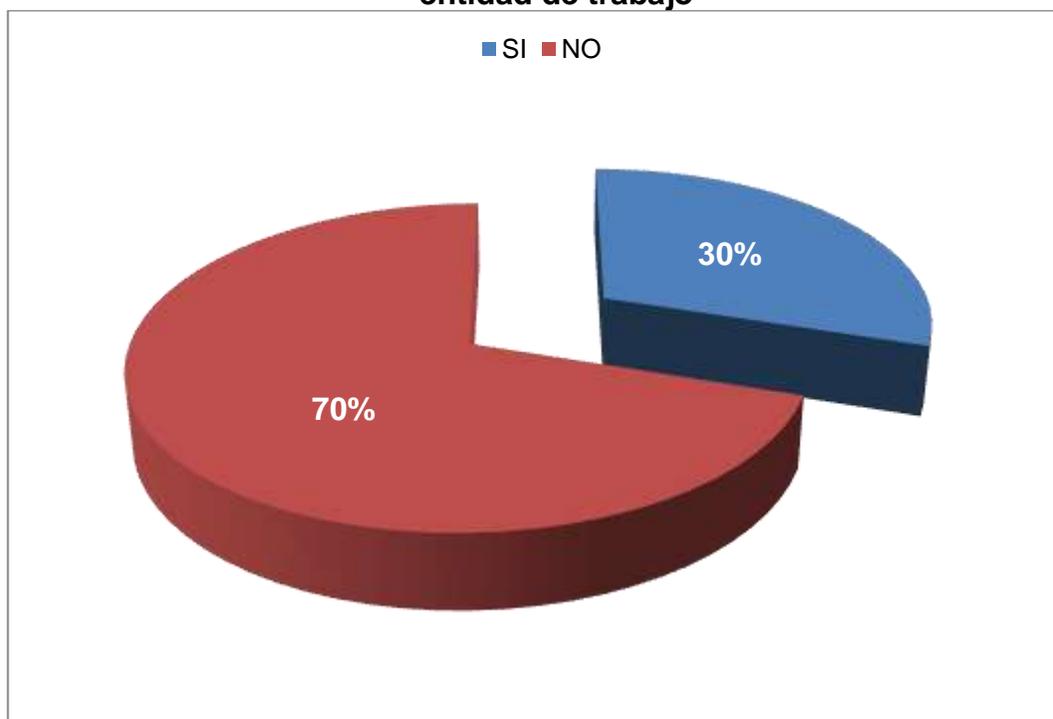
ayuda a que estos realicen eficientemente las actividades propias de su cargo, lo que se puede traducir como incremento de la productividad y calidad de servicios ofrecidos a sus clientes.

CUADRO N° 15. Distribución absoluta y porcentual sobre si Son adecuadas las condiciones de higiene y seguridad industrial en la entidad de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	30%
NO	21	70%
total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

GRÁFICO N° 15. Distribución absoluta y porcentual sobre si son adecuadas las condiciones de higiene y seguridad industrial en la entidad de trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Parque Metropolitano Cementerio Maturín. (2021)

El gráfico 15 muestra los resultados sobre el ítem si son adecuadas las condiciones de salud y seguridad industrial en la entidad de trabajo, donde los trabajadores respondieron que no, 70%, y un 30% expresó que sí.

El ordenamiento jurídico venezolano, posee una serie de preceptos legales de suma importancia que obligan a la empresa a dar cumplimiento a las condiciones mínimas de higiene y seguridad social, que permitan lugares seguros de trabajo, que se establezcan sistemas de prevención social para evitar posibles accidentes o enfermedades profesionales.

Lo expuesto está consagrado en el artículo 83 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual contempla la salud como un derecho social fundamental, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. De igual manera la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 156, expone que todo trabajador o trabajadora deberá ser advertido y debidamente capacitado con las diferentes normas básicas de seguridad

Así mismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo garantiza a los trabajadores condiciones y prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la prevención de enfermedades profesionales y accidentes, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones económicas que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de Trabajo

Luego de analizar los incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la entidad de trabajo objeto de estudio, se concluyó que la entidad de trabajo se limita a cumplir las obligaciones legales estipuladas por la ley vigente, a excepción de la dotación de ropa de trabajo y la proporción de

espacios de comedor y descanso que permita al trabajador hacer su alimentación y descanso si es su decisión dentro de la entidad de trabajo.

En el descanso intrajornada de conformidad con lo establecido en el artículo 168 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, obligación de Ley que es incumplida por la Organización, por lo que, teniendo en cuenta que el objetivo general de la presente investigación es: Analizar los incentivos laborales otorgados a los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas. Año 2021, el régimen económico, socio-económico, social y de medio ambiente de trabajo, no satisface a los trabajadores de la entidad de trabajo

En razón, de no reconocer el desempeño de sus trabajadores, como forma de incentivo al mejoramiento laboral de los mismos, al evidenciarse que los beneficios laborales percibidos, responden al cumplimiento de la normativa legal vigente en la materia, pero no a la interrelación positiva entre el trabajador y el patrono en el desarrollo de la actividad laboral, tanto desde el punto de vista individual, como desde el punto de vista colectivo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez aplicados los cuestionarios y haber efectuado el proceso de interpretación de datos obtenidos por los trabajadores de la entidad de trabajo objeto de estudio, con los cuales se buscó analizar los incentivos laborales otorgados a los mismos, se llegó a las siguientes conclusiones.

En función al primer objetivo específico de la investigación, se pudo determinar que los salarios de los trabajadores se encuentran condicionados de acuerdo a una serie de factores que establecen sus valores, estos factores se denominan compuesto salarial y entre ellos los Factores internos (organizacionales) vienen por múltiples situaciones y condiciones propias de la empresa o la organización. Dentro de los que se mencionan, tipo de cargos de la empresa, política salarial de la empresa, capacidad financiera y desempeño general de la empresa, competitividad de la organización y en los externos se mencionan, situación del mercado de trabajo y situación económica del país

En relación al segundo objetivo sobre los incentivos laborales de carácter económico otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo objeto de estudio, se pudo evidenciar, gracias a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, que los trabajadores no se sienten incentivados económicamente dentro de la organización; y esto resulta negativo, debido a que si el personal no se siente satisfecho con lo que ofrece la organización, se reflejará directamente en la realización de sus labores y por ende en la productividad de la entidad de trabajo.

Es de resaltar, que la entidad de trabajo es responsable con las disposiciones establecidas por el Estado venezolano, en materia laboral, debido a que da fiel cumplimiento a los pagos por concepto de vacaciones, utilidades, bono vacacional, horas extras, recargos por días feriados.

Con respecto al tercer objetivo específico, que buscó determinar los incentivos sociales otorgados a los trabajadores, los cuales juegan un papel importante en el desarrollo de grupos sociales que ayudan a mantener un clima organizacional idóneo, así como el sentido de pertenencia con la organización; se observó la inexistencia de reconocimientos por parte de los supervisores por las labores realizadas eficientemente; reconocimientos por parte de la entidad de trabajo a los años de servicio, puntualidad, calidad en el servicio; actividades recreativas tanto para los trabajadores como para sus familiares; cursos de formación o capacitación; planes vacacionales para los hijos de los trabajadores; dotación de uniformes; ayuda para útiles escolares, entre otras.

5.2 RECOMENDACIONES

La entidad de trabajo objeto de estudio, teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en concordancia con los objetivos desarrollados, deberá poner en práctica en pro del mejoramiento de su talento humano, las siguientes recomendaciones:

1. Evaluar qué tipo de incentivos económicos que puede proporcionar a sus colaboradores a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de los mismos. Es importante señalar que los trabajadores deben recibir una retribución cónsona a sus habilidades, años de servicio y desempeño, por tal razón se sugiere crear escalas salariales que estén relacionadas a los aspectos anteriormente

mencionados, con el objeto de que los trabajadores reciban una compensación en virtud al aporte que le brinden a la compañía donde laboran.

2. Así mismo, deberá evaluar la posibilidad de otorgar incentivos sociales, debido a que permiten elevar la autoestima del trabajador y el grado de identificación y sentido de pertenencia de los trabajadores con la entidad de trabajo. Dentro de los incentivos a recomendar se hace referencia a los botones de reconocimiento por años de servicio, las felicitaciones por el desempeño a los trabajadores, cartas de reconocimiento y la promoción de pequeñas actividades por parte de los jefes inmediatos, debido a que estos ayudan e influyen de forma positiva en las relaciones de trabajo entre jefes y subalternos.
3. Mejorar las condiciones de trabajo, como espacios para que los trabajadores puedan comer y descansar en sus horas no laborables, dotar de manera periódica de uniformes y equipos de protección personal acorde con la labor que ejecutan, y a su vez, dar cumplimiento eficaz y eficiente a la legislación venezolana vigente en la materia.
4. Implementar actividades recreativas para uso del tiempo libre que permitan el intercambio entre trabajadores, personal supervisorio y gerencial, procesos que busca la mejora de las comunicaciones y de las interrelacionales entre los equipos de trabajo y los familiares de los trabajadores, de manera que se sientan integrados al entorno laboral en el cual se desenvuelven los mismos, mejorando así la calidad de vida de estos y sus familiares.
5. Evaluar la realización de cursos de formación y capacitación para los trabajadores en virtud de las necesidades y exigencias de la entidad de trabajo, considerando aquellas áreas que deben potenciar en materia de desempeño, a los fines del crecimiento y valor agregado de su

personal y el logro de los objetivos y metas de la entidad de trabajo dentro de la competitividad intrínseca en el mercado al cual pertenece.

6. Por último, se recomienda realizar un plan de incentivos que recoja de forma armónica y concreta los incentivos sugeridos en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5, artículo 105 de la LOTTT, todo con el fin, que su implementación planificada, sistemática y periódica que coadyuve a la permanencia de una personal motivado e identificado con la entidad de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso (2014). Importancia de la implementación de incentivos para los trabajadores en la empresa industrial. Caracas - Venezuela
- Arias (2016). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 7ma edición. Editorial Episteme. Caracas Venezuela
- Bermúdez, V. (2017) en la investigación titulada “Evaluación de los Incentivos Laborales para la mejora en la satisfacción motivacional en el área Secretarial de la Facultad de Odontología, Universidad Central de Venezuela
- Bohórquez, (2014). Como dominar la Relaciones empresariales. (7a. Ed.) España: Editorial Playor SA
- Boyer, K. (2010). . Administración, una perspectiva global (11 a. ed.) México: McGraw-Hill.
- Brito, K. (2006). Incentivos Laborales y su relación con el desempeño de las funciones secretariales en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.
- Chiavenato, I. (2011), *Administración de Recursos Humanos*, 9na. Ed. Interamericano Editores. El Capital Humano de las Organizaciones México.
- Hurtado, J. (2011). Comprensión Holista de la metodología y la investigación. 8va edición. EditSypal
- Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo
- Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236, Julio, 26, 2005.

- López, L. (2013). "Incentivos para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas distribuidoras de pisos cerámicos de la ciudad Caracas – Venezuela
- Méndez (2011). Técnicas de Entrevista y Decisión de Selección por Competencias. Caracas. Editorial Psico – Consult es la medición.
- Parella y Martins (2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa", edit. Fedupel. 3ra edición, Caracas
- Perry (2009). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.
- Queipo, (2012). . Comportamiento Humano en el trabajo. (10a. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Sherman Jr. &Chruden, (1999) Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. México.
- Sherman, Bohlander& Snell, (2001) Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. México.
- Solórzano (2012), La compensación total flexible: conquistar el talento del siglo XXI. Barcelona.
- Tamayo y Tamayo (2010.) "El Proceso de la Investigación Científica. 5ta ed. México: Limusa.
- Taylor y Bogdan (2010) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Manual teórico práctico. Barcelona-España: Editorial Paidós.
- Velazco, D. (2016). Diseño de un programa de incentivo laboral como técnica gerencial para incrementar la motivación en el desempeño del personal que labora en FUNDAUDO Anzoátegui.
- Villegas, Y. (2015), Análisis de los Incentivos Laborales y la Satisfacción del personal de la empresa Consorcio de Cogestión Venequip en Barcelona, Estado Anzoátegui

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN – MONAGAS – VENEZUELA

**ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL PARQUE METROPOLITANO
CEMENTERIO MATURÍN, C.A ESTADO MONAGAS**

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es analizar los incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín, C.A Estado Monagas

Instrucciones:

Lea y responda con una X. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información que proporcione es totalmente confidencial. Las alternativas son:

Siempre (S)

Frecuentemente (F)

Algunas veces (AV)

Nunca (N)

Gracias por su colaboración

Ítems	Preguntas	Alternativas			
		S	F	AV	N
1	¿Ofrece la organización incentivos no remunerativos?				
1	¿La compensación laboral que le brinda la entidad de trabajo, está en concordancia con las responsabilidades que usted tiene en el cargo?				
3	¿Está de acuerdo con las políticas salariales que tiene la organización?				
4	¿Usted ha recibido bonificación o compensación extra por la labor realizada en la organización?				
5	¿La organización ha dado algún otro tipo de retribución económica por la labor realizada por usted?				
6	¿Cuándo realiza eficientemente las actividades, recibe de sus superiores algún tipo reconocimiento no monetario por su labor?				
7	La entidad de trabajo le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?				
8	¿La entidad de trabajo ha desarrollado actividades recreativas a sus trabajadores?				
9	¿La entidad de trabajo ha realizado cursos de formación o actualización para sus trabajadores?				
10	¿La entidad de trabajo realiza pagos por reintegros de gastos médicos, farmacéuticos u odontológicos?				
11	¿La entidad de trabajo realiza dotación de uniformes?				
12	¿La entidad de trabajo cumple con algún tipo de bonificación alimentaria?				
13	¿La entidad de trabajo brinda espacios para que el personal pueda descansar en su tiempo libre?				
14	¿La entidad de trabajo brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?				
15	¿Son adecuadas las condiciones de higiene y seguridad industrial en la entidad de trabajo?				

HOJAS DE METADATOS

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

Título	Análisis de los incentivos laborales otorgados a los empleados del parque metropolitano cementerio Maturín, C.A. estado Monagas, 2021
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor (es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Br. Waldrop Chacin, Wilmary Del Valle	CVLAC	C.I: 25.828.694
	e-mail	waldropchacinwilmary@gmail.com
Br. Yaguare Albarran Yoryelis Del Valle	CVLAC	C.I: 26.384.928
	e-mail	yaguareyoryelis@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

incentivos laborales
incentivos económicos, no económicos
tesis de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El propósito del trabajo especial de grado fue analizar los incentivos laborales que son otorgados a los empleados del Parque Metropolitano Cementerio Maturín Estado Monagas. Para el logro de este objetivo se efectuó un diagnóstico para conocer los factores internos y externos que definen la política salarial de la empresa, se identificaron los incentivos laborales de carácter económico que son otorgados a los trabajadores, luego se determinaron los incentivos sociales que son otorgados a los empleados en la empresa objeto de estudio, esto permitió identificar las fallas existentes para la toma de medidas correctivas que afectan las relaciones entre el trabajador y la entidad laboral y que pueden estar mermando la motivación y el sentido de identificación con la organización. En relación al desarrollo metodológico, la misma se apega al paradigma de la modernidad, con un enfoque cuantitativo, en la cual se ubica el tipo de investigación de campo, con un nivel descriptivo, donde se aplicó un cuestionario de tipo dicotómico a 30 personas que laboran en la entidad laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se concluyó que la entidad laboral no posee programas de incentivos laborales, lo que está afectando al trabajador y el sentido de identificación con la misma, generando desmotivación y descontento en cada uno de sus trabajadores

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Profa. Martínez Joanna	ROL	CA <input type="text"/> AS <input type="text"/> TU <input type="text"/> JU <input type="text"/>
	CVLAC	C.I. 12.53.9855
	e-mail	jmmartinez.udomonagas@gmail.com
Profa. Cruz, Milagros	ROL	CA <input type="text"/> AS <input type="text"/> TU <input type="text"/> JU <input type="text"/>
	CVLAC	C.I. 16.374.361
	e-mail	@gmail.com
Profa. Mayor, María	ROL	CA <input type="text"/> AS <input type="text"/> TU <input type="text"/> JU <input type="text"/>
	CVLAC	C.I 14.471.905
	e-mail	mmudo2014@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU= Jurado

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	11	16

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa
 Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

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

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOTTG_WCWD2021

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Contaduría, Ingeniero de Petróleo
Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado,
Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente de Oriente, Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

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.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNEL
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

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 comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”



BR. WILMARY WALDROP
AUTOR (A)



BR. YORYELIS YAGUAR
AUTOR (A)



MSc. Joanna Martínez
ASESOR ACADEMICO