



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO FACES
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO

Autor:

Lcdo. Contreras Rivero Willians José
C.I.V. 20.967.403

Bárbula, Octubre del 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO

Autor:

Lcdo. Contreras Rivero Willians José

Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Octubre del 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO

Autor:

Lcdo. Contreras Rivero Willians José
C.I. V-20.967.403

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudio de Postgrado
Maestría en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales
Dra. Thania Margot Oberto Morey
C.I. V-7.100.050

Bárbula, Octubre del 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



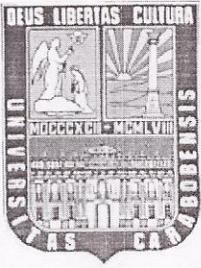
APROBACIÓN DE LA TUTORA

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado, presentado por el Licenciado, Willians José, Contreras Rivero, cedula de identidad N° V-20.967.403, cuyo título es: **INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO**, el cual cumple con los requisitos de forma y fondo para ser presentado ante el jurado valuador en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo (2018), bajo la línea de investigación; de **Relaciones Laborales**, y que es presentado ante el jurado valuador del Programa de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, para su respectiva revisión y veredicto.

Dra. Thania Margot Oberto Morey

C.I. V-7.100.050

Bárbula, Octubre 2018



POST GRADO **FACES**

ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

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

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

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

"INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO"

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

CONTRERAS R., WILLIANS J.
C.I.: 20.967.403

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

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

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

Prof. Alvarado P., Diony J.
C.I.: V-72316629
Fecha: 05-11-2018

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

C.I.: 7100050

Fecha: 05/11/2018



Prof. Nani L., Grazietta C.

C.I.: 14931439

Fecha: 05-11-18



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÀRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por: Willians José Contreras Rivero, para optar al Título de: Magister en MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A mi Dios Padre Todo Poderoso, por haberme orientado hacia el camino de la lucha constante y perseverancia, por darme todas las herramientas necesarias que me han permitido este glorioso logro.

A la Ilustre Universidad de Carabobo, por haber contribuido en esta nueva etapa de formación y permitir ser inspiración para culminar esta etapa.

A mi Madre, por haberme otorgado la vida y guiado hacia el hábito del trabajo y lucha desenfrenada por todo que me propongo.

A mi Abuela Carmen, por todo su gran apoyo en mis distintas etapas de mi vida, por escucharme y orientarme en mis momentos difíciles y de éxito.

A mi Abuelo/ Papá Carlos, por haberme ayudado en los primeros pasos de mi etapa de formación académica y vida, gracias por todo.

A mi Tía Karlen, más que tía hermana, gracias por todo tu apoyo en reiteradas ocasiones y por estar siempre a mi lado.

A mis pequeños Ahijados Leonardo y Ángel, por todos los buenos momentos, por otorgarme la dicha de ser tu padrino, por hacerme reír en mis momentos difíciles, espero que cuando tengas la edad de estudio me tomes como ejemplo y leas esto, siempre te apoyare.

A mi pequeño Thiago, ya cuando esta tesis este aprobada ya habrás nacido, serás inspiración de trabajo.

A mis compañeros de estudio, quienes se convirtieron en una familia e impulso para culminar esta etapa.

AGRADECIMIENTOS

En Primer Lugar Agradezco a Dios y a la Virgen, por guiarme y protegerme siempre, además de brindarme la oportunidad de alcanzar una meta más en la vida y poder hacer mis sueños realidad.

A la Universidad de Carabobo y Dirección de Postgrado, por brindarme las herramientas para adquirir conocimientos y continuar formándome como profesional.

A mi Tutor Thania Oberto, por dedicarnos su valioso tiempo en orientarme y e impulsarme en el desarrollo del trabajo especial de Grado, gracias por todo el apoyo brindado.

A las Profesoras Nerza Rey de Polanco, Leyda Colombo y Brenda Lozada, por sus orientaciones al elaborar el instrumento y poder aplicarlo a la organización, sus aportes fueron de gran valor e importancia para la investigación.

A la Empresa de Construcción y sus miembros sindicales, donde elabore el trabajo de grado, porque sin su ayuda y apoyo esto no hubiese sido posible.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÀRBULA



INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO.

Autor: Willians Contreras

Tutora: Dra. Thania Oberto

Fecha: Octubre, 2018

RESUMEN

El presente trabajo de grado, tiene como objetivo general analizar la efectividad de la gestión de los Actores Sindicales en una empresa de la Construcción del Estado Carabobo, con el propósito de determinar su incidencia sobre la Calidad de Vida laboral de sus Trabajadores y Trabajadoras. Tomando lineamientos del Modelo Integral del autor Armando Lares 1995 y Legislación laboral vigente Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y Trabajadoras 2012. La conjunción de estos dos factores Gestión Sindical y Calidad de Vida Laboral, permite dar a conocer las regulaciones sobre las cuales se efectúa una actividad de trabajo, y determinar las diversas necesidades que presentan. A su vez, la presente investigación se desarrolla bajo la modalidad de Correlacional y estudio descriptivo, aplicando dos instrumentos cuestionario con 36 Afirmaciones bajo la escala tipo Likert a 41 trabajadores y un Guion de entrevista estructurada con 22 preguntas aplicadas a 2 miembros Sindicales, ambos instrumentos son analizados y plasmados en una Matriz FODA de análisis. Dentro de los hallazgos se obtuvo en primer lugar carencias en el manejo de la Legislación Vigente en los miembros sindicales, poco liderazgo y discernimiento en las tomas de decisiones; a su vez los índices de los Factores Subjetivos predominan sobre los índices obtenidos en los Factores Objetivos de la Calidad de Vida Laboral, permitiendo deducir que hay indicios positivos y aceptables por parte de los trabajadores en dichas dimensiones. Por otra parte se evidencia poca injerencia sindical en los procesos de negociación con el estado para la búsqueda de reivindicaciones económicas a sus afiliados. Permitiendo discernir que la Calidad de Vida de los Trabajadores de este Ramo, se ven afectados por la efectividad de la Gestión de los actores Sindicales. Donde se sugiere a la organización a cumplir con las recomendaciones presentadas para que el trabajo sea significativo y permita contribuir a la autoestima de los trabajadores, creando actividades que los estimulen permitiendo mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

Palabras Clave: Calidad de Vida Laboral, Sindicato, Gestión, trabajador.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÀRBULA



Autor: Willians Contreras

Tutora: Dra. Thania Oberto

Fecha: Octubre, 2018

ABSTRACT

The present work of degree, has like general objective to analyze the effectiveness of the management of the Union Actors in a company of the Construction of the State Carabobo, with the purpose of determining its incidence on the Quality of Labor Life of its Workers and Workers. Taking guidelines from the Integral Model of the author Armando Lares 1995 and Labor Legislation in force Organic Labor Law, Workers and Women Workers 2012. The conjunction of these two factors Union Management and Quality of Work Life, allows to make known the regulations on which is made a work activity, and determine the diverse needs they present. In turn, the present research is developed under the Correlational and descriptive study modality, applying two questionnaire instruments with 36 Affirmations under the Likert-type scale to 41 workers and a structured interview script with 22 questions applied to 2 Trade Union members, both instruments their analyzes are analyzed and captured in a SWOT analysis matrix. Among the findings, firstly, there were shortcomings in the management of the Legislation in force in the union members, little leadership and discernment in decision-making; At the same time, the indexes of the Subjective Factors predominate over the indices obtained in the Objective Factors of the Quality of Work Life, allowing to deduce that there are positive and acceptable signs on the part of the workers in these dimensions. On the other hand, there is little union interference in the negotiation processes with the state in order to seek economic demands from its members. Allowing to discern that the Quality of Life of the Workers of this Branch, are affected by the effectiveness of the Management of the Union actors. Where is suggested to the organization to comply with the recommendations presented so that the work is meaningful and allows to contribute to the self-esteem of the workers, creating activities that stimulate them allowing to improve their performance in the workplace.

Palabras Clave: Quality of Work Life, Union, Management, worker.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN	viii
SUMMARY	ix
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	21
Objetivos de la investigación.....	28
Objetivo General.....	28
Objetivos Específicos.....	28
Justificación.....	29
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	31
Bases Teóricas.....	38
Bases Normativas.....	75
Bases Legales.....	76
Definición de Términos Básicos.....	86

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación.....	88
Tipo de Investigación.....	89
Estrategia Metodológica.....	90
Población.....	96
Técnicas e instrumento de Recolección de Información.....	96
Validación del Instrumento	99
Confiabilidad del instrumento.....	101

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Procedimiento metodológico.....	103
---------------------------------	-----

CONCLUSIONES	202
---------------------------	-----

RECOMENDACIONES	213
------------------------------	-----

LISTA DE REFERENCIAS	216
-----------------------------------	-----

ANEXOS	220
---------------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico.....	91
2. Escala de Valoración de Ítems	97
3. Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento, según Alfa. de Cronbach.	102
4. Distribución del Cuestionario Gestión Sindical/ Calidad de Vida Laboral..	104
5. Legislación laboral Venezolana.....	105
6. Funciones Sindicales.....	106
7. Intereses de los Afiliados.....	108
8. Negociaciones Colectivas.....	109
9. Defensa de los Derechos de afiliados.....	110
10. Desempeño del Actor Sindical.....	111
11. Liderazgo actores Sindicales	112
12. Valores y Unión Familiar.....	114
13. Frecuencia en recopilación de Inquietudes	115
14. Retos de los Actores Sindicales.....	116
15. Gestión Sindical.....	118
16. Cálculo del Índice de la Gestión Sindical.....	119
17. Precisión y Flujo de la Información.	122
18. Comunicación establecida entre Trabajadores y Directiva.	123
19. Bases Normativas para la Participación y el Control.....	124
20. Nivel en el Proceso de Toma de Decisiones.....	125
21. Utilización del Conocimiento profesional y técnico.....	126
22. Condiciones Físicas del Trabajo.....	128
23. Sistemas de Pago.....	129

24. Estudio de sueldos y salarios.....	130
25. Beneficios para los Empleados y Trabajadores.....	132
26. Opinión sobre las condiciones Físicas donde se desarrolla el Trabajo.....	133
27. Medio Ambiente y Descanso Laboral.....	135
28. Equipamiento, Medio Ambiente y Salud Ocupacional.....	136
29. Creación de Políticas para la prevención de Accidentes Laborales.....	137
30. Cálculo del Índice de los Factores Objetivos.....	139
31. Oportunidad de Promoción en el Trabajo.....	143
32. Influencia en el Proceso de Toma de Decisiones.....	144
33. Nivel de las Relaciones Interpersonales.....	145
34. Formas de Pensar.....	147
35. Deseos de Cambiar de Organización.....	148
36. Lineamientos impuestos en la Organización.....	149
37. Niveles de Satisfacción con las oportunidades de Adiestramiento que puede ofrecer la Empresa.....	151
38. Percepción sobre los retos que Plantea el Trabajo.....	152
39. Percepción sobre la política de Motivación establecida por la Empresa....	154
40. Percepción acerca de las Sugerencias planteadas por los Supervisores en cuanto al Trabajo realizado o por realizar.....	155
41. Identificación con las Políticas y Objetivos de la Organización.....	157
42. Identificación y Tiempo de Trabajo en la Organización.....	159
43. Percepción del Trabajo en la Organización y Actitudes familiar.....	160
44. Percepción del ambiente de Trabajo.....	162
45. Actividades encaminadas al medio ambiente.....	163
46. Cálculo del Índice de los Factores Subjetivos.....	165
47. Medición Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral.....	169
48. Resumen de la Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral.....	170

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Definición de Calidad de Vida Laboral.....	47
2. Clasificación de Sindicatos.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N°	Pág.
1. Legislación laboral Venezolana.....	105
2. Funciones Sindicales.....	107
3. Intereses de los Afiliados.....	108
4. Negociaciones Colectivas.....	109
5. Defensa de los Derechos de afiliados.....	110
6. Desempeño del Actor Sindical.....	111
7. Liderazgo actores Sindicales.....	113
8. Valores y Unión Familiar.....	114
9. Frecuencia en recopilación de Inquietudes.....	115
10. Retos de los Actores Sindicales.....	117
11. Gestión Sindical.....	118
12. Precisión y Flujo de la Información.....	122
13. Comunicación establecida entre Trabajadores y Directiva.....	123
14. Bases Normativas para la Participación y el Control.....	124
15. Nivel en el Proceso de Toma de Decisiones.....	126
16. Utilización del Conocimiento Profesional y Técnico.....	127
17. Condiciones Físicas del Trabajo.....	128
18. Sistemas de Pago.....	129
19. Estudio de sueldos y salarios.....	131
20. Beneficios para los Empleados y Trabajadores.....	132
21. Opinión sobre las Condiciones físicas donde se Desarrolla el Trabajo.....	134
22. Medio Ambiente y Descanso Laboral.....	135
23. Equipamiento, Medio Ambiente y Salud Ocupacional.....	136

24. Creación de políticas para la Prevención de Accidentes Laborales.....	138
25. Oportunidad de Promoción en el Trabajo.....	143
26. Influencia en el proceso de Toma de Decisiones.....	144
27. Nivel de las Relaciones Interpersonales.....	146
28. Formas de Pensar.....	147
29. Deseos de Cambiar de Organización.....	148
30. Lineamientos impuestos en la Organización.....	150
31. Niveles de Satisfacción con las oportunidades de Adiestramiento que puede ofrecer la Empresa.....	151
32. Percepción sobre los retos que plantea el Trabajo.....	153
33. Percepción Sobre la Política de Motivación establecida por la Empresa.....	154
34. Percepción acerca de las sugerencias planteadas por los supervisores en cuanto al Trabajo realizado o por Realizar.....	156
35. Identificación con las Políticas y Objetivos de la Organización.....	157
36. Identificación y Tiempo de Trabajo en la Organización.....	159
37. Percepción del Trabajo en la Organización y Actitudes familiar.....	161
38. Percepción del ambiente de Trabajo.....	162

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Pirámide de las necesidades según Maslow.....	42
2. Dimensiones Calidad de Vida Laboral.....	52
3. Operacionalizacion Dimensión: Participación y Control.....	53
4. Operacionalizacion Dimensión: Equidad Económica.....	55
5. Operacionalizacion Dimensión: Medio Ambiente.....	57
6. Operacionalizacion Dimensión: Alineación.....	59
7. Operacionalizacion Dimensión: Satisfacción en el Trabajo.....	61
8. Operacionalizacion Dimensión: Identidad y Autoestima Laboral.....	63

INTRODUCCIÓN

En una sociedad tan cambiante sometida a grandes y constantes transformaciones estudiar la Calidad de Vida en el entorno organizacional es de gran importancia, por lo que concierne darle el reconocimiento que realmente merece, al hecho social Trabajo y las implicaciones que este conlleva. La Calidad de Vida en el Trabajo es un término amplio, donde el ser humano es el objetivo de indagación permitiendo que mediante condiciones de trabajo de confort se tenga una vida óptima dentro de la organización, y a su vez permita el pleno disfrute de todas las facetas de la vida de manera positiva.

El trabajo es un hecho social y elemento vital en la calidad de vida, donde las relaciones interpersonales de un individuo y su entorno de trabajo son influyentes en los niveles de satisfacción, así mismo las exigencias de una sociedad en constante cambio han permitido conceptualizar una terminología global permitiendo generalizar el contexto social desde un punto de vista objetivo.

La finalidad de esta investigación es analizar la Gestión de los Actores Sindicales sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa perteneciente al ramo de la construcción, los beneficios que otorga y los que podrían incorporar a su plan de compensación total, teniendo como objetivo general analizar la incidencia de los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras en una empresa de la Construcción, con el propósito de evaluar el impacto que establece la Convención Colectiva del Ramo.

Los trabajadores del ramo de la Construcción, son personas expuestas a diversas situaciones que pueden afectar su estado de ánimo, su desempeño en el trabajo e incluso su entorno familiar es por ello que se hace necesario estudiar la incidencia de los Sindicatos sobre la Calidad de Vida Laboral y su influencia en el nivel de satisfacción de estos trabajadores pertenecientes a empresas prestadoras de servicios, los cuales pueden producir consecuencias negativas o positivas, dependiendo del modo en que se le maneje, con el fin de crear un ambiente laboral excelente que sea adecuado para los trabajadores y que también beneficie a la sociedad.

Para llevar a cabo esta investigación se tomó como referencia lineamientos del Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo, desarrollado por el Dr. Armando Lares, el cual está concebido bajo Dimensiones Objetivas, entre las cuales se encuentran la participación y control, la equidad económica y medio ambiente; y Dimensiones Subjetivas, entre las que se encuentran, la alienación, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral y a su vez se indagaron ciertos convenios de la OIT y nuestra normativa legal para evaluar las finalidades, retos y responsabilidades de los Actores Sindicatos frente a esta posición de estudio.

La investigación consta de cuatro capítulos, donde su contenido se encuentra brevemente estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, El Problema. Donde se realiza el planteamiento del problema y se exponen los motivos que llevaron a la realización de la investigación, se precisan los objetivos de la misma y se justifica su realización, los posibles aportes y beneficios que dejara la misma para la elaboración de futuras investigaciones, desde el punto de vista teórico y práctico.

Capítulo II, Marco Teórico Referencial. Se indagan y analizan trabajos previos relacionados con el tema objeto de estudio, así como las diversas teorías, principios y conceptos de interés que dieron paso a la elaboración de dicha investigación, además de hacer referencia a la normativa legal que sustenta dicho trabajo de investigación, para luego definir la terminología básica utilizada.

Capítulo III, Marco Metodológico: Se refiere a la metodología utilizada en la ejecución del estudio, como lo es la naturaleza de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de recolección.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los resultados: luego de haber aplicados los instrumentos correspondientes a cada uno de los objetivos específicos. Y así, finalmente, se muestran las conclusiones y recomendaciones alcanzadas del proceso de investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del Problema

En el proceso de evolución las industrias han pasado por sucesivos períodos en los que se han presentado condiciones laborales poco satisfactorias y limitantes; la Revolución Industrial fue un proceso que condujo a una sociedad, desde una economía de producción agrícola hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizada, que permitió la producción en masa. En este se inicia una etapa de ruptura del desarrollo económico que se caracteriza por una aceleración de la producción e inversión, guiada hacia la tendencia de la innovación, lo que trajo consigo la aparición de grandes fábricas; con los beneficios o ganancias obtenidas, algunos se preocuparon por mejorar la calidad de las maquinarias ya existentes y otros industriales en crear nuevas empresas. Sin embargo, con la evolución y creación de nuevos organismos y tratados internacionales, se establecieron mecanismos que regularon las condiciones sobre las cuales se debe de efectuar el trabajo, las mejoras laborales y los derechos humanos.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas trataban de concentrar la mayor cantidad de las actividades dentro de sí misma con el propósito de no depender de otros proveedores; al principio ésta estrategia resultó efectiva, sin embargo, en esa época se inicia la competencia en los mercados globales, y con el desarrollo de la tecnología ésta estrategia de concentración de las tareas fue haciéndose obsoleta. Para las empresas existentes se les hacía difícil mantenerse actualizadas y responder de

manera eficaz, siendo competitivas al mismo tiempo, como lo hacían las agencias independientes especialistas en áreas determinadas; estas se vieron influenciadas por la necesidad de responder a los cambios y de adaptarse al entorno; por lo cual en búsqueda de medidas idóneas para poder responder a las exigencias de sus clientes, optaron por la necesidad de delegar responsabilidades y compromisos, transfiriendo a terceros ciertos procesos que no formaban parte de la esencia del negocio, para así permitir la concentración en actividades esenciales para lograr los objetivos establecidos.

Para ese entonces, como señala Marx en su teoría, cuando ocurre la acumulación de capital, sustituyéndose a la máquina por el hombre, el trabajador era considerado solamente como un factor de producción, como un complemento de la máquina y no como un ser social, que necesita condiciones óptimas para efectuar su trabajo. Sin embargo, con la evolución y creación de nuevos organismos y tratados internacionales, se establecieron mecanismos que regularon las condiciones sobre las cuales se debe de efectuar el trabajo, las mejoras laborales y los derechos humanos. Según Louis (1966) citado por Chiavenato (2002:123) el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo tuvo sus orígenes a finales de los años 60 y comienzos de los 70, en una serie de conferencias estimuladas con la alienación del trabajador, estos adquieren mayor importancia en el contexto de tratados internacionales, disposiciones y acuerdos, dirigidos a legitimar el derecho a la protección del trabajo, particularmente enfocado al mejoramiento cualitativo de las condiciones socio-laborales del personal empleado en la producción y los servicios.

La Calidad de Vida Laboral se expresa por el grado de satisfacción del hombre con las actividades que realiza, esta adquiere mayor importancia cuando el trabajo se

convierte en su primera necesidad y se llena de placer al momento que la realiza, siendo el hombre el eje principal de la organización a través de la cual se establecen y se logran las metas y objetivos. El interés de las organizaciones por la Calidad de Vida Laboral, cuando se establece de manera positiva, genera consigo que el trabajador este más sano, más satisfecho y sea probablemente más productivo, lo cual conlleva a una sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad, logrando así que las metas y objetivos sean cumplidas a cabalidad. Según Camacaro (2010), la Calidad de Vida en el Trabajo:

Es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el lugar del trabajo y fortalecer la identificación de los integrantes con la institución, así como alcanzar mejor desempeño laboral, generando un impacto positivo al interior de la organización. (p. 12).

En la Octava (8va) Reunión Regional Europea de la OIT, en el artículo publicado sobre Calidad de Vida en el Trabajo, (2009:1), sostiene “que mantener un equilibrio trabajo-vida no solo contribuye al bienestar de las trabajadoras y trabajadores y de sus familias, sino que también estimula la productividad, reduce la pobreza y aumenta la igualdad de Género”. En función a lo estipulado por dichos autores se puede apreciar que la Calidad de Vida Laboral permite contribuir de manera positiva con el desarrollo y funcionalidad de las organizaciones, donde mantener a un trabajador con su tope al máximo de satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral. Según Armando Lares Soto (1998), expone que la Calidad de Vida Laboral se divide en dos grandes dimensiones como Objetivo y subjetivo, donde el primero se relaciona con las condiciones del entorno laboral, mientras que el segundo se

relaciona con las condiciones como medio de solidaridad social y de autorrealización personal, en dicho modelo integral de calidad de vida laboral la sumatoria de sus componentes objetivos y subjetivos se desglosan en seis dimensiones, como se especifica: Participación y Control, Equidad Económica, Alienación en el Trabajo, Medio Ambiente Laboral, Satisfacción en el Trabajo, Identidad y Autoestima Laboral, dichas basados en la relaciones Empleado- Trabajador.

En el caso de Venezuela, se han realizado estudios interesantes en relación a lo que guía la conducta del venezolano en el ámbito laboral. Un ejemplo digno de ser referido son los resultados del estudio realizado por Granell (1997) sobre éxito gerencial y cultura; retos y oportunidades en Venezuela. Este estudio refleja que, en general, el venezolano tiende a buscar un balance entre cantidad de trabajo y calidad de vida; entre trabajo y familia. Sin embargo, esta importancia tiene diferencias dependiendo del nivel social y educativo del trabajador.

La misma investigación plantea que la actitud del trabajador venezolano no solamente puede explicarse por los rasgos culturales sino que también podría interpretarse, al menos en parte, como el reflejo del estilo de sus superiores y de las políticas y prácticas de desarrollo, motivación y promoción de la organización. En el mismo orden de ideas y siguiendo con el caso venezolano, se ha observado como el sistema productivo se ha estructurado en un proceso de industrialización orientado al crecimiento económico, descuidando en muchos casos, las condiciones de trabajo, el desarrollo integral, el bienestar social y la calidad de vida en el trabajo.

Frente a este entorno poco alentador para muchos, el individuo percibe a la organización donde labora, como el medio para satisfacer sus expectativas y

necesidades y esta a su vez, ve al individuo (trabajador) como aquel que coadyuvará al logro de las metas organizacionales como por ejemplo, una mayor productividad. De allí que la organización debe tender a la búsqueda de una revisión interna y hacia el equilibrio entre lo humano, lo tecnológico y lo estructural en pro de un ambiente organizacional que propicie una mejor calidad de vida en el trabajo.

El impulso empírico de la formación del movimiento sindical surgió en la necesidad de que los trabajadores tuvieron un dirigente en el ámbito laboral , es decir, crear una entidad plenamente establecida por representantes que tuvieron que articular las demandas de las fuerza laboral, donde se refiere el incremento de los salarios, la reducción de las horas de trabajo, el mejoramiento de las condiciones de trabajos, el trato respetuoso de los patrones, la organización de programas recreativos y la satisfacción de las aspiraciones culturales y educacionales, donde todas estas demandas dieron paso a la consolidación del sindicalismo; donde el sentido de comunidad y consecuentemente la creciente solidaridad de los trabajadores facilitaba el crecimiento sindical en el ámbito de trabajo .

Es necesario hacer un paréntesis en lo estipulado en la LOTTT, en su artículo 365 las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo... Si bien en relación a lo estipulado en el artículo se puede apreciar que las Organizaciones Sindicales son actores de influencia directa sobre beneficios, condiciones de trabajo y mejoras que permiten desde su objeto mantener un clima laboral favorable logrando con ello altos niveles de Calidad de Vida Laboral. Es por ello que la presente investigación se centra en determinar la incidencia que poseen los actores sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una empresa Constructora.

En materia laboral el gran desafío de los países no consiste solamente en hacer caso a las necesidades de transformaciones estructurales, institucionales, legislativas y políticas públicas si no de generar cambios en pro de un trabajador y trabajadora capaz de demostrar sus capacidades en favor del respeto de sus libertades y de sus beneficios, augurando espacios para una mayor comprensión y la generación de un proceso cónsono a los nuevos lineamientos que se propician en espacios como los de hoy.

Desde sus inicios las acciones sindicales han estado orientadas a establecer mejores reivindicaciones en las condiciones laborales e implantar de manera sólida reglamentos que regulen la relación laboral. Según lo establecido, mientras que las condiciones sobre las cuales se efectúa el trabajo se encuentran óptimas, permite el disfrute en su totalidad, se establecen altos niveles de satisfacción, logrando así que la Calidad de Vida Laboral sea mayor, sin embargo en el Estado Carabobo, específicamente en el ramo de la construcción se han presentado innumerables problemas con la gestión de los actores sindicales y las decisiones amparadas influyen de manera positiva o negativa sobre las cláusulas que inciden en la Calidad y paz laboral de muchos Trabajadores. En la zona industrial, se encuentra una organización que presta servicios en materia de la construcción a grandes empresas del país, donde su fuerte es la construcción de obras civiles, levantamiento de tierras y obras para la conexión eléctrica, sin embargo, por ser una empresa que presta servicios de construcción en grandes proyectos del país, y donde se ofrecen a sus trabajadores condiciones laborales diferentes, se hace interesante de estudiar sobre el impacto negativo o positivo que tienen los Actores Sindicales sobre decisiones que influyen de manera directa sobre la Calidad de Vida Laboral ofrecidas a estos trabajadores, y la manera cómo perciben las condiciones laborales que deben merecer como todo ser productivo y humano. En este sentido, surge la inquietud de determinar:

¿Cuál es la efectividad de la gestión de los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores pertenecientes a una Empresa del ramo de la Construcción en la Actualidad?

En este sentido, se han establecido las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cómo es la percepción de los trabajadores en relación a la gestión que llevan a cabo los Actores Sindicales?

¿Cuáles son los factores objetivos y subjetivos que determinan la Calidad de Vida Laboral?

¿Cuál es la influencia que poseen los Sindicatos del ramo de la Construcción sobre la Calidad de Vida Laboral de sus trabajadores amparados?

¿Establecer cuáles son los aspectos de la gestión sindical que influyen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y trabajadoras?

1.2.Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Analizar la efectividad de la gestión de los Actores Sindicales en una empresa de la Construcción del Estado Carabobo, con el propósito de determinar su incidencia sobre la Calidad de Vida laboral de sus Trabajadores y Trabajadoras.

1.2.2. Objetivos Específicos

Describir la percepción de los Trabajadores en relación a la gestión sindical realizada en una empresa del ramo de la Construcción del Estado Carabobo.

Identificar los factores objetivos y subjetivos que determinan la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una empresa de la construcción.

Conocer la opinión de los Actores Sindicales en relación al impacto que puede tener su Gestión sobre la Calidad de Vida Laboral.

Establecer los aspectos de la gestión sindical que influyen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y trabajadoras en una empresa de construcción en el Estado Carabobo.

1.3. Justificación de la Investigación

Esta investigación está orientada en un tema actual, como lo es la Calidad de Vida Laboral, la cual hoy en día es de gran importancia en las organizaciones debido a que se enfoca en estudiar los niveles de satisfacción de los trabajadores en relación al clima laboral tangible e intangible donde desarrollan sus actividades.

Tomando en cuenta que en la organización objeto de estudio, no existe un programa que evalúe la calidad de vida en el trabajo, se hace necesario el estudio de la misma, es por ello, que ésta investigación posee un valor agregado. El tema en cuestión procura ofrecer una respuesta entre la Calidad de Vida Laboral y las condiciones de trabajo de los empleados de una empresa perteneciente al ramo de la construcción, los beneficios que otorga en su marco regulatorio y los que podrían incorporar a su plan de compensación total, para poder brindarle un nivel de calidad de vida en el trabajo que les permita disfrutar de un grado de satisfacción, que se refleje dentro y fuera de la misma.

Se considera importante el abordaje de la presente investigación, debido a que se centra principalmente en el capital humano y uno de los actores pertenecientes a la Administración del Trabajo como lo es el Sindicato, el cual es considerado como elemento esencial, por cuanto se pueden estudiar los cambios positivos y negativos presentados por el personal que interviene en el proceso, además de que el término calidad de vida en el trabajo se ha caracterizado últimamente con un abordaje de interés, por lograr la eficiencia en el ambiente laboral.

Mediante ésta investigación, se pretende evaluar el impacto que tienen los Actores Sindicales sobre las decisiones que favorecen o no a la calidad de vida de los

trabajadores pertenecientes a la organización del ramo de la Construcción, permitiendo detectar desde una primera instancia las debilidades presentes, para así poder dar recomendaciones y proponerlo a la organización o empresas del ramo que se rigen bajo el convenio Colectivo de la Construcción, para mejorar o mantener el clima laboral y las relaciones sobre las cuales se efectúa el trabajo, ya que cuando el recurso humano está motivado, posee altos niveles de identidad organizacional y cumple a cabalidad con las normativas establecidas se logran los resultados esperados. En el aspecto práctico, la presente investigación se convierte en una oportunidad real para experimentar la ejecución de instrumentos de recolección de datos ideados exclusivamente para recoger valiosa información necesaria para la construcción del objeto de estudio.

Dentro de una de las funciones que realiza un Licenciado en Relaciones Industriales, se encuentra, mantener al personal de la organización con altos niveles de calidad de vida, que mediante mecanismos orientados al ámbito social, económico y cultural se logren los objetivos desde un punto de vista individual y grupal.

Por otra parte, este trabajo de investigación aporta en la línea de investigación sobre el estudio Actores Laborales y Género, información de suma importancia sobre el rol que poseen los actores sindicales sobre la calidad de vida de sus afiliados.

Y finalmente se pretende describir las variables en la Convención Colectiva del ramo de la Construcción y el adecuado manejo de los Actores Sindicales que influyen en aspectos normativos sobre la Calidad de Vida Laboral de la organización, ya que son importantes para aumentar la productividad y clima Laboral. Debido a lo novedoso del tema de estudio, los resultados obtenidos servirán como información válida para futuras investigaciones relacionadas con el mismo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1. Antecedentes de la Investigación

En toda investigación es de gran importancia conocer e indagar sobre todos aquellos documentos, opiniones, artículos e investigaciones realizadas anteriormente sobre el tema objeto de estudio, la Calidad de Vida Laboral y Sindicatos son temas que han ocasionado en el pasado y presente un gran número de estudios. En el caso de ésta investigación se seleccionaron los siguientes antecedentes que apoyan el tema de estudio:

Dentro de las tesis que sustentan la presente investigación se encuentra principalmente, la desarrollada por Chiang y Krausse, (2010) *Estudio Empirico de Calidad de Vida Laboral, Cuatro Indicadores: Satisfacción Laboral, Condiciones y Medio ambiente Del Trabajo, Organización e Indicador Global, Sectores Privado y Público. Desarrollo, Aplicación y Validación del Instrumento*; realizada en la Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales, Chile; para optar al título de P.H en Ciencias Empresariales donde el objetivo principal es elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa, donde la muestra corresponde a 128 trabajadores de los sectores privado y público. El instrumento de medición aplicado para la calidad de vida laboral consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales. Dentro de los hallazgos se encuentra que la calidad de vida del entorno del trabajo se observa dentro del indicador organización tanto privada como pública existe una cultura laboral que contribuye a la

comunicación y unión de los trabajadores como equipo, además se observa el respeto a la privacidad del trabajador, en términos generales existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral del entorno del trabajo y la calidad de vida laboral psicológica.

Éste trabajo de investigación fue seleccionado como antecedente, ya que en el mismo se abordan elementos directos que inciden sobre la calidad de vida similares por lo expuesto por el Doctor Lares (1998) en su libro *Calidad de Vida Laboral un Modelo Integral* el cual será herramienta vital para el desarrollo de la presente investigación donde se determina la influencia positiva o negativa de los Actores Sindicales sobre estos indicadores.

Por otro lado nos encontramos con el Trabajo de Grado realizado por Cadena (2013), lleva por título *Libertad Sindical de los Servidores Públicos*, realizada en la Universidad Nacional de Colombia en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; la finalidad de dicha investigación está basada en efectuar un análisis del alcance de los derechos de sindicalización frente a los servidores públicos en Colombia, desde la perspectiva nacional e internacional. Dentro de la metodología empleada se utilizó una tabla de doble entrada donde se analizaron los diferentes derechos que gozan los sindicatos de empleados del sector público, donde como puntos determinantes se constató el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y el derecho a huelga, donde se analizaron algunas jurisprudencias de la Corte Constitucional de la Organización Internacional del Trabajo caracterizando en la sentencia C-797 de 2000 a la libertad sindical que para dicha corte la libertad sindical no es un derecho absoluto sino contrario sensu, está limitado por expresa disposición constitucional. Dentro de los principales hallazgos se pudo determinar en

el contexto jurídico en el caso colombiano se evidencia una gran dificultad para que el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga sean desarrollados de manera exitosa y acorde a la normatividad internacional en lo tocante a los servidores públicos y en especial aquellos que tienen categoría laboral con el estado. Dentro de los retos se plantea que es indudable e indiscutible que el derecho de libertad sindical debe armonizarse con la actual economía mundial por cuanto no puede esconderse al hecho de que el mundo atraviesa por una crisis económica y financiera a su vez se debe fortalecer el proceso de negociación colectiva real para los empleados públicos y el sistema de formación del sindicalismo. Un proceso educativo de capacitación constante y adecuada del sindicalismo estatal.

El aporte de dicha investigación con el tema objeto de estudio recae en los hallazgos que permiten tener una visión panorámica referente al movimiento sindical desde una perspectiva internacional, a su vez toman como referencias convenios establecidos en la OIT, que en el caso venezolano son ratificados por la organizaciones sindicales y puestos en práctica dentro de la normativa legal.

A su vez se encuentra la investigación realizada por Finiloza (2008) *Calidad de Vida Laboral del Recurso Humano de la Asociación Cardiovascular centroccidental-Ascardio como descriptor del clima Organizacional, Barquisimeto-Estado. Lara*. Ésta investigación fue realizada en la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, para optar al Grado de Magister Scientiarum en Salud Pública, donde el objetivo central es, analizar la calidad de vida laboral del recurso humano que labora en la Asociación Cardiovascular centroccidental-Ascardio, como descriptor del clima organizacional, bajo 4 grandes componentes: Seguridad e Higiene, Variedad de la Tarea, la Retribución y la Calidad de Liderazgo. Ésta investigación hace énfasis en que existen pocos estudios que se relacionan con la percepción que tiene el recurso humano en los centros e instituciones de salud; dicha

investigación es de tipo cuantitativo correlacional, ya que la misma evalúa la relación existente de dos o más variables, aplicando como técnica de recolección de datos un cuestionario. Además, dentro de las conclusiones se obtuvieron: que la alta y media gerencia deberían de crear estrategias de corto, mediano y largo plazo para mejorar el ambiente de trabajo, la comunicación, el apoyo, la orientación, el reconocimiento y la retribución que en lo consecuente mejoraría la percepción de Calidad de Vida Laboral que ofrece la institución, y a su vez retribuye al clima organizacional satisfactorio; dentro de las recomendaciones, se estableció mayor comunicación entre gerentes y trabajadores a fin de permitir expresar las inquietudes, observaciones y expectativas para lograr una participación activa y mejorar los niveles de calidad de vida. Éste trabajo de investigación fue seleccionado como antecedente, ya que en el mismo se abordan elementos directos sobre la calidad de vida y su influencia positiva o negativa sobre los niveles de satisfacción y clima laboral.

En este orden de ideas se encuentra la investigación realizada por Wettel (2010) y lleva por Título *El fuero Sindical en Venezuela* para optar al Título en Magíster en Derecho del Trabajo, presentada en la Universidad de Carabobo en el Área de Estudios de Postgrado, con la finalidad de Determinar si el fuero sindical en Venezuela, es una garantía que otorga la Ley Orgánica del Trabajo a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, en consecución de mejores beneficios para todos. Dentro de la metodología empleada se desarrollo bajo un estudio tipo descriptivo y de campo, donde las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información son la encuesta y la entrevista informal. Entre los resultados que se derivaron de la presente investigación cabe resaltar que en nuestro País, el Fuero Sindical como garantía establecida en el ordenamiento jurídico ha sido violado frecuentemente, por las diferentes empresas, bajo el manto protector de las inspectorías del Trabajo; observándose con mucha frecuencia cómo miembros e integrantes de Juntas Directivas de Sindicatos son despedidos o desmejorados en

sus cargos injustificadamente. Dentro de las principales recomendaciones expone que las organizaciones sindicales existentes, deben velar por el funcionamiento y vigencia de los sindicatos. El abordaje de la presente investigación relacionada directamente con el poder que ejerce la delegación sindical sobre las reivindicaciones laborales sobre los trabajadores influye directamente sobre el objeto planteado, donde según lo estipulado en la Ley Actual en su Art. 418 hace mención a que dicho poder es otorgado para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales; si bien este tiene como finalidad promover, liderizar, garantizar condiciones laborales favorables para todas aquellos trabajadores que son amparados por esta voz legítima dentro de las organizaciones.

Si bien la importancia y relación del Trabajo de Grado expuesto con el presente recae en el impacto positivo o negativo que puede tener el poder de los Sindicatos de determinado rublo económico con el marco regulatorio que los rige, el fiel cumplimiento o no determina e influye de manera directa sobre los niveles de Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores que pertenecen a cualquiera organización.

En el mismo orden de ideas se encuentra la investigación realizada por Marín (2011) *Propuesta de un programa de Calidad de Vida Laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz*; ésta investigación fue presentada en el área de estudios de Postgrado de la Universidad Católica Andrés Bello, para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, cuyo objetivo central es proponer un programa de Calidad de Vida Laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz, además el desarrollo de la presente investigación fue abordada mediante un estudio proyectivo bajo un diseño de campo, donde la técnica para la recolección de información fue un cuestionario conformado por seis dimensiones como Participación y Control, equidad económica, satisfacción,

alienación, medio ambiente de trabajo e identidad y autoestima Laboral aplicado a una muestra de 33 Trabajadores. Dentro de los hallazgos se obtuvo que los Indicadores Objetivos como Participación y control, equidad económica y alineación fueron deficientes donde los trabajadores consideran que no tienen voz ni voto, el retorno económico no le permite cubrir sus necesidades básicas y hay fallas en el proceso de dirección, dentro de los Factores Subjetivos como Medio Ambiente, identidad y autoestima laboral son favorables dentro del proceso de trabajo, en términos generales los resultados demuestran una buena calidad de Vida Laboral, además este estudio permitió a la empresa orientar sus fuerzas y recursos hacia actividades que generen bienestar al Trabajador. Dentro de los aspectos recomendados se propone la creación de políticas que permitan la democratización del lugar de trabajo con el propósito de incrementar la influencia de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y la creación de políticas de motivación de personal con el propósito de incentivar en comportamiento y desempeño de los trabajadores.

Esta investigación es de gran importancia para sustento de la presente investigación, ya que la misma aborda directamente el modelo integral sobre Calidad de Vida en el Trabajo del Dr. Armando Lares, y este modelo ha sido tomado en cuenta en la investigación, debido a que el autor establece una propuesta convincente y fiable que permite dar una visión clara de los componentes que inciden en el proceso de trabajo.

Y Finalmente se encuentra el Trabajo de Grado realizado por Díaz (2015) titulado *Sindicalismo y Liderazgo Sindical Venezolano del Sector Alimento del Edo. Aragua*, realizado en la Universidad de Carabobo para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, cuyo objetivo es Analizar el perfil de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Estado Aragua

para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo. Además el desarrollo de la presente investigación fue abordada mediante un diseño de campo, no experimental apoyada en un revisión documental, de nivel descriptivo puesto que los fenómenos se observan tal y como se dan en su estado natural, donde los participantes que se incluyeron en el estudio es una población compuesta por 33 dirigentes sindicales que integran las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Santa Cruz, como únicos representantes legítimos de sus afiliados, organizaciones que agrupan la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, la población, cuyo fin es enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo venezolano. Dentro de los hallazgos se pudo constatar que el dirigente sindical presenta debilidades que afectan en gran medida su gestión como representante de los trabajadores, donde sus opiniones convergen al asumir carencias de ciertas habilidades y destrezas relevantes para desempeñar sus labores, las opiniones de la dirigencia sindical presentan grandes discrepancias entre la realidad por sus carencias de formación, habilidades, destrezas y por el sector político al que se encuentra ligado el dirigente sindical. Se considera que el perfil obtenido permite reflejar la realidad que se expresa en reiteradas ocasiones a través de los medios de comunicación y expertos en el tema que señalan la presencia de una dirigencia debilitada por carecer de un contenido programático concreto, con grandes dificultades para hacer un diagnóstico efectivo de su situación. A su vez se recomienda que la Dirigencia Sindical impulse encuentros de reflexión que contemplen aquellos aspectos que identifican de forma común como obstáculos o debilidades del sindicalismo, independientemente de las corrientes de pensamiento que se presenten en el sindicato.

Este Trabajo de Grado, es de gran importancia para sustento de la presente investigación ya que abarcan al actor sindical y la capacidad que este tiene en las formas de organización del trabajo y sus complejidades, donde la importancia del

liderazgo sindical, credibilidad de los líderes sindicales y la paz laboral como factores que influyen en la productividad de los empleados y sobre todo en el cumplimiento de los objetivos de los Patrones. Cabe destacar que cuando se hace referencia al liderazgo no solo se toma en cuenta aquel ejercido en forma directa por el jefe, sino también el sindical donde ambos son de gran influencia sobre los trabajadores, aportando elementos importantes que promueven el compromiso individual ya que éste se relaciona directamente con la posibilidad de representar a sus trabajadores, administrar la convención colectiva y obtener mejores beneficios.

2.2. Bases Teóricas

Toda investigación debe estar apoyada por sustentos teóricos, los cuales permiten dar una visión panorámica sobre toda la información relacionada con el tema objeto de estudio, dando a conocer el porqué de los hechos y fenómenos que influyen en la presente investigación sobre la Calidad de Vida Laboral y gestión sindical. Dentro de los lineamientos teóricos que abordan el objeto de estudio, y que a su vez poseen una relación directa sobre todas aquellas investigaciones, que determinaron la importancia que posee el ser humano dentro de una organización, además de la influencia que tienen ellos para mejorar la productividad, determinada por las necesidades, sentimientos, principales motivaciones y relaciones interpersonales que posee una persona, se evidencian las siguientes:

2.2.1. Escuela de las Relaciones Humanas

La llamada escuela de las Relaciones Humanas, aparece como un esfuerzo destinado a hacer sentir “bien” al trabajador en su ambiente laboral. Hasta cierto

punto, lo que se busca es manipular las relaciones interpersonales, a fin de lograr mejores índices de satisfacción en el trabajo pero sin cambiar significativamente los aspectos alienantes del proceso de producción. Ésta escuela se inicia por un estudio realizado por Elton, Fritz y Roethlisberger, en la fábrica de Hawthorne de la Compañía Western Electric, para determinar los efectos de la intensidad de la luz sobre la eficacia de la producción.

Donde la idea central de dicha teoría es la creación de condiciones de trabajo adecuadas que les permita a los miembros de la organización lograr sus objetivos con miras de esforzarse cada día más para lograr que la empresa sea cada día mejor encaminada hacia el logro de sus propósitos de gran índole. A su vez Mayo (1933) citado por James, Edward y Gilbert (1996) señala que dentro de las conclusiones que se obtuvieron en la investigación se expone:

Que los empleados trabajarían con más tensión si la gerencia se preocupaba más por su bienestar y si los supervisores les prestaban atención especial. Además Mayo exponía sobre el concepto del “Hombre Social” movido por necesidades sociales, deseosas de relaciones gratificantes en el trabajo y más sensibles a las presiones del grupo de trabajo que al control administrativo se consideraría importante y vería los cambios que estas ideas produjeron en la teoría de la administración. (p.45).

A su vez nos permite deducir, que cuando los trabajadores saben que son tomados en cuenta y son vistos como seres humanos y no como máquinas, aumenta su rendimiento laboral, dando el surgimiento de una nueva teoría administrativa basada en valores, orientada hacia la tarea y estructura incluyendo a las personas.

Mayo, por ser el principal precursor de la Escuela de Relaciones Humanas, creó la idea de que los trabajadores de los niveles de planta, tenían la urgente necesidad de contactos sociales, y que la formación de grupos era en parte la respuesta que ellos planteaban para satisfacer esta necesidad. Asimismo, planteó la gran importancia que tienen las comunicaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, ya que se hace necesario mostrar interés por escuchar lo que piensan los de abajo y darles oportunidad de participar en la toma de decisiones, sobre todo en aquellos asuntos que les afectan.

Si bien según Lares (1998: 158) expone la importancia de la participación ya que es vista como un mecanismo que garantiza la autonomía de las organizaciones frente a los planes centrales. Sin embargo, es necesario no perder de vista que existen diversidad de criterios sobre la dimensión que debe abarcar la participación del recurso humano en el proceso de toma de decisiones ya que esta nos permite involucrar, controlar e influenciar y otros sobre una determinada forma de actuar o pensar, generando consigo que todos los trabajadores se sientan partícipes en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización bajo rasgos objetivos.

2.2.3. Teoría de Abraham Maslow

Según Maslow, identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

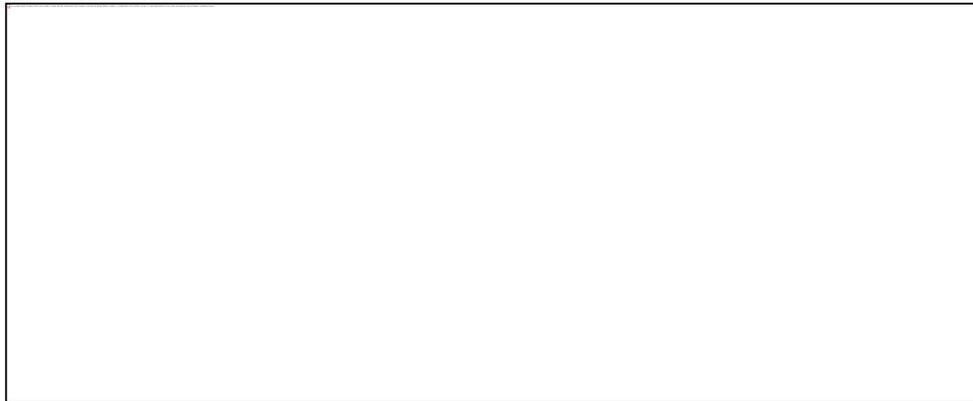
Además Maslow, expone que el objetivo de toda la acción humana es la autonomía y la autodirección, que se obtienen mediante el desarrollo óptimo de las propias potencialidades. Sin embargo, este fin último solo lo alcanzan las personas que han satisfecho todas sus otras necesidades. Según Maslow (1954) citado por Marcano (2003) expone la jerarquización de las Necesidades:

Necesidades Fisiológicas: son las más básicas, su satisfacción es necesaria para la supervivencia. Incluyen la necesidad de aire, agua, comida, temperatura adecuada, descansar, sexo, aliviar el dolor entre otras. A nivel laboral, el individuo que se encuentra en este nivel de motivación, se preocupa básicamente por la remuneración que se obtiene en su empleo, así como tener un ambiente de trabajo seguro. ***Necesidades de Seguridad:*** son las necesidades de protección física tales como el abrigo, salud, comodidad, busca estar libre de todo peligro y tener protección, tanto en el presente como en el futuro. Se preocupa principalmente por garantizar un trabajo que le brinde estabilidad laboral y protección económica. ***Necesidad de Afecto y Pertenencia:*** estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aceptado, aprobado, querido y amado por los demás; estas son las necesidades de apoyo, pertenencia, compañía y asociación con los otros. ***Necesidades de Autorrealización:*** este nivel corresponde a todos los comportamientos orientados a desarrollar las potencialidades propias y alcanzar el máximo rendimiento y compromiso de que se es capaz. Son las necesidades de ser cada vez más. ***Necesidades de Trascendencia:*** Se refieren al sentido de comunidad, de contribución con la humanidad y de obligación hacia otros, basado en los dones personales. (p.116).

Para el autor, la interpretación de la teoría de las necesidades de Maslow, no sólo es aplicable en la vida personal de cada individuo, sino que las personas también muestran ese comportamiento en el ámbito laboral, es decir, que a medida que la

empresa va satisfaciendo sus necesidades de orden fisiológico, este querrá que la organización le proporcione cada vez más beneficios que le permitan ir satisfaciendo sus otras necesidades.

Figura N° 1. Pirámide de las necesidades según Maslow



Fuente: Marcano (2003) a partir de Maslow (1954)

Por lo tanto, basado en el tema de la calidad de vida, se puede evidenciar que existen distintas necesidades que deben ser cubiertas en un orden de prioridades, por lo cual el individuo al ver cubiertas sus necesidades fisiológicas, empezará a preocuparse por su seguridad y así de esta manera irá ascendiendo en la pirámide de la jerarquización de necesidades, y generándose su vez una contribución positiva hacia los niveles de satisfacción, tanto a nivel individual como grupal.

2.3. Calidad de Vida

Es una terminología que va más allá de lo físico, pues implica valores y actitudes mentales. Su búsqueda es una constante, en la vida del hombre desde comienzos de los tiempos. Es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en

plenitud, es poder funcionar cien por ciento. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. Las personas que mantienen su calidad de vida son personas que se sienten bien, vigorosas, entusiastas, con la sonrisa propia en todas sus dimensiones. La calidad de vida es un tema que ha sido considerado en grandes estudios y se le ha dado la importancia debida por evaluar el bienestar social de las personas. Es por esto, que el ser humano en la búsqueda de mejores niveles y condiciones de vida en lo tangible y en su interior da inicio a un desarrollo integral, a través de la satisfacción de sus necesidades primordiales esto ha conllevado a crear una visión única de cada persona, donde el entorno familiar, social e institucional son de importancia. Así mismo lo establece Arias y Heredia (1999) cuando señalan que:

Pese a la amplísima difusión experimentada por el término calidad de vida no existe un acuerdo sobre su contenido. La razón es sencilla, implica establecer un modelo ideal para la vida humana tanto en el ámbito personal como el social. Si bien existe una enorme diversidad de conceptos referidos a la calidad de vida, se han considerado dos grandes tipos de factores: objetivos y subjetivos. Subjetiva: Desde el ángulo, cada persona es la única con posibilidades de indicar si está satisfecha o no con su calidad de vida. Aquí se mencionan rubros como satisfacción con el trabajo, la vida familiar y social; felicidad, sentimientos de libertad y de seguridad pública, disfrute de la belleza, empleo del tiempo libre, emancipación del estrés y la ansiedad así como de temores y así sucesivamente. Objetiva: En este caso se trata de efectuar mediciones o clasificaciones, por medio de indicadores, respecto a diversas condiciones: contaminación ambiental, espacio habitable, espacios verdes, índices, precios, ingresos, tasas de Empleo y desempleo, mortalidad y morbilidad, alfabetismo y escolaridad. (p. 729).

En relación a lo establecido se puede evidenciar que la calidad de vida está influenciada por la percepción individual que posee el ser humano sobre los

factores que inciden en una sociedad y a su vez los elementos tangibles e intangibles proporcionan una conducta positiva o no sobre lo que piensa, siente y quiere una persona a corto, largo y mediano plazo. Siguiendo este margen de ideas, según el trabajo de grado de Mendoza (2008) expone:

La calidad de vida es un estado de bienestar encaminado a satisfacer no sólo las necesidades básicas o de subsistencia, sino también y sobre todo las necesidades superiores que comprenden los bienes del espíritu. Es un concepto que las personas, sienten, sus actitudes, valores, las experiencias y expectativas de cada individuo. (p.45).

En función a lo establecido por dichos autores se puede evidenciar, que el bienestar individual de cada persona se determina en el momento en que se satisfacen las necesidades básicas en la vida, donde esto contribuye al mejoramiento de las relaciones familiares y sociales, y repercuten en el ámbito laboral. Por ende el grado de aceptación de una sociedad cada vez más exigente, va a determinar si el ser humano por sus propios medios y los factores que inciden, ocasionan mejores condiciones de vida y trabajo.

2.3.1. Calidad de Vida Laboral

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello

un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación.

Según Nadler y Lawerl (1983) citado por Chiavenato (2002) señala al respecto sobre la calidad de Vida:

En la actualidad, el concepto de calidad de vida laboral incluye tanto los aspectos físicos y ambientales como los aspectos psicológicos del sitio de trabajo. A su vez asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y calidad de vida. (p.407).

La Calidad de Vida Laboral, ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio del trabajo, y del grado de satisfacción de las personas que desempeñan su actividad laboral. Para lograr niveles elevados de calidad y productividad, las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, y que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones. Según Chiavenato (2002) haciendo referencia sobre los factores que influyen en la satisfacción y Calidad de Vida Laboral, se expone:

La calidad de Vida Laboral está representada por el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo. Esta incluye múltiples factores: Satisfacción con el trabajo realizado. Posibilidades de tener futuro en la organización. Reconocimiento de los resultados alcanzados. Salario percibido. Beneficios alcanzados. Ambiente psicológico y físico de trabajo. Libertad y responsabilidad de decidir. Posibilidades de participar. (p.407).

En vista de lo expuesto por este autor, se puede mencionar que mientras que se satisfacen las necesidades esenciales de subsistencia dentro de una organización, se logra mantener una ideología única sobre la concepción del término de calidad de vida, donde el entorno físico y sus componentes generan un impacto positivo o no sobre las relaciones que se establecen.

Más tarde Chiavenato (2002) expone:

La calidad de vida implica los aspectos intrínsecos (Contenido) y los extrínsecos (Contexto) del cargo. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar cambios. (p.407).

En función a lo expuesto, se puede evidenciar que la Calidad de Vida Laboral, está determinada por aspectos físicos y psicológicos del individuo en relación al trabajo, donde el bienestar repercute por la conjunción de ambos aspectos, si bien, al momento de presentarse carencias en unos de los aspectos generan consigo baja satisfacción y pocas ganas de innovar y producir dentro de la organización. En otras palabras, la calidad de vida en el trabajo es la apreciación cualitativa de la experiencia que resulta de las condiciones materiales e inmateriales en las cuales se desenvuelve el individuo en su ambiente laboral, determinado tanto por el puesto de trabajo, la organización, la actividad económica desarrollada y todas aquellas variables favorables y desfavorables que rodeen la ejecución de la labor e incidan en la obtención de una satisfacción relativa. Sin embargo para ampliar un poco la conceptualización y análisis de la Calidad de Vida Laboral que hace necesario realizar una línea de investigación desde lo más antigua hasta la actualidad, que se detalla a continuación:

Tabla N°1: Definición de Calidad de Vida Laboral

Autor	Fecha	Concepto de Calidad de Vida Laboral
Hackman y Oldhams	1980	Relación con la interacción entre el ambiente de trabajo y las necesidades personales.
Robbins	1989	La Calidad de Vida Laboral es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones sobre sus vidas laborales.
French	1996	Una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.
Gibson	1996	La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional.
Nadler y Lawler	1998	La calidad de Vida Laboral es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajador sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación en la solución de problemas y la toma de decisiones.
Lares	1998	La Calidad de Vida en el Trabajo se puede incrementar en la medida en que las organizaciones tomen en cuenta a sus trabajadores para la toma de decisiones relacionadas con el proceso de producción y distribución de bienes y servicios; en la distribución de ganancias y beneficios;
Espinosa	2000	La calidad de vida es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos.
González	2006	La Calidad de Vida Laboral es el principio rector de toda la política laboral en el socialismo, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho en y con la labor que realiza, donde su calidad de vida es superior y su eficacia y eficiencia es mayor.
Camacaro	2010	La calidad de Vida en el Trabajo se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo.

Fuente: Contreras (2018), a partir de varios autores

Como se puede observar la calidad de vida laboral es un concepto amplio y heterogéneo debido a la pluralidad de temas estrechamente vinculada con el mundo

de trabajo; también difuso y ambiguo como las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio. Además es un tema crucial en el logro de los objetivos organizacionales debido a los diferentes planteamientos e intervenciones donde se involucra al Trabajador y todo su ambiente Social y familiar.

2.4. Modelos de Calidad de Vida Laboral

Según Hackman (1977) citado por Chiavenato (2002) en función a lo establecido sobre los modelos de calidad de Vida, expone:

El desempeño del cargo y el clima organizacional representan factores importantes en la determinación de la Calidad de vida laboral, si esta es pobre conducirá a la alienación del empleado y la insatisfacción, a la mala voluntad, a la reducción de la productividad a comportamientos contraproducentes (ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, entre otros). A su vez si esta es buena, generara un clima de confianza y respeto mutuo en que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico y la administración tenderá a reducir mecanismos rígidos de control. (p. 408).

Por otro parte, la importancia de las necesidades humanas varía según la cultura de cada individuo y cada organización. Por tal razón, varios autores presentan modelos de Calidad de Vida Laboral. **Los tres modelos más importantes son:**

2.4.1. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Nadler y Lawerl

Según Nadler y Lawerl (1983) citado por Chiavenato (2002) estipula que este modelo se fundamenta en cuatro aspectos:

Participación de los empleados en las decisiones. Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo. Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional. Mejoramiento del ambiente de Trabajo en cuanto a condiciones físicas y psicológicas. (p.408).

En relación a lo expuesto es este modelo se puede observar lineamientos del Componente Objetivo, donde la participación en el proceso de toma de decisiones, el sistema de recompensas y el ambiente físico de trabajo generan consigo factores claves que inciden en la Calidad de Vida Laboral, tal como lo expone Lares (1998).

2.4.2. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Hackman y Oldhan

Las dimensiones del cargo, son determinantes en la Calidad de Vida Laboral porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el cargo, y auto motivan a las personas en el trabajo, además utilizan un modelo de investigación sobre el diagnóstico de trabajo, basado en un inventario de diagnósticos de las características del cargo, para medir el grado de satisfacción general y el grado de motivación interna como diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral.

Siguiendo el mismo margen de ideas, Chiavenato (2002) cita a Hackman y Oldhan (1975) para estipular los elementos que inciden en las dimensiones del Cargo, el cual señala que son:

Variedad de Habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
Identidad de la Tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un

resultado palpable. *Significado de la Tarea*: la persona debe percibir con claridad que su trabajo produce consecuencias y efectos en el de las demás. *Autonomía*: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas y autonomía e independencia para desempeñarlas. *Retroalimentación del trabajo propio*: la tarea debe proporcionar información de retorno a la persona, para que pueda autoevaluar el desempeño. *Retroalimentación extrínseca*: debe existir retorno proporcionado por los superiores jerárquicos o clientes respecto del desempeño de la tarea. *Interrelaciones*: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con los clientes internos y externos. (p.408).

En función a lo expuesto, se puede resaltar que dentro de los aspectos determinantes que influyen en la calidad de vida laboral, repercute la repartición equilibrada del grado de responsabilidad y funciones de cada cargo, además, los resultados obtenidos y las relaciones interpersonales influyen significativamente en los niveles de satisfacción y por ende en la Calidad de Vida Laboral.

2.4.3. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton

Según Walton (1973) citado por Chiavenato (2002) expone que existen 8 factores que afectan la Calidad de Vida Laboral, y son los siguientes:

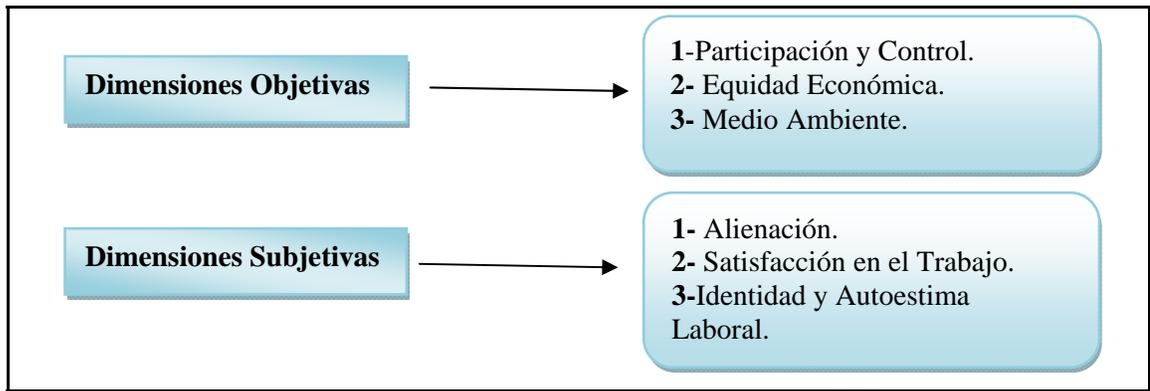
Compensación justa y adecuada. Condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo. Empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades para satisfacer las necesidades. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Integración social en la organización. Reglamentación, normas y reglas de la organización. Trabajo y espacio total de vida. Importancia social de la vida en el trabajo. (p.409).

Se puede apreciar, que en los tres modelos que sustentan esta investigación, se evidencia la estricta relación que existe entre el ambiente físico de trabajo y la percepción que posee el trabajador al momento de efectuarlo, donde ésta se determina por la cantidad de trabajo realizado, su responsabilidad, la toma de decisiones, la reestructuración y compensación; sin embargo, al momento de distribuir las responsabilidades, funciones y actividades es necesario mantener una relación directa con las expectativas que posee todo ser humano al momento de ingresar a su trabajo, y las que aspira la empresa que cumpla, ya que este es un factor que influye en la calidad de vida laboral.

2.4.4. Calidad de Vida Laboral, un Modelo Integral

El autor Lares (1998), define la calidad de vida en el trabajo, como la conjunción de las condiciones tanto objetivas como subjetivas presentes en una organización. Las condiciones o dimensiones objetivas, según el autor están en relación con: el grado de participación, condiciones físicas y distribución económica dentro de las empresas, en las cuales, se encuentran la participación y control, equidad económica y medio ambiente; y las dimensiones subjetivas con: las experiencias personales y sentimientos manifestados por los miembros de las organizaciones, en donde están la alienación, satisfacción en el trabajo, la identidad y autoestima laboral. El argumento teórico propuesto, considera que la estructura objetiva de las organizaciones está correlacionada con la experiencia subjetiva, y esta última está condicionada por aquella.

Figura N°1. Dimensiones Calidad de Vida Laboral



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

El argumento teórico para conceptualizar la calidad de vida en el trabajo, propone considerar las perspectivas de autogestión y cogestión (participación del trabajador en el proceso de toma de decisiones); la orientación dirigida a lograr equidad económica dentro de las empresas; los planteamientos que consideran los aspectos no económicos del trabajo y las condiciones ambientales que configuran los marcos de referencia de las organizaciones. Las dimensiones anteriormente expuestas se consideran importantes, ya que se adaptan a los objetivos y en el desarrollo de la investigación.

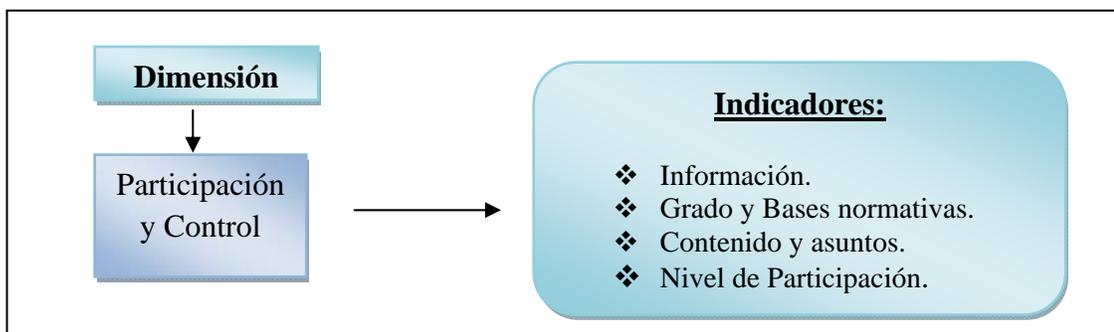
2.4.4.1. Calidad de vida en el trabajo, Participación y Control

La participación, es vista como un mecanismo para garantizar la autonomía de las organizaciones frente a los planes centrales. Hoy en día, independientemente de las diversas orientaciones, la participación es algo que gerentes, sindicalistas, políticos y trabajadores en general no pueden ignorar debido a la importancia que esta representa. Algunas de las razones principales por las cuales existe interés creciente

por la participación en el proceso productivo son: la búsqueda de nuevas vías para resolver problemas económicos e industriales, cambios de actitudes de los empleados y trabajadores, preocupación por la concentración de poder en las corporaciones, industrias y organizaciones públicas, y un creciente interés por el desarrollo de la llamada democracia industrial. Sin embargo, es necesario no perder de vista que existen diversidad de criterios sobre la verdadera dimensión que debe abarcar la participación del recurso humano en el proceso de toma de decisiones. Términos como involucrar, controlar, participar, influenciar y otros se encuentran en diversas definiciones sobre participación.

Es importante resaltar la distinción entre participación (Influencia), y control (Determinación), la participación no implica control, pero el control si implica participación en todos los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones, más en la determinación de las políticas, conductas y demás acciones de las mismas. Es por ello que la Calidad de Vida Laboral utiliza el componente participación y control como herramienta crucial, cubriendo así el proceso de participación laboral dentro de las organizaciones. Armando Lares (1998).

Figura N°2. Operacionalización Dimensión: Participación y Control



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

La participación y Control se categoriza tal como se ve en el Modelo, a través de los siguientes indicadores sociales:

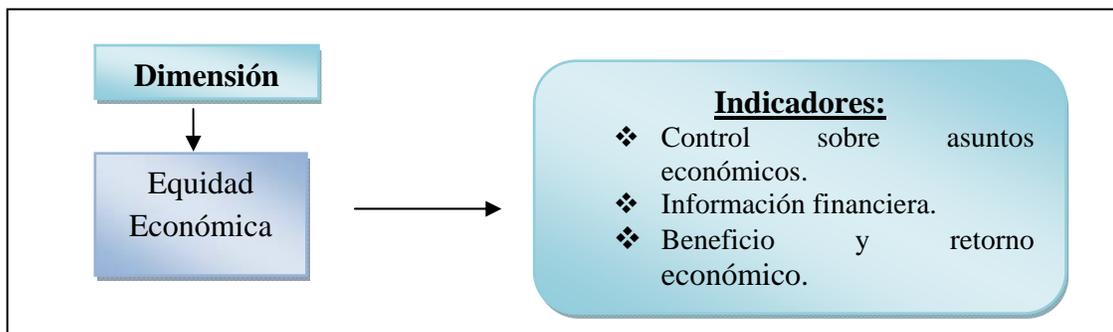
- a) **Información:** Trabajadores, empleados o sus representantes, deben ser capaces de obtener en la organización toda la información requerida para evaluar aquellos aspectos que tienen que ver con el proceso de toma de decisiones en el área de su competencia. Cuando la información es restringida, se limita la participación y el control en la toma de decisiones.
- b) **Grado y Bases Normativas de la Participación y Control:** Se refiere al grado que manifiestan formalmente los trabajadores y empleados, en el proceso de participación y control en la toma de decisiones en aquellas áreas de su incumbencia. Identifica la fuente que permite y facilita a los empleados participar en la empresa.
- c) **Contenido y Asuntos:** Este indicador nos ayuda a identificar las clases, materias y asuntos que toman en consideración los miembros de las organizaciones en el proceso de participación y control.
- d) **Nivel de Participación y Control:** Toma en consideración el nivel en el cual se manifiesta la participación de los trabajadores y empleados en la organización. A fin de analizar cuales trabajadores en la estructura de la empresa están participando y controlando el proceso de toma de decisiones.

2.4.4.2. Calidad de vida en el trabajo y la Equidad Económica

Equidad económica, significa más que salario básico. La misma se identifica con una distribución equitativa en el ingreso y bienestar del trabajador y mayor control económico sobre los recursos materiales y financieros. Un cambio de control de los recursos financieros y económicos del sector privado al Estado, no necesariamente

significa mayor democracia económica. Por otro lado, se trata de acercarse al principio de la distribución de los recursos de acuerdo al trabajo, lo cual tiende a convertir la propiedad privada en propiedad social. (Lares 1998:83).

Figura N°3. Operacionalización Dimensión: Equidad Económica



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

El propósito del componente equidad económica, dentro de éste modelo, es estimular la propia generación de los recursos de las organizaciones e incrementar la autonomía de las mismas. En este sentido, la equidad económica estimula los recursos, la autodirección, las decisiones compartidas y reduce los abismos entre los resultados percibidos por los miembros de la organización. La equidad económica se analiza a través de los siguientes indicadores sociales:

Control sobre asuntos económicos: Trabajadores o sus representantes deben ser capaces de ejercer determinado tipo de control sobre diversos aspectos económicos que inciden en la empresa.

Información Financiera: Mide los niveles de información financiera que se producen en la empresa u organización, relacionándolos con la toma de decisiones en materia económica y financiera.

Beneficio y retorno económico: Este indicador se ha categorizado en función de todos los miembros de la empresa u organización objeto de análisis. El mismo responde a la proposición, de que a mayor beneficio y retorno económico, mayor será la equidad económica en la empresa.

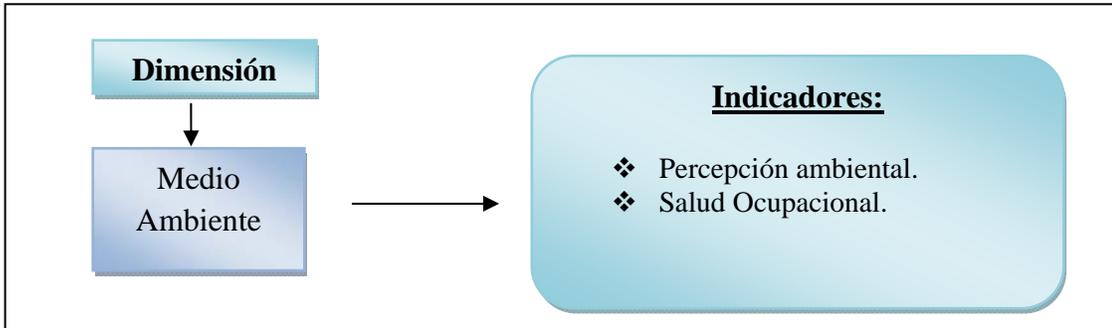
2.4.4.3. Calidad de vida en el trabajo y Medio Ambiente

El concepto de calidad de vida en el trabajo que pretenda ser integral, debe incluir diversas dimensiones a fin de poder analizar la calidad de vida del trabajador en su ambiente laboral, desde perspectivas económicas, sociológicas, psicológicas y otras que nos permitan obtener una visión global de la problemática que incide en las interrelaciones, organización-trabajador. Dentro de estos aspectos no escapa, el medio ambiente laboral donde el trabajador pasa gran parte de su vida.

Lares (1998) al referirse a la dimensión Medio Ambiente, hace alusión a que aún cuando ha habido un notable desarrollo tecnológico e industrial, lo cual debería suponer un mejor ambiente tanto en la ecología en general como en las industrias, realmente lo que se ha desencadenado es una serie de efectos y consecuencias nocivas para la humanidad y para los trabajadores.

Los trabajadores afectados por problemas laborales desde el punto de vista psico-social y físico, que le producen stress, son afectados así mismo fuera del ámbito laboral. En consecuencia, cualquiera sea la perspectiva que se asuma sobre la calidad de vida en el trabajo, necesariamente habrá que considerar la importancia de las condiciones físicas y los peligros y riesgos que para la salud del trabajador existen en su medio ambiente laboral.

Figura N°4. Operacionalización Dimensión: Medio Ambiente



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

Según Lares (1998: 128) “este componente dentro del modelo integral se comprende en dos sentidos; uno relacionado con los elementos que inciden en la salud ocupacional y el otro, la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico –ambiente de su trabajo”.

Los indicadores e ítems considerados, entonces, en el Modelo Integral se presentan a continuación:

- a) **Percepción ambiental:** Está dirigido a medir como los empleados y trabajadores de las diversas organizaciones, perciben el medio ambiente de su trabajo.
- b) **Salud ocupacional:** Este indicador está configurado por aquellos aspectos ambientales que tienen incidencia directa sobre la salud e higiene en el trabajador, y que necesariamente configuran elementos básicos para categorizar de manera objetiva, la calidad de vida en el contexto laboral.

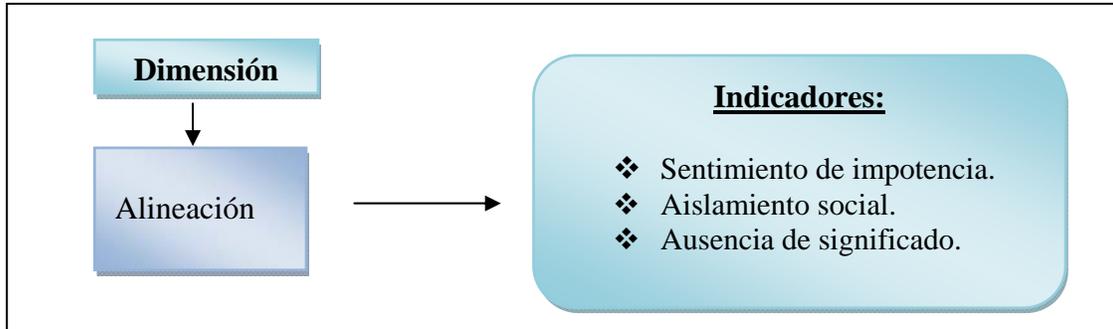
2.4.4.4. Calidad de vida en el Trabajo y Alienación

Se ha incluido la alienación como otra dimensión básica de la calidad de vida en el trabajo. Se plantean los aspectos objetivos y subjetivos de este componente a fin de tratar de reducir algo tan complejo como lo es la alienación, y poder así incluirla en el Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo.

Dentro de los elementos que se consideran importantes a tomar en cuenta, para la operacionalización de la alienación dentro de una concepción subjetiva del modelo de calidad de vida, Lares (1998), enuncia el siguiente:

a) La alienación implica falta de poder y refleja un sentimiento de impotencia por parte del trabajador, dentro del proceso productivo y toma de decisiones dentro de las organizaciones. Independientemente del contexto socioeconómico donde estas entidades se manifiestan. b) La alienación del trabajo refleja un sentimiento de insatisfacción con todos aquellos aspectos que inciden en el proceso productivo. c) La alienación presenta como efectos sostenibles la insatisfacción en las relaciones sociales con los niveles supervisorios y directivos de las organizaciones. d) La alienación está representada en la articulación de las distintas relaciones de dominación, en un proceso de totalización gobernado por la racionalidad burocrática. e) La alienación desde el punto de vista subjetivo, representa los sentimientos de los trabajadores relacionados con el no pertenecer y no compartir. f) La alienación desde el punto de vista objetivo se relaciona con el proceso de control real de la toma de decisiones por parte de los trabajadores de las diversas empresas y organizaciones. (p.119).

Figura N°5. Operacionalización Dimensión: Alineación



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

En el modelo utilizado se analiza la alienación a través de los siguientes indicadores sociales:

- a) **Sentimiento de impotencia o falta de poder:** Este indicador refleja la impotencia que manifiestan los trabajadores y empleados de las organizaciones, al no poder ellos mismos controlar los resultados de su actividad laboral.
- b) **Aislamiento social:** Se refiere a la percepción que experimenta el ser humano en su lugar de trabajo, cuando no acepta los objetivos sociales y rechaza la organización a la cual pertenece, ya sea por las características de proceso productivo y las formas que se utilizan para la administración de los recursos humanos, lo que se traduciría en aislamiento por no sentirse integrado o perteneciente a un grupo en el trabajo.
- c) **Ausencia de significación:** Este indicador depende fundamentalmente de las relaciones del trabajador con el producto, procesos y la organización del trabajo.

2.4.4.5. Calidad de vida en el trabajo y Satisfacción en el Trabajo

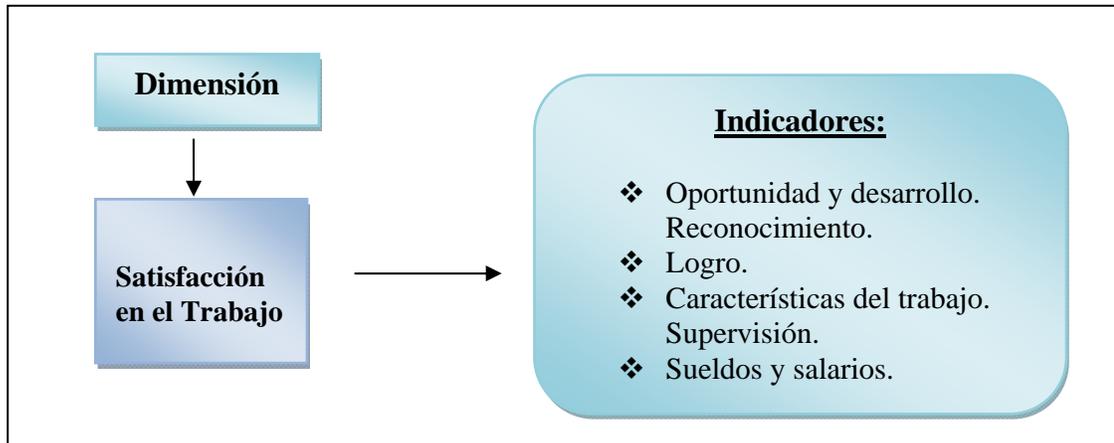
Según Lawerl (1975) citado por Lares (1998) en referencia al componente sobre satisfacción, se pregunta:

Si el deseo de incrementar la felicidad del ser humano a través de la satisfacción en el trabajo es en realidad un propósito social. Él argumenta que la insatisfacción laboral puede ser tan creativa como la satisfacción, ya que puede impulsar al hombre en la búsqueda de mejores destinos. (p.129).

Las concepciones acerca de la satisfacción en el trabajo han sido fundamentalmente psicológicas e individualistas en su orientación. Los estudios empíricos se han dirigido fundamentalmente a situaciones locales o a sectores específicos de la población, con el propósito de interpretar los valores de los empleados o gerentes de las organizaciones.

Lares (1998) es así como podemos relacionar la satisfacción en el trabajo con las condiciones estructurales del trabajo, las relaciones sociales, la productividad y otros factores de indudable importancia en las organizaciones modernas. Desde este punto de vista, la satisfacción en el trabajo es considerada como un estado psicológico que presentan los individuos y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de metas y expectativas personales. De esta manera podemos tratar la satisfacción en el trabajo no solo como un propósito o fin en sí mismo, sino también como un proceso dinámico que ocurre a nivel individual pero que tiene a su vez connotaciones sociales.

Figura N°6. Operacionalización Dimensión: Satisfacción en el Trabajo



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

Cuando el trabajo estimula la autonomía, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de los logros; el auto identificación en el trabajo es valorizado ampliamente y considerado como una condición significativa para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. Es así como se puede afirmar que el trabajo cumple un rol crucial en los componentes psicológicos, sociales y económicos que inciden en nuestras vidas, y consecuentemente cumple un papel importante en la formación de la autoestima e identidad. La reforma de la organización del trabajo a través de la creación de empleos que sean más interesantes y variados, ha sido asociada como resultados positivos de autoestima y otros aspectos psicológicos.

De esta manera la calidad de vida laboral, para lograr niveles valorativos superiores, debe promover todas aquellas acciones organizacionales que simpaticen el desarrollo de la autoestima e identidad de todos los que participen en el proceso de producción (Lares, 1998). A continuación, se detallan cuáles son los indicadores e ítems específicos para esta importante dimensión.

- a) **Oportunidad y desarrollo en la organización:** Se refiere a la opinión que manifiesta el trabajador o empleado referente a su satisfacción o no, con la oportunidad que la empresa le ofrece para desarrollarse y "crecer" dentro de la misma; ya sea a través de cursos, seminarios, talleres y el aprendizaje de nuevos métodos y técnicas de trabajo.
- b) **Reconocimiento.** Este indicador mide los niveles de satisfacción que demuestran los individuos en su lugar de trabajo, en función del reconocimiento que perciben acerca de la labor cumplida.
- c) **Logro:** El mismo tiene una connotación significativa, en momentos en que el individuo evalúa su actuación en la organización y se plantea los logros que se obtienen en el trabajo por su actividad.
- d) **Características del trabajo:** Este indicador mide el trabajo en sí, organizado y estructurado por la empresa. Básicamente se establece para medir los niveles de satisfacción con la naturaleza del trabajo y su correspondencia con las expectativas y requerimientos de los trabajadores.
- e) **Supervisión:** Incluye los niveles de satisfacción, que manifiestan las personas de diversas ocupaciones, con la política y formas de supervisión implantadas en la organización.
- f) **Sueldo y Salario:** Indudablemente que uno de los aspectos que tiene que ver con los niveles de satisfacción en el trabajo, es el sueldo o salario que el trabajador percibe por los roles desempeñados en la organización por esta razón se han incluido una serie de indicadores motivacionales que han demostrado ser significativos.

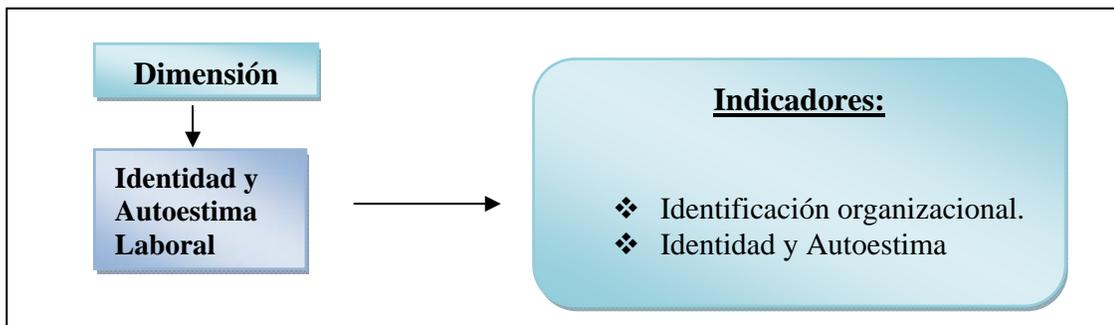
2.4.4.6. Calidad de vida en el trabajo e Identidad y Autoestima Laboral

Cuando el trabajo estimula la autonomía, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de los logros; el auto identificación en el trabajo es valorizado

ampliamente y considerado como una condición significativa para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. Es así como se puede afirmar que el trabajo cumple un rol crucial en los componentes psicológicos, sociales y económicos que inciden en nuestras vidas, y consecuentemente cumple un papel importante en la formación de la autoestima e identidad. La reforma de la organización del trabajo a través de la creación de empleos que sean más interesantes y variados, ha sido asociada como resultados positivos de autoestima y otros aspectos psicológicos.

De esta manera la calidad de vida laboral, para lograr niveles valorativos superiores, debe promover todas aquellas acciones organizacionales que simpaticen el desarrollo de la autoestima e identidad de todos los que participen en el proceso de producción (Lares, 1998). En función a lo plenamente establecido, se puede resaltar que tanto las dimensiones objetivas como subjetivas que influyen directamente en la calidad de vida de cada persona, está determinada por la percepción individual que posee cada individuo, donde él es un ser con ideologías y pensar único. Además se puede apreciar que Lares, en su modelo integral hace énfasis en que mientras que una organización cumple a cabalidad con todas las dimensiones expuestas, se logran altos niveles de satisfacción y por ende mayor productividad.

Figura N°7. Operacionalización Dimensión: Identidad y Autoestima Laboral



Fuente: Contreras (2018), a partir de Lares (1998)

- a) **Identificación organizacional:** Un trabajador que estimule la autonomía, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de los logros, necesariamente está contribuyendo a reforzar la autoestima y la identidad de su fuerza laboral.
- b) **Identidad y Autoestima laboral:** Mide los niveles de identidad y la autoestima laboral, considerando la percepción que sobre su estatus y rol que tiene el trabajador en determinada organización. Dentro del orden de ideas se considera de suma importancia, conceptualizar y operacionalizar la concepción de los individuos sobre el trabajo que realizan y las proyecciones que le asignan al mismo dentro del contexto organizacional.

En función a lo plenamente establecido, se puede resaltar que tanto las dimensiones objetivas como subjetivas que influyen directamente en la calidad de vida de cada persona, está determinada por la percepción individual que posee cada individuo, donde él es un ser con ideologías y pensar único. Además se puede apreciar que Lares, en su modelo integral hace énfasis en que mientras que una organización cumple a cabalidad con todas las dimensiones expuestas, se logran altos niveles de satisfacción y por ende mayor productividad.

2.5. Actores Sindicales

En la actualidad el que hacer laboral lo constituye la debilidad o ausencia de funcionalidad de las organizaciones sindicales carentes del ímpetu para materializar las condiciones de trabajo de sus afiliados y lograr satisfacer sus necesidades. Donde la debilidad sindical va incrementando por las tendencias de la globalización y las viejas continúan exigiendo estrategias cada vez de mayor innovación para así poder desvincular el papel que juega el estado. Según Lucena (2008) sobre los Trabajadores y sus Organizaciones:

El estudio de las organizaciones de los Trabajadores tomo en cuenta que en las Relaciones de Trabajo, la organización histórica concreta que actúa como el actor representativo de los trabajadores en el Sindicato, cuyo conjunto lo constituye el movimiento Sindical MS. Dado que la diversidad de los problemas que interesan a los Trabajadores trascienden a los marcos de las Relaciones de Trabajo, y se ubican en el funcionamiento global de las sociedades, es por ello que el MS pertenece a un colectivo mayor que es el Movimiento de los Trabajadores. (p.187).

Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigir las sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones. Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional, a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

2.5.1. La Organización Sindical

El movimiento obrero inicio en Venezuela en 1936, tras la muerte de Juan Vicente Gómez y el advenimiento de la democracia. La formación de la clase obrera en Venezuela está asociada a la explotación petrolera a partir del “boom” de la década de los veinte. Por lo que no es la evolución del capitalismo nacional el factor central de este proceso; en el caso de los países capitalistas dependientes la formación de la

clase obrera está asociada directamente a factores externos, como son las inversiones capitalistas extranjeras.

La potencial formación del movimiento sindical surgió en la necesidad de que los trabajadores tuvieran un dirigente en el ámbito laboral , es decir, crear una entidad plenamente establecida por representantes capaces de articular las demandas de la fuerza laboral , como el incremento de los salarios , la reducción de las horas de trabajo , el mejoramiento de las condiciones de trabajo , el trato respetuoso de los patrones la organización de programas recreativos y la satisfacción de las aspiraciones culturales y educacionales , donde todas estas demandas dieron paso a la consolidación del sindicalismo ; donde el sentido de comunidad y consecuentemente la creciente solidaridad de los trabajadores facilitaba el crecimiento sindical en el ámbito de trabajo.

La organización del movimiento sindical cubría todos los sectores de la clase trabajadora surgida de los cambios económicos y demográficos , donde el sindicalismo industrial fue más difícil de formar ya que los gremios artesanos agrupaban a los trabajadores con mayores niveles de oficio y de ingreso y a su vez ellos participaban en el mercado laboral más restringido para así poder sindicalizarse con mayor facilidad y por otra parte ellos se distribuían y eran fácilmente inidentificables en varias localidades para así poder conformar federaciones profesionales de sindicatos.

Según Valenzuela (1990) el proceso de formación del movimiento laboral depende del logro de cuatro condiciones comunes y esenciales para el proceso de formación del movimiento laboral y el éxito del liderazgo que se detallan:

1. El logro de la adhesión tras un número significativo de trabajadores que permiten a la organización laboral articular la demanda de la fuerza laboral, negociar y sobre todo terminar con las acciones especulativas. Donde la percepción de los sindicatos es importante ya que es un canal para levantar demandas y también un instrumento de protección de los derechos de los obreros.
2. El constituir un importante eslabón organizativo de una red que permita la dirigencia de los sindicatos locales a unirse a una organización con presencia y proyección nacional que conlleva a producir dirigentes que pueden representar a todo movimiento laboral en negociaciones ante los patrones y o estado.
3. El conseguir una inserción de las organizaciones sindicales a nivel de la empresa, lo que es una condición fundamental para que los sindicatos lleguen a ser un conducto básico para que las empresas intenten resolver los problemas laborales.
4. El reconocimiento del estado que permita que el gremio desenvuelva fuera de la base y se transforme en el vocero de las autoridades en materia relacionada con los intereses de los trabajadores , donde este reconocimiento es frecuentemente necesario para la exitosa inserción del sindicato en la base.

En la mitad del siglo, Pérez Jiménez toma el poder y tres meses después dicta un decreto que disuelve la CTV y sus federaciones. Aparecen en el poder persecuciones de diversa índole. El deseo de acabar con la represión dictatorial propicio un sentimiento de unidad, que conlleva a la formación del Comité Obrero de la Junta patriótica, que jugó un papel importante en la convocatoria a huelga general de tres días, hecho que culminó con la caída de Pérez Jiménez. Resultado de estas gestiones fue lo que se conoció como a “La paz Laboral” establecida mediante la celebración de contratos colectivos de Trabajo de larga duración, que eliminaron en lo legal,

situaciones conflictivas entre patronos y trabajadores durante dilatados periodos. Según Lucena (2008) dentro de las primeras atribuciones de las Organizaciones Sindicales tenemos:

En la empresa: las primeras formaciones sindicales surgen en el plano de la empresa, para defenderse de los abusos de los patronos y mejorar las condiciones de trabajo; en las profesionales: poco a poco el sindicalismo se va uniendo según ramas ocupacionales formando federaciones regionales y confederaciones nacionales, con lo cual aumenta su capacidad de negociación en orden de defensa de los intereses de los trabajadores; en la economía nacional: el estado se ve obligado a tener en cuenta a la fuerza sindical, el estado y los sindicatos se relacionan, tanto en problemas que conciernen a la política nacional, como a lo que se refiere a los intereses de la clase trabajadora. (p.160)

Si bien los sindicatos son las organizaciones que se dan los trabajadores para ser representados ante los empleadores, las autoridades y velar por sus intereses comunes. La afiliación a un Sindicato siempre será personal, voluntaria e indelegable. Según Lucena (2008) sobre las organizaciones Sindicales:

Normalmente los Sindicatos son organismos de defensa y responden con sus acciones y planteamientos, a atender las necesidades de sus afiliados. Buscan compensar el desequilibrio y asimetría existente entre la fuerza del empleador y la del trabajador individual. (p.188)

Más tarde Bonilla (2010) citando a Moure (2009) expone sobre el movimiento sindical:

Un proceso mediante el cual las distintas expresiones del pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección común, un programa de acción y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes. (p.11).

Según lo expuesto anteriormente las Organizaciones Sindicales no sólo pueden tener un interés económico común sino también otros: educacionales, culturales, recreativos y sociales en general. Sin embargo, esos fines son accesorios ya que ellos pueden faltar pero no se observa en la práctica la existencia de Sindicatos que no pretendan un fin económico, y aquellos que se han orientado hacia otras motivaciones como por ejemplo que actúan con fines políticos, buscando el derrocamiento de un gobierno o el afianzamiento de otro que les conviene, no hacen sino desnaturalizar o corromper lo propio del Sindicato, debilitando de paso la posibilidad de obtener esa finalidad económica que es su principal misión.

En la dirigencia sindical actual, existe un consenso sobre la necesidad de una central unificada, aunque no hay claridad en cómo instrumentarla. Se coincide en señalar que debe hacerse desde las bases donde los líderes se conviertan en promotores del debate. Esto pasa por superar barreras específicas: intereses particulares, voluntad política, desconfianza, formación y respeto a la libertad sindical. En general, se espera la consolidación de un movimiento sindical unitario, con conciencia de clase, con propuestas innovadoras, mejor organizado y articulado, con mayor capacidad de respuesta y sin incidencia de grupos con intereses particulares.

Los sindicatos vistos como medios negociadores de los convenios colectivos, a menudo trabajan con la ayuda de las federaciones, prueba de ello es que administran los términos de los acuerdos, a través de los procedimientos de reivindicación y apoyan a los trabajadores en la interpretación de normas legales establecidas, así como afrontar los distintos conflictos laborales. Se puede decir que las relaciones entre una federación y sus sindicatos son más estrechas que entre las federaciones y la confederación, por la forma compleja en que cada una se maneja. A su vez según Lucena (2008) expone que desde el punto de vista organizacional estructural el movimiento sindical venezolano, incluye una estructura jerárquica que refiere a las organizaciones de primer, de segundo y tercer grado. En cuanto a las jerarquías o grados se tienen:

1er. Grado (Sindicatos): Se refiere a organizaciones que afilian a trabajadores. Todos tienen derecho de ser electos y/o elegir a los directivos.**2do Grado (federaciones):** Se refiere a organizaciones que afilian a sindicatos, es decir a organizaciones de 1er grado. Las reformas del congreso Extraordinarios de las CTV que reformo sus estatutos, han dado lugar a la elección directa por parte de los afiliados de los sindicatos.**3er. Grado (Confederaciones o centrales):** Se refiere a aquellas que afilian a federaciones, es decir organizaciones de 2do. Grado. Su evento de mayor jerarquía es el congreso de los Trabajadores, según los estatutos de la CTV se realizar ordinariamente cada 5 años. (p.202)

Sin embargo este mismo autor comenta que una de las más profundas reformas ocurridas en la estructura organizacional del movimiento sindical ocurre en el Congreso Extraordinario de la CTV en Abril de 1999, cuando se aprueba la elección directa, universal y secreta desde las bases, de todos los cargos de las organizaciones de primer, segundo y tercer grado. Para conceptualizar los diferentes tipos de Sindicatos se anexa la siguiente tabla:

Tabla N° 7. Clasificación de Sindicatos

Sindicatos Entidad de Trabajo o Empresa	Sindicatos Profesionales, de artes u oficios	Sindicatos de Industrias	Sindicatos Sectoriales
Los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.	Los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios de similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.	Los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.	Los integrados por Trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.
Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.			

Fuente: Contreras (2018), a partir del Art. 371 de la LOTTT.

De acuerdo con el ámbito territorial las organizaciones sindicales según el Art. 372 se clasifican también de acuerdo con la demarcación geográfica dentro de la cual ejercen sus actividades. Según este criterio los sindicatos pueden ser:

- a) Locales: Aquellos que su ámbito de acción se circunscribe a una única localidad.
- b) Estatales: Aquellos que su límite de acción se encuadra dentro de una unidad política territorial específica.
- c) Regionales: Aquellos sindicatos que ejercen su actividad gremial en una extensión territorial equivalente a la unión de varios estados o porción de ellos vinculados por intereses comunes.

- d) Nacionales: Aquellas organizaciones sindicales cuyo radio de acción está enmarcada a todo lo largo y ancho de la república.

La existencia de los últimos no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa o de rama respectiva.

2.5.2. Objeto y fines de los Sindicatos

Según Villasmil (2003) indica que el objeto de los sindicatos no es otro que el ejercicio de la autonomía colectiva para gestionar los propios intereses de los trabajadores, organizándolos y representándolos de modo que en la defensa de dichos intereses, el sindicato está obligado a acceder a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general.

A su vez según el Art. 365 de la LOTTT, Las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

Dentro de las principales atribuciones y finalidades de las organizaciones sindicales de trabajadores se encuentran:

- a) Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su derecho integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
- b) Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
- c) Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios sean justos para el pueblo.
- d) Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
- e) Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
- f) Representar a sus afiliados en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y específicamente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- g) Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
- h) Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.
- i) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
- j) Y todas aquellas que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes

Dentro de responsabilidades de la gestión de los sindicatos está orientada a

1. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos enmanados de los contratos individuales de los trabajos, cuando sean requeridos por los asociados.
2. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
3. Canalizar las inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Un sindicato se organiza para el mejoramiento y protección de los intereses sociales y económicos de sus integrantes y para defender los intereses de sus afiliados. A su vez según la guía de acción Sindical de la Confederación Internacional de Trabajo (CGT) por Eladio Villanueva comentan sobre los aspectos éticos y morales de la gestión sindical se exponen:

- ❖ Honradez: en la actuación de manera constante con total desinterés personal y al margen de sus intereses particulares.
- ❖ Compromiso: con los intereses de los trabajadores y sin ningún interés ajeno a la actuación que contradiga los acuerdos colectivos de los trabajadores/as y de los/as desfavorecidos.
- ❖ Solidaridad: El valor fundamental que debe regir todas las actuaciones.

Es prioritario mantener una actuación plenamente ética en todas las actuaciones. Especialmente en aquellos terrenos más susceptibles de provocar corrupción e intereses personales según el modelo de otras Organizaciones Sindicales: ejercicio de la representatividad, utilización de horas sindicales y liberaciones, gestión económica, contrataciones y cursos de formación.

2.6. Bases Normativas

En la industria de la Construcción se rigen por los lineamientos establecidos en el contrato colectivo Nacional vigente de Construcción que se detalla a continuación:

Convención Colectiva del trabajo de la Industria de la Construcción 2016-2018 (CCTIC 2016-2018)

Clausula 3. Trabajadores amparados por esta Convención

Ha sido convenido entre las partes que estarán beneficiados o amparados por esta Convención, todos los Trabajadores y Trabajadoras que desempeñen alguno de los oficios contemplados en el Tabulador que forman parte de la misma, así como todos aquellos Trabajadores y Trabajadoras clasificados conforme a los articulo 43 y 44 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras, aunque desempeñen oficios que no aparezcan en el Tabulador. (p.5)

Clausula 4. Ámbito de aplicación de la Convención Colectiva

La presente Convención se aplica a todo Patrón o Patrona de Entidad de Trabajo, a los Trabajadores y Trabajadoras que les presten servicios, conforme a las definiciones de Patrón o Patrona Trabajador o Trabajadora establecidas en esta Convención, en todo el territorio Nacional. Igualmente la presente Convención Colectiva' de Trabajo se aplica a los Trabajadores de las cooperativas que ejecuten obras de construcción. (p.5)

Cláusula 16. Beneficios anteriores

De conformidad con lo establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los artículos 3, 16, 18 y 434 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente, cuando los derechos, beneficios o prerrogativas contemplados en Contratos Colectivos anteriores sean más favorables para los Trabajadores y Trabajadoras, se aplicarán en su totalidad esos beneficios. A los fines de la aplicación de esta cláusula, se tomará en cuenta la naturaleza y propósito del beneficio y no el nombre con que se identifique. Igualmente las partes convienen que aquellas condiciones de trabajo contempladas en actas u otros instrumentos escritos o que sean producto de usos y costumbres, permanecerán en vigencia y surtirán sus correspondientes efectos legales. (p.10)

La convención colectiva del ramo de la construcción engloba una serie de consideraciones y cláusulas de carácter socio-económicos, económico, Seguridad y Salud Laboral y sindicales arraigadas de un conjunto de beneficios que administradas de manera correcta o no influyen directamente en la Calidad de Vida de los Trabajadores que forman parte de las organizaciones del ramo de la construcción.

2.7. Bases Legales

Es cierto que las bases legales son más que instrumentos jurídicos que sustentan en términos legales y normativos el desarrollo del presente Trabajo Especial de Grado, es preciso señalar que para los efectos de la presente investigación se analizaron aquellos que guardaran relación con el objeto de estudio. Dentro de Marco legal que define y sustenta el tema objeto de estudio, se encuentran la

declaración de los Derechos Humanos, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

2.7.1. Declaración Universal de los Derechos humanos (1948)

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la tercera Asamblea General de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 10 de diciembre de 1948 en París. En esta se contempla una serie de derechos de carácter mundial que le corresponde a cada uno de los países miembros a la ONU hacer cumplir mediante políticas públicas. Entre ellos, se puede mencionar en lo contemplado en su artículo 23 en el cual expresa:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (En línea)

Según el artículo anterior, cada país está en el deber de garantizar que todas las personas gocen de trabajos dignos, en el cual se les promuevan salarios apropiados a la actividad que realizan sin discriminación alguna, así como otros elementos propios del bienestar social, que les permita atender sus necesidades básicas y el desarrollo propio y de su familia.

Igualmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 25 el vínculo entre elementos como salud, vivienda y alimentación como parte del sistema de bienestar social, así lo expresa cuando sostiene:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.(en línea)

En el artículo anterior muestra la relación entre el bienestar con los factores sociales propios del desarrollo del ser humano, así como su incidencia en la capacidad para sustentar al núcleo familiar. A su vez contempla la necesidad de resguardar a cada individuo en condiciones de vulnerabilidad tales como enfermedad, incapacidad u otras que pudieran presentarse.

2.7.2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En la CRBV (1999), aprobada en la Gaceta Oficial N. 36860 del 30 de diciembre de 1999, en el Título III sobre los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes, en su capítulo I, en las disposiciones generales en su artículo 20 establece (1999: 10) “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”.

En la CRBV (1999), están establecidas las garantías de los ciudadanos en materia de Seguridad y Salud Laboral, en el derecho al trabajo, la cual establece en su artículo 87, lo siguiente:

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 trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 37)

Por consiguiente toda persona tiene el derecho y deber de trabajar, donde el estado es la instancia protectora para garantizar este derecho a su vez debe propiciar que dicha labor contribuya a mantener una vida digna para la figura del trabajador y todo su núcleo familiar.

A su vez el Artículo 89, establece que:

El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

En sus numerales:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios

laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad (p.37)

Sin duda según lo expuesto en las relaciones laborales el estado es el garante de la protección del hecho social del trabajo en la figura del trabajador, donde según los lineamientos expuestos en esta normativa garantizara que los derechos son adquiridos al inicial la relación laboral y estos no podrán ser renunciables.

En el Artículo 91, se manifiesta que:

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 empresa. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, 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.(p.39)

En los artículos anteriormente citados se evidencia que el Estado debe garantizar a todo trabajador en el hecho social trabajo, las condiciones óptimas e idóneas para poder desarrollarse de manera integral en el entorno laboral, por cuanto ello les permite poder gozar de una vida digna y decorosa, acorde a las necesidades y expectativas propias y de su familia, sin que haya distinción de raza, credo o color.

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

Según la LOTTT, aprobada en Gaceta Oficial N° 8.938 dictado el 30 de abril de 2012, en su capítulo I, en las disposiciones generales, el objeto de la Ley queda evidenciado en el Artículo 1:

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. (p.2).

En el capítulo III. Del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar, el objetivo del proceso Social de Trabajo, expresa en su Artículo 25:

El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar, en su numeral. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población...(p.12)

A su vez en el artículo 26 sobre derecho al trabajo y deber de trabajar indica: (2012:12) “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”.

Los artículos anteriormente descritos establecen los lineamientos para proteger el hecho social trabajo, lo cual le permita al trabajador poder satisfacer sus necesidades materiales, intelectuales y espirituales, y con ello poder gozar de una vida digna mediante la justa distribución de las ganancias, de acuerdo a las capacidades del trabajador lo cual influye en su calidad de vida laboral.

En el título III. De la justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, en su capítulo V, sobre las condiciones dignas de trabajo en su artículo 156 expone:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. (68).

Esta ley establece que las organizaciones, independientemente de su naturaleza ya sea jurídica o natural, deben garantizar a los trabajadores bajo su dependencia, condiciones dignas y de seguridad acorde a su desarrollo físico e intelectual, bajo un ambiente de trabajo saludable que propicie al desarrollo de su creatividad y de sus potencialidades.

En el Título VII, sobre el derecho a la Participación Protagónica de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, sobre su objeto en su artículo 365, expone:

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas. (p.138).

Artículo 366. Principio de pureza

No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a estos. (p. 139).

Sobre los derechos individuales de la libertad sindical en su artículo 355 comprende:

a) Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo. **b)** Afiliarse libremente a la organización sindical que decida. No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. **c)** No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza. **d)** Elegir y ser electo o electa como representante sindical. **e)** Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo. **f)** Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada. **g)** Ejercer libremente la actividad sindical.(p.133).

La legislación venezolana en la actualidad la figura sindical ha ganado legitimidad para lograr proteger y defender los intereses de un colectivo con voluntades únicas; a su vez estos deben garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas en búsqueda de mejores reivindicaciones en las condiciones sobre las cuales se lleva a cabo el trabajo.

En el capítulo II. Sobre la Convención Colectiva de Trabajo, sobre el derecho a la negociación colectiva en su artículo 431 expone:

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza. (p. 175).

Y finalmente sobre los efectos de la convención colectiva, se encuentra el artículo 432 que estipula:

Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes. Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales. (p.176).

Si bien en función a lo expuesto en el apartado anterior las Convenciones Colectivas de Trabajo son acuerdos plenamente establecidos por representantes

sindicales y representante del patrono, donde se derivan un conjunto de acciones y beneficios que favorecen a un conglomerado.

2.8. Definición de Términos Básicos

Alienación. Acción y efecto de alienar. Proceso mediante el cual el individuo o una colectividad transforman su conciencia hasta hacerla contradictoria con lo que debía esperarse de su condición.

Autoestima Laboral. Es la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores.

Beneficio. Bien que se hace o se recibe. Ganancia económica que se obtiene de un negocio, inversión u otra actividad mercantil.

Calidad de Vida. Es la capacidad que posee el grupo social ocupante de satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles en su espacio natural decente.

Calidad de Vida Laboral. Se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Equidad. El término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva.

Fuero Sindical. Beneficio con el que cuentan grupo de trabajadores organizados bajo la figura del sindicato a los efectos de garantizar la estabilidad laboral, su esencia es la inamovilidad.

Identidad. Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás

Medio Ambiente. Conjunto de elementos abióticos (energía solar, suelo, agua y aire) y bióticos (organismos vivos) que integran la delgada capa de la Tierra llamada biosfera, sustento y hogar de los seres vivos.

Necesidad. Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida.

Oportunidad. Es aquel momento que resulta ser propicio para algo, para llevar a cabo un negocio, para concretar una relación amorosa o bien para realizar la famosa travesía que siempre se anheló y postergó, es decir, cualquier acción que se lleva cabo durante ese tiempo o momento propicio tendrá un final exitoso.

Participación. Participaciones la acción efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región.

Satisfacción Laboral. Se refiere al disfrute de la tarea laboral desde la perspectiva del empleado mismo. En este estudio esta medido a través de un cuestionario que presenta una escala Likert. A mayor puntuación en el inventario mayor satisfacción se asume, va a tener con la tarea.

Sindicato: Organización legal de los trabajadores, gremios de profesionales u oficio en cuyo objetivo principal se fundamenta en la lucha de las reivindicaciones de la clase trabajadora y sus condiciones de trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para lograr los objetivos establecidos en el desarrollo de la presente investigación, se establecieron una serie de aspectos metodológicos que permiten dar una orientación clara y concisa acerca del tipo de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar la información, con el fin de describir y analizar el problema planteada; por lo tanto la importancia de este capítulo recae en los procedimientos que se utilizan para la recolección de información del presente trabajo de investigación. Tal como lo afirman Hurtado y Toro (1999:78), “el diseño del Marco Metodológico constituye la médula de la investigación. Se refiere al desarrollo propiamente del trabajo investigativo; es decir, se define el tipo de investigación, la población y las técnicas e instrumentos utilizados para recabar la información y dar respuesta a las interrogantes”.

3.1 Diseño de la Investigación

De acuerdo al problema planteado, sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de una empresa del ramo de la Construcción y en función a los objetivos establecidos, se determina que la presente investigación se desarrollo bajo la modalidad de campo, ya que la información es obtenida directamente de la realidad, dando la certeza de verificar las condiciones sobre las cuales se ha obtenido la información del tema objeto de estudio. Por su parte, Arias (2006:48) considera que una investigación decampo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. Tomando en cuenta la definición anterior los datos a recolectar para esta

investigación serán analizados sobre el contrato colectivo actual en virtud a la situación presente en la organización objeto de estudio para así poder determinar el impacto que recae en la figura del sindicato.

3.2 Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos planteados ésta investigación se desarrolla bajo la modalidad de estudio Correlacional puesto a que se recolectara la información pertinente, en búsqueda de describir la incidencia que tienen los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida de los Trabajadores objeto de estudio, para así poder analizar los elementos que influyen y determinar el impacto de la Convención colectiva del Ramo. A su vez la investigación Correlacional según Delgado (2011;250), establece “ esta proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más variables/ dimensiones lo que en ningún momento implica que una sea la causa de la otra”. Mientras que Delgado (2011:250) citando a Salkind (1998:13) señala que la “correlación y la predicción examinan asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio de un factor influye directamente en un cambio de otro.

En este sentido, el fenómeno a observar se relaciona con la incidencia que poseen la gestión que llevan a cabo los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores, siendo seleccionada como objeto de estudio una empresa constructora. Donde es importante puntualizar que los estudios correlacionales miden dos o más variables y se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos.

3.3 Estrategia Metodológica

Para los efectos de esta investigación, se llevó a cabo desde una primera instancia la revisión bibliográfica para tener una visión clara sobre el tema objeto de estudio, lo cual fue vital para establecer los objetivos generales y específicos, ya que en esta se muestra el camino a seguir para obtener los resultados; en este punto se establece el cuadro técnico metodológico en el cual fueron desglosados los cuatro objetivos específicos los cuales son operacionales. Estos fueron divididos en términos manejables y específicos, convirtiéndolos en elementos medibles para el instrumento de recolección de datos; estableciendo sus dimensiones junto a la definición correspondiente, señalando sus indicadores, seguidamente los ítems y especificando la fuente y el instrumento mediante la cual se recolectaría la información.

Es importante resaltar que para llevar a cabo dicha investigación en el objetivo específico número N° 2 fue tomado como referencia el Modelo Integral de Armando Lares Soto (1998), donde fueron analizados cada uno de los indicadores, y tomados objetivamente los que más se ajustaron a las características de la organización objeto de estudio.

A continuación se presenta el cuadro técnico metodológico respectivo:

Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Describir la percepción de los Trabajadores en relación a la Gestión Sindical realizada en una empresa del ramo de la Construcción del Estado Carabobo.	Gestión Sindical	Es la gestión y administración directa que introduce bases para la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, subordinados e independientes. Machicado (2010)	Marco Regulatorio Finalidades y Funciones. Principios y Roles Retos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocimientos ❖ Habilidades ❖ Destrezas ❖ Oportunidades y Ventajas. ❖ Limitaciones y Obstáculos ❖ Valores y Creencias. ❖ Liderazgo. ❖ Retorno Económico ❖ Innovación y Globalización 	Trabajadores de una Empresa de la Construcción	Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Contreras (2018)

Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Identificar los factores objetivos y subjetivos que determinan la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una Empresa de la construcción.	Factores Objetivos	Se relaciona con la participación de los trabajadores en la Organización (Participación y Control), Distribución de los beneficios económicos hacia sus trabajadores (Equidad Económica) y condiciones físicas donde prestan sus servicios (Medio Ambiente). Lares 1995.	Participación y Control. Equidad Económica Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Información. ❖ Grado y Bases normativas. ❖ Contenido y asuntos. ❖ Nivel de Participación. ❖ Control sobre asuntos económicos. ❖ Información financiera. ❖ Beneficio y retorno económico. ❖ Percepción ambiental. ❖ Salud Ocupacional. 	Trabajadores de una Empresa de la Construcción	Encuesta (Cuestionario)

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Identificar los factores objetivos y subjetivos que determinan la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una Empresa de la construcción.	Factores Subjetivos	Están relacionados con todos aquellos aspectos intangibles presentes en el ser del trabajador como lo es el sentimiento de impotencia o de poder (Alienación), Seguridad, logros y reconocimientos en el trabajo (Satisfacción en el trabajo) y Sentido de pertenencia y Estabilidad laboral (Identificación y autoestima laboral), Lares 1998.	Alienación Satisfacción en el Trabajo Identidad y Autoestima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sentimiento de impotencia. ❖ Aislamiento social. ❖ Ausencia de significado. ❖ Oportunidad y desarrollo. ❖ Reconocimiento. ❖ Logro. ❖ Características del trabajo. ❖ Supervisión. ❖ Sueldos y salarios. ❖ Identificación organizacional. ❖ Identidad y Autoestima 	Trabajadores de una Empresa de la Construcción	Cuestionario

Fuente: Contreras (2018)

Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Analizar la contribución de la Gestión Sindical en la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras en una empresa de la construcción en el Estado Carabobo.	Objeto Sindical	Las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados. (Art. 365 de la LOTTT).	1. Atribuciones 2. Finalidades 3. Responsabilidades	1. 1,2. 2. 3,4. 3. 5,	Sindicatos de la Construcción	Entrevista (Guion de Entrevista)

Fuente: Contreras (2018)

Cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Especifico	Dimensión o Factor	Definición	Indicador	Ítems	Fuente	Técnica e Instrumento
Establecer los aspectos de la gestión sindical que influyen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y trabajadoras en una empresa de construcción en el Estado Carabobo.	Sindicato	Unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar las condiciones económicas y sociales. (Machicado 2010)	Aspectos Económicos	1. 2,3,4,5.	Sindicatos de la Construcción	Entrevista (Guion de Entrevista)
			Aspectos Sociales y Culturales.	2. 6,7,8,9.		
	Calidad de Vida Laboral	La Calidad de Vida Laboral es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones sobre sus vidas laborales. (Robbins 1989)	Aspectos Laborales	3. 10,11,12,13,11 4,15,16,17.		

Fuente: Contreras (2018)

3.4.Población

En la presente investigación las unidades de análisis objeto de estudio son de cuarenta y un (41) trabajadores y 2 delegados sindicales en total. Ellos constituyen la población de estudio de la investigación planteada, donde ésta es entendida como la totalidad de un fenómeno de estudio que incluye las unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe ser cuantificado para dicho estudio.

Según Arias y Fidias (2006:81) “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes o similares, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio, es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

Dado el tamaño de la población estadísticamente evaluado, no se consideró la definición de muestra alguna para la investigación actual. Por lo cual, los instrumentos serán llevados a cabo sin ningún inconveniente a la población de cuarenta y tres (43) conformados por Trabajadores y delegados sindicales.

3.5.Técnicas e instrumento de Recolección de Información

En esta sección se especifican las técnicas e instrumentos a que se seleccionaron para llevar a cabo la investigación y de esta manera obtener resultados pertinentes en relación al tema objeto de estudio. Entendiéndose por técnicas, el proceso de cómo se obtiene la información y los instrumentos como las herramientas en donde se registra la información.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta, mediante el uso del cuestionario para dar respuesta al Objetivo específico 1 y 2, para la obtención de información de la manera más fiable titulado Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral (Ver Anexo A) bien estructurado con ítems relevantes, dirigidos a los trabajadores caso de estudio, sobre lo que se deseaba investigar; instrumento que permitió obtener la información necesaria de las personas involucradas; así como su opinión y sus puntos de vista con respecto al trabajo realizado.

El cuestionario, consta de dos secciones la primera titula Gestión Sindical con doce (12) preguntas bajo dos opciones de respuestas las primera consta de 10 preguntas bajo la escala de Likert y las dos 2 ultimas de selección múltiple que varían de tres (3) a cuatro (4) opciones de respuesta ; la segunda sección esta titulada como Calidad de Vida Laboral el cual fue diseñado bajo la modalidad de una escala tipo Likert; la misma consiste en presentar un conjunto de veinte ocho (28) ítems en forma de afirmación al sujeto, pidiéndole que exprese su opinión, debiendo escoger uno de los cinco puntos que conforman la escala. La escala en cuestión es la siguiente:

Cuadro N° 2. Escala de Valoración de Ítems.

Escala	Valor
Totalmente de Acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

Fuente: Escala de Valoración Calidad de Vida Laboral tipo Likert (2004)

De igual forma Likert, (1930) citado por Palella y Martins (2004), expone sobre la escala tipo Likert lo siguiente:

Consiste en un conjunto de ítemes presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administran. Se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que exprese su respuesta eligiendo uno de los cinco puntos de la escala, donde a cada punto se le asigna un valor numérico, con el cual el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación, al igual se obtiene su puntuación total sumando las obtenidas en cada una de las afirmaciones. (p.139)

Mediante el uso de Excel se vaciaron todos los datos, con las correspondientes afirmaciones y luego se totalizaron, para proceder a elaborar los índices y tablas de frecuencias por respuestas y ubicar las dimensiones en los niveles reales, permitiendo el análisis y conclusiones de las afirmaciones y opiniones aportadas por los trabajadores objetos de estudio en las encuestas. De igual forma, se evidencian las tablas de tabulación por indicador mediante el uso de varias fórmulas matemáticas.

A su vez para dar respuesta los objetivos específicos 3 y 4 se utilizó como técnica de recolección de datos una entrevista usando un guion de entrevista que consta de 20 preguntas estructuradas que fue aplicado en los Actores sindicales. La cual según Delgado (2011), es “una conversación entre dos o más personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro es el entrevistado; estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional”. (p.286). Y se clasifica bajo la modalidad de Entrevista estructurada o formal, siendo definida por Ander-Egg (1988), citado por Delgado (2011), “llamada también formal o estandarizada, se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado a través de un conjunto de preguntas establecidas con anterioridad. En el cuestionario se anotan las respuestas.

Una vez realizada la grabación de las dos (02) entrevistas, se realizó un registro fiel, en el cual se transcribieron (01) hora con cincuenta y cinco minutos (55) minutos de grabación, lo cual fue realizado en el procesador de textos Microsoft Office Word 2007, esto arrojó un total de cuarenta y una (20) páginas de plena transcripción de cada entrevista individual.

Los actores sindicales entrevistados mantuvieron protegida su identidad, respetando los principios éticos del desarrollo de un trabajo de investigación. Los nombres fueron sustituidos por la numeración (Informante I e Informante II), lo que indica que cuando aparece dicho número, esta correspondido o asignado a la respuesta dada por cada Actor. De esta manera, se presentan a continuación las expresiones de los informantes durante las entrevistas, así como las respectivas categorías de análisis.

3.6. Validación del Instrumento

La validez del instrumento para la recolección de la información, es aquella que permite medir una serie de variables en función a una unidad que se desea medir. Según Palella y Martins (2004) establece “La validez se define como aquella ausente de sesgos, representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”.

En todo trabajo de grado es necesaria la validación del instrumento antes de ser aplicado ya que mediante su revisión permite determinar y evaluar cada ítem y su escala de medición, en el presente trabajo fue evaluado por tres críticos de las diferentes áreas de investigación. Como lo establece Palella y Martins (2004) sobre:

Validación de Contenido, es el método que permite determinar hasta donde los ítems de un Instrumento son representativos (Grado de representatividad) del dominio o universo de contenido de las propiedades que se desean medir. Donde en la mayoría de los casos, se recomienda determinar la validez mediante la técnica del juicio del experto, que constituye en entregarle a tres, cinco o siete expertos, (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos, un ejemplar de los instrumentos, con su respectiva matriz acompañada de los objetivos de la investigación y el sistema de variables para cualificar las preguntas. (p.146).

Para el establecimiento de la Validez se entregó el cuestionario acompañado de un formato para la validación (Ver Anexo B) a tres expertos de la Escuela de Relaciones Industriales, un especialista en la materia objeto de estudio, uno del área de técnicas avanzadas y uno en el área de estadística; dichos especialistas formaron el Juicio de Expertos, evaluando el contenido, objetividad y pertinencia de cada ítems realizado con cada indicador y dimensión.

En función a lo anteriormente expuesto es posible deducir que la validación realizada cumple con todas las especificaciones aportadas por dicho autor. Donde el instrumento realizado se suministró al juicio de expertos y fue validado en total consenso, llegando a la conclusión de que es válido para ser aplicado a la muestra tomada como objeto de estudio.

3.7.Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento, es el grado mediante el cual se aplica un instrumento a un mismo sujeto en reiteradas ocasiones y se produce el mismo resultado de manera consistente y coherente. Según Palella y Martins (2004) estipulan que la Confiabilidad “Se presenta como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales”.

El cuestionario utilizado, fue sometido al proceso de confiabilidad, para lo cual fue entregado en conjunto con el formato de Validación (Ver Anexo C) a un profesor especialista en el área de Estadista, quien una vez realizadas las correcciones pertinentes procedió a calcular la confiabilidad del Instrumento.

Si bien la confiabilidad del instrumento fue realizada por la técnica del Coeficiente del Alfa de Cronbach (KR) donde según Palella y Martins (2004) afirman “es una técnica que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto a la validez, un requisito mínimo de buen instrumento de medición presentado bajo la escala tipo Likert”.

Palella y Martins (2004), exponen sobre el Alfa de Cronbach, lo siguiente:

Mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítemes, entendiendo por tal el grado en que los ítemes de una escala se correlacionan entre sí. El Coeficiente Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítemes. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia, y 1 es consistencia perfecta). (p. 154)

Cabe destacar que en la medida en que el resultado se aproxime a 1, se puede asegurar que existe una alta confiabilidad, lo que permitirá elaborar el instrumento final para ser aplicado a la población o muestra seleccionada.

Cuadro N° 3. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento, según Alfa de Cronbach.

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy Alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	Muy Baja

Fuente: Palella y Matins (2004)

En tal sentido, el Profesor de Estadística de la Escuela de Relaciones Industriales utilizando el procedimiento de Alfa de Cronbach procedió a calcular la confiabilidad del instrumento de Calidad de Vida Laboral, (Ver anexo D) obteniendo un valor de:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0,89$$

Permitido deducir que el Grado de Confiabilidad es Muy Alto, ya que mediante más se aproxima el valor a Uno (1) mayor es la confiabilidad.

CAPITULO VI

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.Procedimientos metodológicos

Este capítulo, muestra los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos a las unidades de análisis, cuyo objetivo es estudiar la efectividad de la gestión de los Actores Sindicales en la calidad de vida en el trabajo, donde los instrumentos fueron realizados para dar respuesta a los objetivos planteados.

En la primera sección de este capítulo titulada: **Percepción de los Trabajadores** la presentación de los resultados se elaboró en función de cuadros, gráficos y análisis para demostrar las respuestas de los sujetos de investigación a los cuales se les aplico el cuestionario; la segunda sección titulada: **Percepción de los Actores Sindicales** consta del análisis bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los Actores Sindicales de una empresa del ramo de la Construcción el cual fue analizado mediante tablas de análisis de doble entrada; el análisis de dichos instrumentos permite responder a las preguntas establecidas en el planteamiento del problema.

Una vez analizados los objetos de la investigación de manera detallada por sección e instrumentos se incorpora la Sección N°3; **Análisis Global** para dar respuesta al objetivo general por lo cual se procede a realizar una Matriz DOFA para así evaluar los diferentes puntos de análisis permitiendo determinar los puntos débiles y fuertes de la Efectividad de la gestión de los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Construcción.

4.2. Sección I. Interpretación de los Resultados: Percepción de los Trabajadores

Para dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación es de vital importancia la interpretación de cada indicador y así poder determinar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa del ramo de la Construcción en la cual se desarrolló dicha investigación. Una vez cumplido con el proceso de recolección de los datos, se procede a presentar los resultados obtenidos y dar respuesta a los objetivos específicos 1 y 2 para encaminar el logro del objetivo central, donde las encuestas fueron aplicadas a los 41 trabajadores cuyo cuestionario aplicado está estructurado de la siguiente:

Cuadro N° 4. Distribución del Cuestionario Gestión Sindical/ Calidad de Vida Laboral

Sección	Indicador	Cantidad de Ítems
Gestión Sindical	Gestión Sindical	8 Ítems
Calidad de Vida Laboral	Factores Objetivos	13 Ítems
	Factores Subjetivos	15 Ítems

Fuente: Contreras (2018)

4.2.1. Análisis e Interpretación: Gestión Sindical

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos para describir la percepción de los trabajadores en relación a la gestión sindical, indicador: Marco Regulatorio, en donde se obtuvo los siguientes resultados:

4.2.1.1.Marco Regulatorio

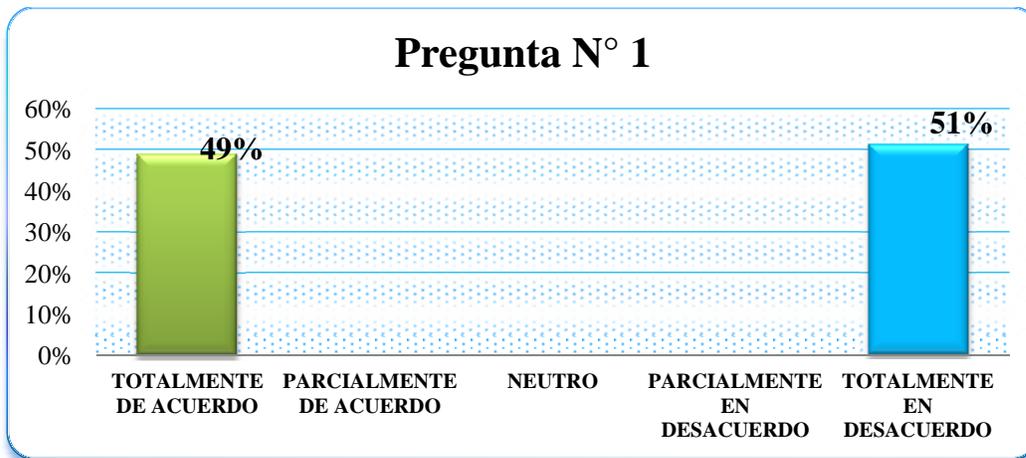
4.2.1.1.1. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de construcción del indicador: Marco Regulatorio

Cuadro N° 5. Legislación laboral Venezolana

Ítem 1: Considera que los actores sindicales poseen un adecuado dominio de la legislación laboral venezolana			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	20	49%	49%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%	49%
Neutro	0	0%	49%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	49%
¿Totalmente en Desacuerdo	21	51%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 1. Legislación laboral Venezolana



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 49% de la población estudiada afirman que los actores sindicales poseen dominio de la legislación laboral venezolana; mientras el 51% afirman lo contrario. Esto indica que el 51% de los trabajadores a los cuales se les aplicó el instrumento se inclinan por afirmar que los actores sindicales a los cuales están afiliados no poseen un adecuado dominio de la legislación laboral venezolana. Esto permite deducir que hay debilidades en lo expuesto en el Art. 365 de la LOTT, donde hace mención que las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

4.2.1.2. Finalidades y funciones

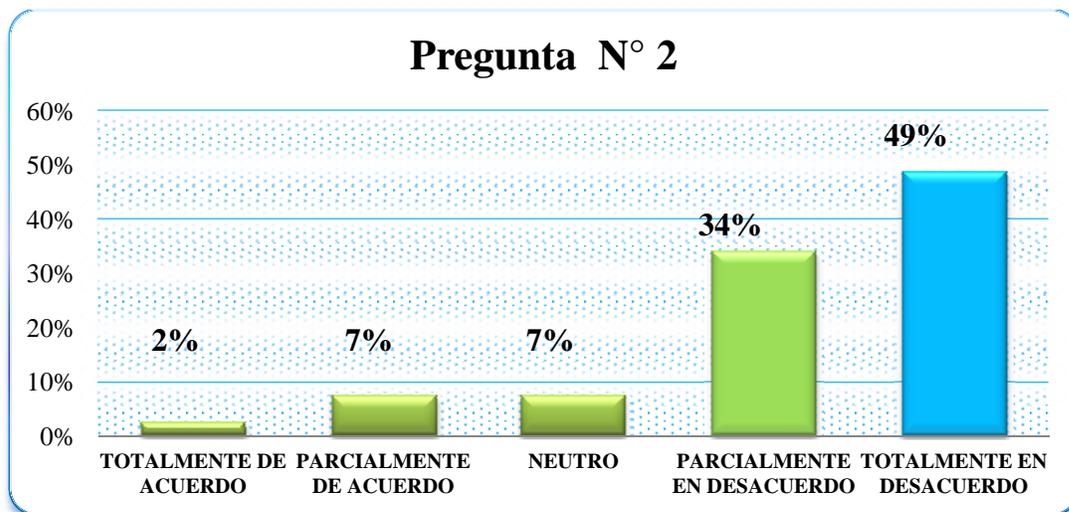
4.2.1.2.1. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de construcción del indicador: Funciones y Finalidades

Cuadro N° 6. Funciones Sindicales

Ítem 2: El sindicato ha realizado un gran aporte en cuanto a la formación integral, continua y permanente de sus afiliados.			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	1	2%	2%
Parcialmente de Acuerdo	3	7%	10%
Neutro	3	7%	17%
Parcialmente en Desacuerdo	14	34%	51%
Totalmente en Desacuerdo	20	49%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 2. Funciones Sindicales



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

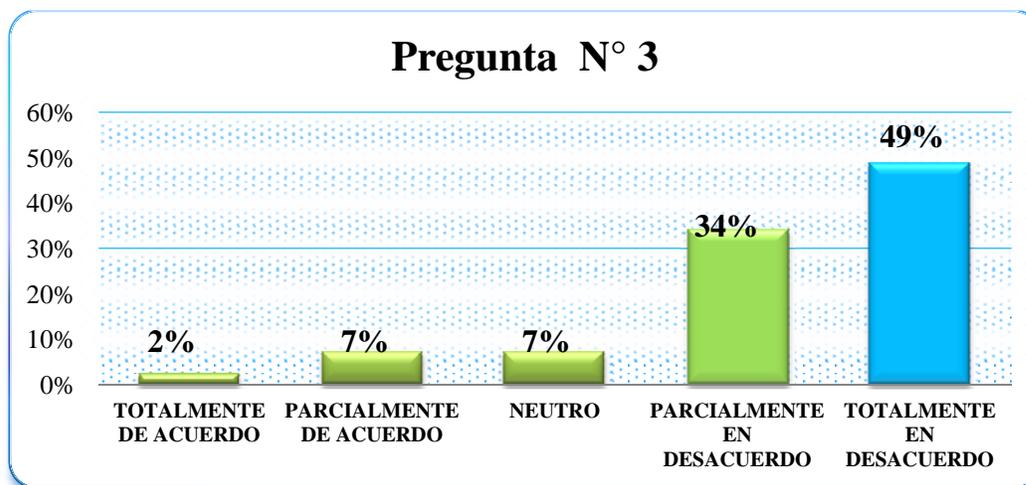
De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla y Gráfico, se puede observar diferentes puntos de opinión referente a la eficiencia en las funciones de los actores sindicales estipuladas en la legislación laboral venezolana sobre la formación integral, continua y permanente de sus afiliados, desde una primera instancia se evidencia que el 34% de la población concuerdan que no se ha realizado un gran aporte y su vez un 49% afirman esta posición. Donde de las principales atribuciones y finalidades de las organizaciones sindicales de trabajadores se encuentra garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su derecho integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo y todas aquellas que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes vigentes.

Cuadro N° 7. Intereses de los Afiliados

Ítem 3: El sindicato siempre defiende y protege los intereses de sus afiliados			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	1	2%	2%
Parcialmente de Acuerdo	3	7%	10%
Neutro	3	7%	17%
Parcialmente en Desacuerdo	14	34%	51%
Totalmente en Desacuerdo	20	49%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 3. Intereses de los Afiliados



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla y Gráfico, se puede observar diferentes puntos de opinión referente a las funciones de los actores sindicales estipuladas en la legislación venezolana, donde se evidencia que el 49% de la población concuerdan que los actores sindicales no defienden y protegen los intereses

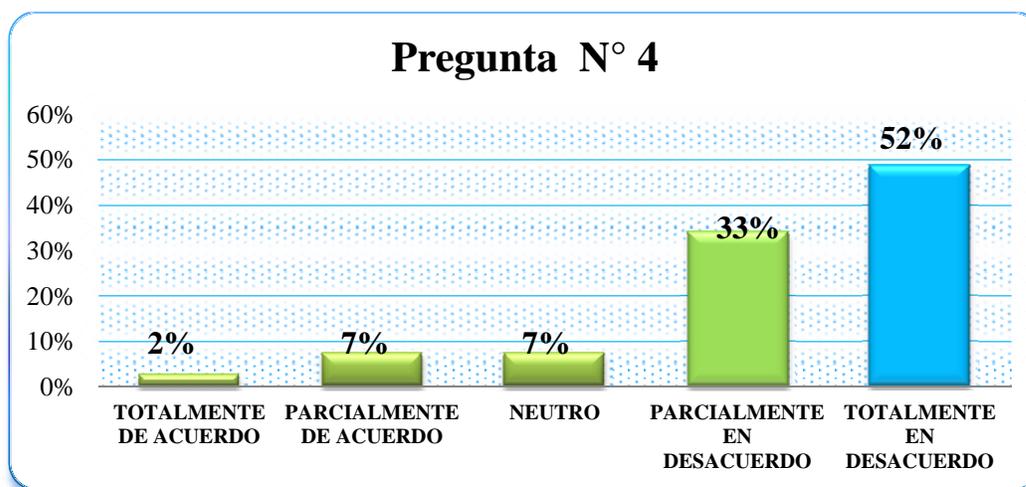
de sus afiliados o cual trae consecuencias negativas en el desarrollo de sus funciones habituales.

Cuadro N° 8. Negociaciones Colectivas

Ítem 4: La dirigencia sindical nos representa con eficiencia al momento de participar en las negociaciones colectivas			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	1	2%	2%
Parcialmente de Acuerdo	3	7%	10%
Neutro	3	6%	17%
Parcialmente en Desacuerdo	14	33%	51%
Totalmente en Desacuerdo	20	52%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 4. Negociaciones colectivas



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

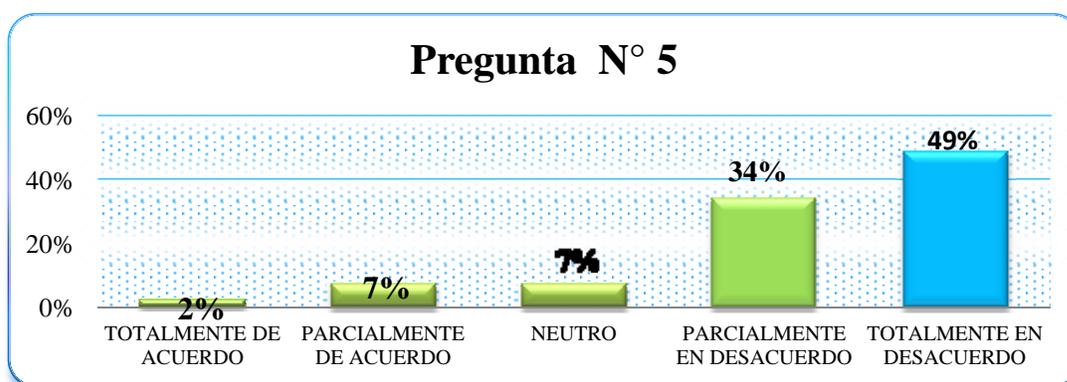
De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla y Gráfico, se puede observar que el 52% de la población estudiada afirman que los actores sindicales no están representando de manera adecuada los intereses y necesidades de sus afiliados en las discusiones del contrato colectivo de trabajo. Según Lucena (2008- p.188), en efecto, deben actuar como negociadores de los convenios colectivos, y apoyar a los trabajadores en la interpretación de normas legales establecidas, así como afrontar los distintos conflictos laborales.

Cuadro N° 9. Defensa de los Derechos de afiliados

Ítem 5: La dirigencia sindical se ocupa diligentemente de proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	1	2%	2%
Parcialmente de Acuerdo	3	7%	10%
Neutro	3	7%	17%
Parcialmente en Desacuerdo	14	34%	51%
Totalmente en Desacuerdo	20	49%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 5. Defensa de los Derechos de afiliados



Fuente: Contreras (2018)

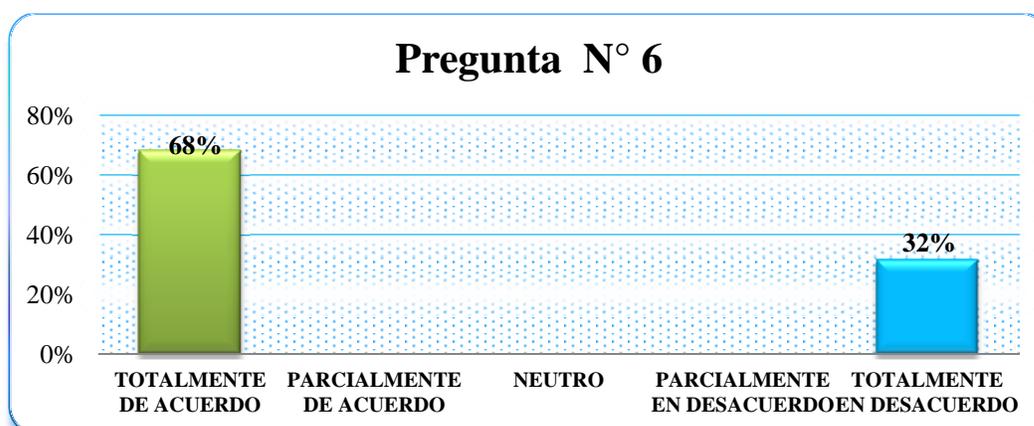
De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla y Gráfico, se puede observar que el 34% y 49% de la población estudiada se inclinan que los actores sindicales no se ocupan diligentemente en proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados.

Cuadro N° 10. Desempeño del Actor Sindical

Ítem 6: Considera usted que el Actor Sindical está desempeñando correctamente su función de vocero			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	28	68%	68%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%	0%
Neutro	0	0%	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	0%
Totalmente en Desacuerdo	13	32%	32%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 6. Desempeño del Actor Sindical



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 68% de la población estudiada afirman que los actores sindicales están desempeñando correctamente su función de vocero de la legislación laboral venezolana; mientras el 31% afirman lo contrario. Según Lucena (2008), los Sindicatos son organismos de defensa y responden con sus acciones y planteamientos, a atender las necesidades de sus afiliados; buscan compensar el desequilibrio y asimetría existente entre la fuerza del empleador y la del trabajador individual”. (p.188), en efecto, deben actuar como negociadores de los convenios colectivos, y apoyar a los trabajadores en la interpretación de normas legales establecidas, así como afrontar los distintos conflictos laborales.

4.2.1.3.Principios y Roles

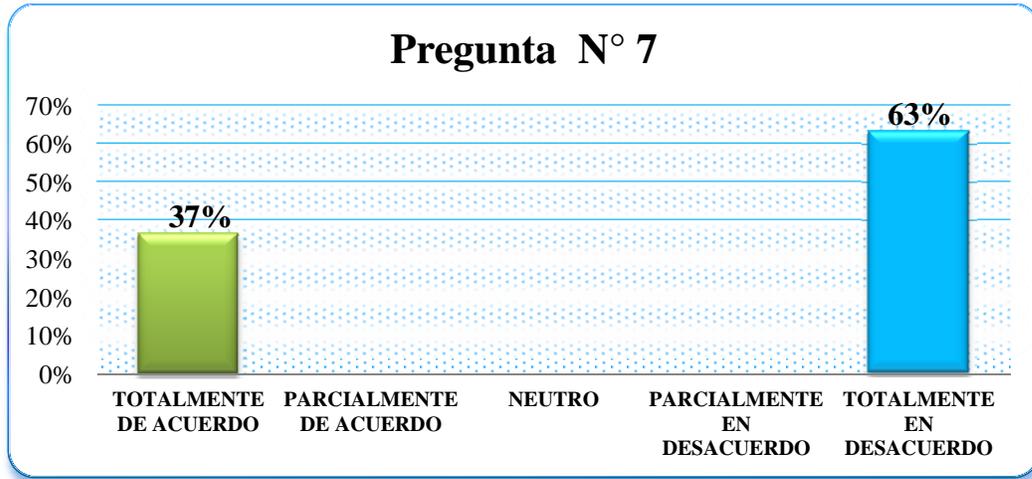
4.2.1.3.1. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de construcción del indicador: Principios y Roles

Cuadro N° 11. Liderazgo actores Sindicales

Ítem 7: ¿Considera usted que el Actor Sindical es un líder efectivo?			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	15	37%	37%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%	0%
Neutro	0	0%	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	0%
¿Totalmente en Desacuerdo	26	63%	63%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 7. Liderazgo actores Sindicales



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

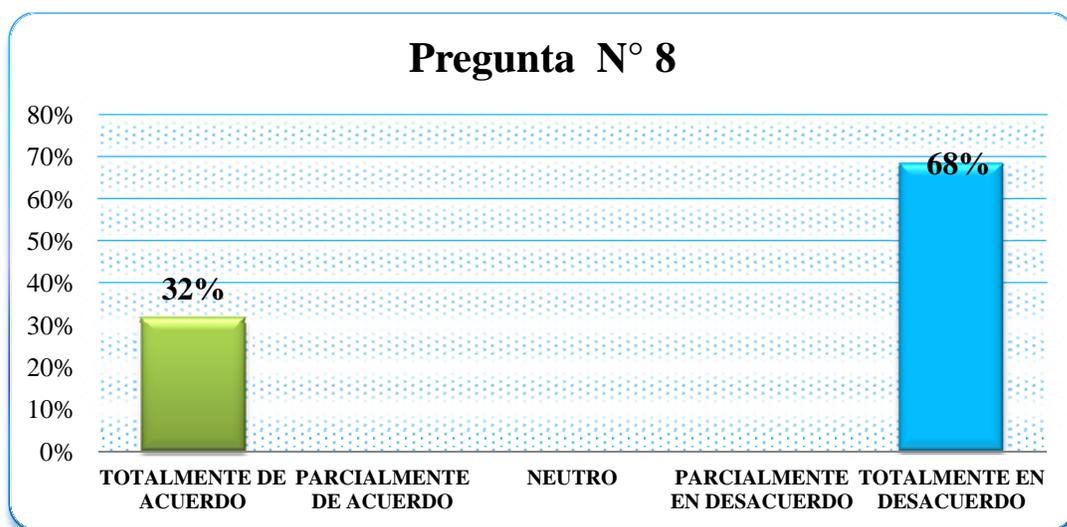
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 63% de la población estudiada afirman que los actores sindicales no poseen un liderazgo efectivo; mientras el 37% opinan que si poseen un liderazgo efectivo. Según Villasmil (2003) indica que el objeto de los sindicatos no es otro que el ejercicio de la autonomía colectiva para gestionar los propios intereses de los trabajadores, organizándolos y representándolos de modo que en la defensa de dichos intereses, el sindicato está obligado a acceder a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general. De modo que, los mismos deben poseer una actitud de liderazgo para influir y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos.

Cuadro N° 12. Valores y Unión Familiar

Ítem 8: ¿El Actor Sindical realiza actividades encaminadas a promover y cultivar los valores y unión familiar?			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	13	32%	32%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%	0%
Neutro	0	0%	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	0%
¿Totalmente en Desacuerdo	28	68%	68%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 8. Valores y Unión Familiar



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 68% de la población estudiada afirman que los actores sindicales no realizan actividades que promueven y cautivan los valores y la unión familiar; mientras el

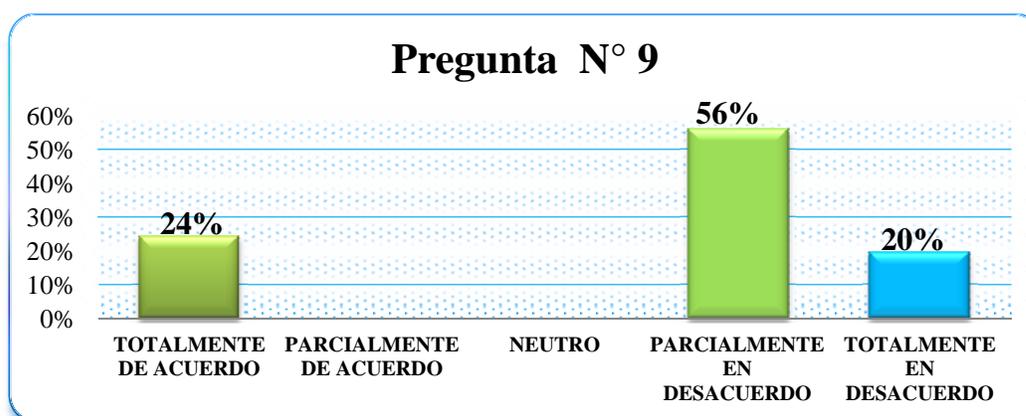
32% opinan que si son promotores de valores y unión familiar. Es de hacer notar, que los valores personales y familiares, influyen de manera determinante tanto en la pertinencia que tienen los trabajadores con el organismo, para el cual laboran como en la relaciones personales que se establecen con terceros, donde se destaca la entrega al trabajo, la responsabilidad y se considera que el actor sindical juega un papel muy importante dentro de estos aspectos sociales, como lo son los valores y la unión familiar.

Cuadro N° 13. Frecuencia en recopilación de Inquietudes

Ítem 9: Con qué frecuencia los actores sindicales realizan reuniones con sus afiliados para recabar y responder sus inquietudes?			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	10	24%	24%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%	0%
Neutro	0	0%	0%
Parcialmente en Desacuerdo	23	56%	56%
¿Totalmente en Desacuerdo	8	20%	20%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 9. Frecuencia en recopilación de Inquietudes



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 56% de la población estudiada consideran que los actores sindicales de manera mensual realizan reuniones para recopilar las inquietudes de los trabajadores, mientras que el 24% de la población afirman que lo hacen de manera semanal y el 20% afirman que los actores sindicales no se reúnen con ellos. Los actores sindicales deben realizar reuniones con sus afiliados para recabar y responder sus inquietudes de forma frecuente, para poder alcanzar las metas planteadas entre ellas proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

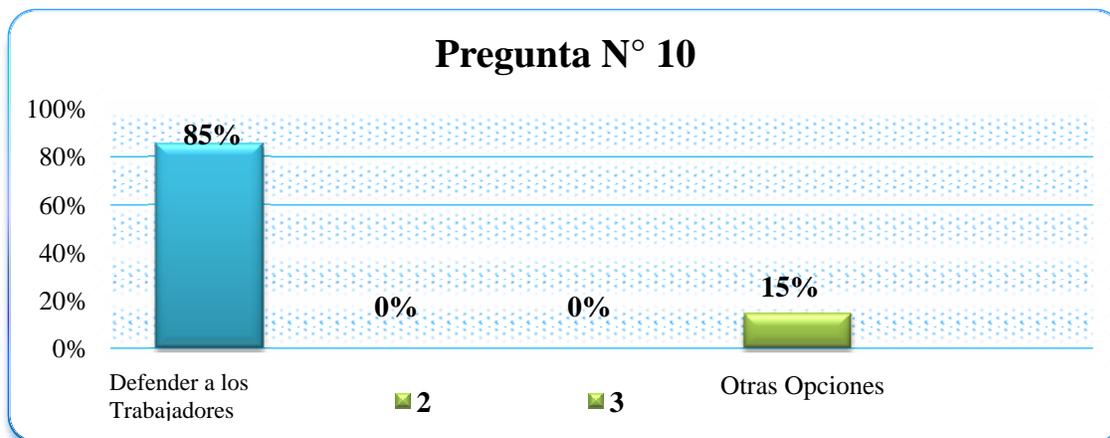
4.1.2.4. Retos

Cuadro N° 14. Retos de los Actores Sindicales

Ítem 10: Señale el principal reto que debe enfrentar un dirigente sindical		
Opciones	Respuestas	Porcentaje (%)
1- Defender a sus Trabajadores	35	85%
2- Velar por el Retornos económico de sus Finanzas	0	0
3- Cumplir con los intereses del patrono	0	0
4- Otra/ Mencione:	6	15%
TOTAL	41	100%

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 10. Retos de los Actores Sindicales



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

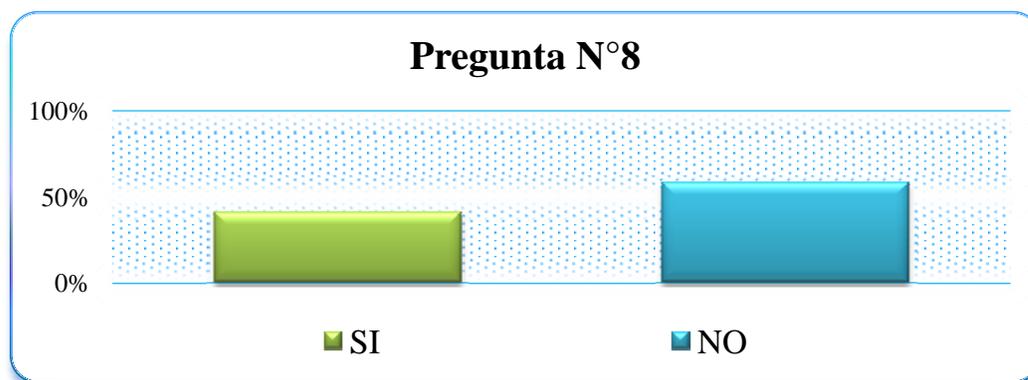
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico , se puede observar que el 85% de la población estudiada señalan que están conscientes que el principal reto que deben enfrentar los actores sindicales es defender a los trabajadores; Un sindicato se organiza para el mejoramiento y protección de los intereses sociales y económicos de sus integrantes y para defender los intereses de sus afiliados y entre sus principales retos esta, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de los trabajos, cuando sean requeridos por los asociados, promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados y canalizar las inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo, según lo expresa la Confederación Internacional de Trabajo (CGT).

Cuadro N° 15. Gestión Sindical

Ítem 11: ¿Considera que la gestión sindical contribuye a elevar su calidad de vida laboral?		
Opciones	Respuestas	Porcentaje (%)
SI	17	41%
NO	24	59%
TOTAL	41	100%

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 11. Gestión Sindical



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 59% de la población estudiada señalan que, la gestión sindical NO contribuye a elevar su calidad de vida laboral. La gestión sindical debe prestarse para que exista una buena calidad de vida laboral al margen del desempeño acompañado de una buena recompensa. El autor Lares (1998), define la calidad de vida en el trabajo,

como la conjunción de las condiciones tanto objetivas como subjetivas presentes en una organización, mientras que Chiavenato (2008:326), establece que “Para mejorar e incrementar su desempeño las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Esto significa que la gestión sindical debe considerar recompensar los buenos resultados, como un factor determinante del reconocimiento que se le hace a un trabajador por parte de su supervisor, jefe; pero si con estímulos que repercute en las futuras tareas que cumplirá el individuo repercutirá de forma positiva en elevar la calidad de vida laboral. Dentro de los diferentes hallazgos contemplados en las opiniones de los sujetos de investigación para cerrar cito el siguiente relato “Aunque respondo "si" quisiera enfatizar que no todo el tiempo trabajan y contribuyen en elevar la calidad de vida laboral, ya que en mi opinión personal noto que se toman dicha responsabilidad a la ligera”. Esto nos da a demostrar que los relatos repercuten de forma poca favorable sobre la gestión actual de los actores sindicales.

Cuadro N° 16. Cálculo del Índice de la Gestión Sindical

INDICADOR	INDICE	NIVEL OBTENIDO
MARCO REGULATORIO	30%	BAJO
FINALIDADES Y FUNCIONES	27%	BAJO
PRINCIPIOS Y ROLES	47%	MEDIANO
CRITERIOS		RANGOS
MUY ALTO		81 – 100%
ALTO		61 – 80%
MEDIANO		41 – 60%
BAJO		21 – 40%
MUY BAJO		0-20%

Fuente: Contreras (2018)

4.3. Análisis e interpretación de la Dimensión: Gestión Sindical

Dentro de los diferentes hallazgos encontrados dentro de esta sección se puede deducir que dentro del Indicador: *Marco regulatorio* es evidente que el 30% lo ubica en el nivel bajo de la escala de valoración pudiendo determinar que dentro los actores sindicales poseen un bajo nivel de dominio de la legislación vigente.

Adicional es relativamente evidente que dentro del indicador *Finalidades y Funciones* se ubica en un nivel bajo con un 27% dentro de la escala, donde se determina que los actores sindicales dentro de las diversas funciones y finalidades contempladas en la legislación vigente hay carencias latentes en la ejecución y cumplimiento, estas van desde lo básico como defender los intereses de los afiliados a lo macro como actuar como agente negociador dentro de las discusiones de la convenciones colectivas de trabajo.

Y dentro del indicador *Principios y Roles* se ubica en un nivel de la escala mediano equivalente al 47%, donde este representa valores poco favorables como la representación de los hallazgos donde el 63% de la población indica que los actores sindicales no son un líder efectivo, adicional a ello no son garantes de promover acciones encaminadas a cultivar y afianzar los valores y unión familiar.

Por consecuente dentro de las preguntas con la opciones de respuesta abierta a los sujetos de investigación sobre el Indicador Retos se pueden evidenciar que la mayor función que debe enmarcar a los actores sindicales es Defender a los trabajadores dentro de los diferentes relatos “Elegir aumentos y Beneficios” y Lograr Retorno Económico” esto concluye que los afiliados no solo ven necesario la defensa de los trabajadores, sino mas bien acuerdos que permitan elevar su capacidad de aumentos

de beneficios económicos. Por consecuente dichos hallazgos permiten reforzar los hallazgos de Wettel Eustacio, en su trabajo de investigación el Fuero Sindical en Venezuela donde expone que los sindicatos se convirtieron en verdaderos defensores de la condición laboral, aportaron ideas y soluciones a aquellos problemas en donde la empresa no poseía sensibilidad y garantizaron un tratamiento bajo la visión de igualdad de condiciones para todo el personal.

4.4. Análisis e Interpretación: Calidad de Vida Laboral

En la segunda parte del cuestionario, se analizan e interpretan los resultados obtenidos en función al objetivo específico N° 2 el cual el fin es describir la calidad de Vida laboral de los trabajadores objeto de estudio; donde a través de los cuadros y gráficos se presentan los datos correspondientes a cada ítem por dimensión donde son presentados y tabulados.

4.4.1. Factores Objetivos

Los Componentes Objetivos, de acuerdo a la teoría de Lares (1995), se relaciona con la participación de los trabajadores en la Organización (Participación y Control), Distribución de los beneficios económicos hacia sus trabajadores (Equidad Económica) y condiciones físicas donde prestan sus servicios (Medio Ambiente). Los resultados que se obtuvieron del instrumento de investigación, aplicado a los trabajadores de una empresa de la Construcción, se presentan a continuación por dimensión:

4.4.1.1. Dimensión: Participación y Control

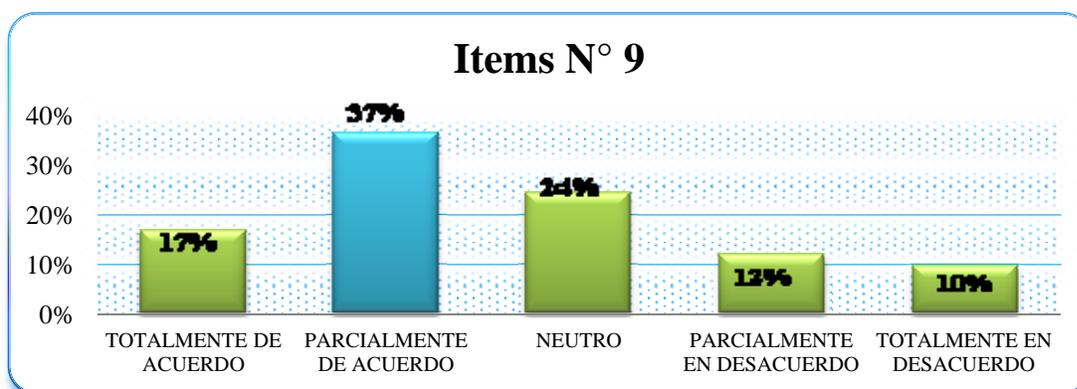
4.4.1.1.1. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de Transporte en la dimensión: Participación y Control.

Cuadro N° 17. Precisión y Flujo de la Información.

Ítem 9: En la organización la información que se maneja es de forma clara y transparente			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	7	17%	17%
Parcialmente de Acuerdo	15	37%	54%
Neutro	10	24%	78%
Parcialmente en Desacuerdo	5	12%	90%
Totalmente en Desacuerdo	4	10%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 9. Precisión y Flujo de la Información



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

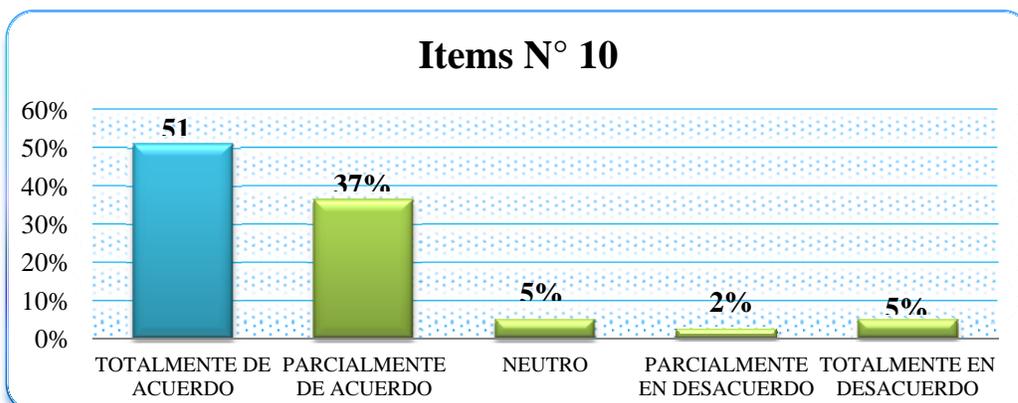
Cabe destacar que para este renglón se tomaron los resultados presentados en la tabla y gráfico, donde se observó que el mayor resultado lo sustentó la respuesta parcialmente de acuerdo con un 37%, mientras que un 24% lo considero neutro. De igual manera se debe buscar descubrir cuáles son las barreras de la comunicación que impiden su fluir dentro de las organizaciones; por lo que la misma debe ser clara y transparente, ya que la falta de precisión y flujo de la información a la larga provocaría el colapso de la organización.

Cuadro N° 18. Comunicación Establecida entre Trabajadores y Directiva.

Ítem 10: Mis inquietudes de trabajo se las expreso con confianza a mi supervisor inmediato			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	21	51%	51%
Parcialmente de Acuerdo	15	37%	88%
Neutro	2	5%	93%
Parcialmente en Desacuerdo	1	2%	95%
Totalmente en Desacuerdo	2	5%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 10. Comunicación establecida entre Trabajadores y directiva



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

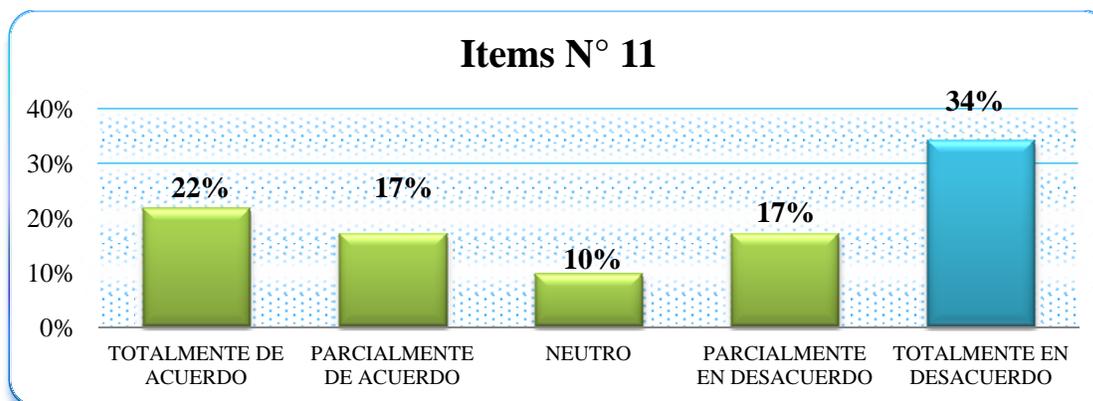
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar que el 37% estuvo parcialmente de acuerdo, mientras que el mayor porcentaje de respuesta un 51%, estuvo totalmente de acuerdo con que las inquietudes de trabajo son expresadas con confianza al supervisor inmediato, Esta situación viene a ser satisfactoria para los trabajadores, ya que una buena comunicación en todas sus formas es vital para toda organización.

Cuadro N° 19. Bases Normativas para la Participación y el Control.

Ítem 11: En la organización existen normas que indican la forma en que los trabajadores deben comunicar sus opiniones y sugerencias a sus superiores inmediatos			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	9	22%	22%
Parcialmente de Acuerdo	7	17%	39%
Neutro	4	10%	49%
Parcialmente en Desacuerdo	7	17%	66%
Totalmente en Desacuerdo	14	34%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 11. Bases normativas para la participación y el Control



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

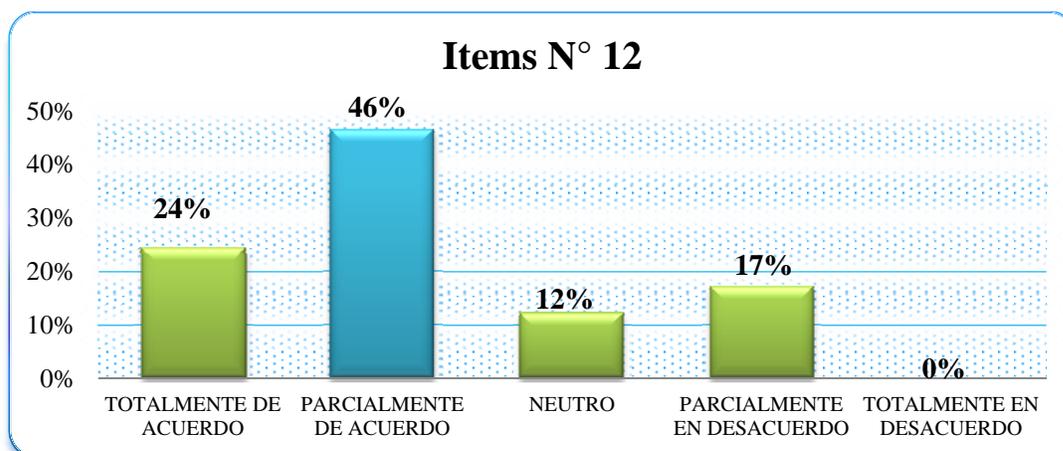
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 22% confirmo estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34% de los encuestados respondieron estar totalmente en desacuerdo con que dentro de la organización existen normas que indican la forma en que los trabajadores deben comunicar sus opiniones y sugerencias a sus superiores inmediatos. Tomando en consideración que la organización es un todo, formado por unidades que deben estar integradas y coordinadas, es necesario que los trabajadores y superiores conozcan y planifiquen normas que regirán su comportamiento dentro de la institución y la guía para canalizar sus pensamientos en función de una mejor comunicación dentro de la organización.

Cuadro N° 20. Nivel en el proceso de Toma de decisiones.

Ítem 12: Mis opiniones son tomadas en cuenta por mis supervisores para la toma de decisiones			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	10	24%	24%
Parcialmente de Acuerdo	19	46%	71%
Neutro	5	12%	83%
Parcialmente en Desacuerdo	7	17%	100%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 12. Nivel en el proceso de toma de decisiones.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

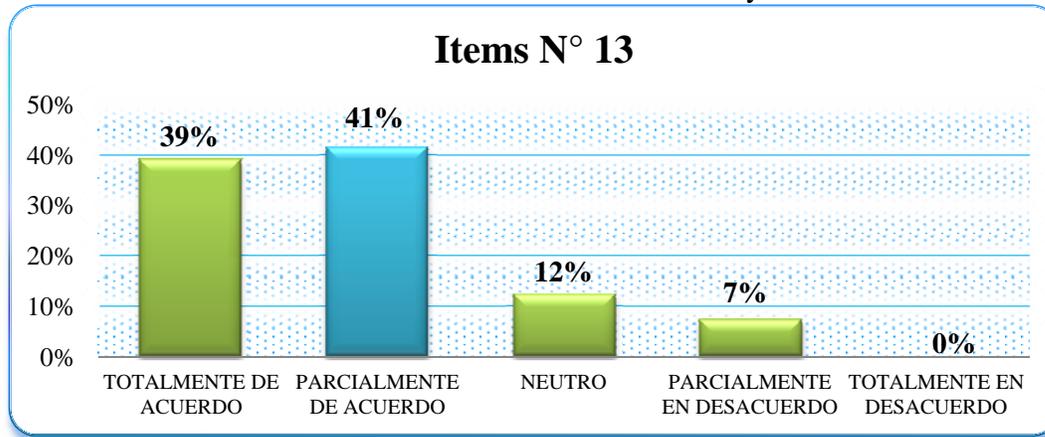
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico , se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 24% confirmo estar totalmente de acuerdo, mientras que el 46% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que sus opiniones son tomadas en cuenta por mis supervisores para la toma de decisiones.

Cuadro N° 21. Utilización del Conocimiento profesional y técnico.

Ítem 13: Mis conocimientos son tomados en cuenta por mi supervisor para la asignación de tareas			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	16	39%	39%
Parcialmente de Acuerdo	17	41%	80%
Neutro	5	12%	93%
Parcialmente en Desacuerdo	3	7%	100%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 13. Utilización del Conocimiento Profesional y Técnico.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

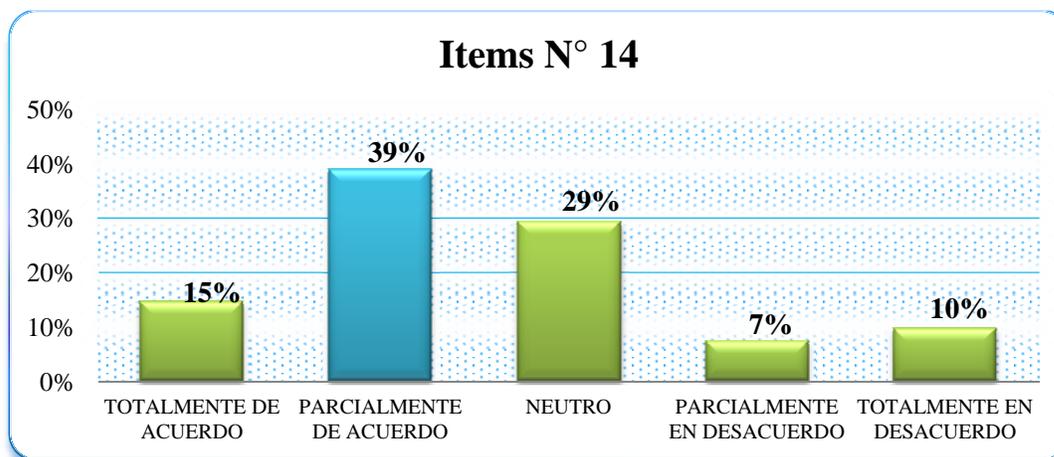
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 39% confirmo estar totalmente de acuerdo, mientras que el 41% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que sus conocimientos son tomados en cuenta por mi supervisor para la asignación de tareas. Los estudios dicen, según referencia de Robbins S, Judge T (2009), que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato toma en cuenta sus conocimientos, les hace elogios por el buen desempeño, escucha opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos, por lo es necesario que los supervisores asegurar que su personal profesional y con experiencia se sienta motivado, y reconocido por las tareas realizadas aplicando sus conocimientos en las actividades realizadas, esto influye en forma de motivación y garantiza la calidad de vida laboral dentro de una organización.

Cuadro N° 22. Condiciones Físicas del Trabajo

Ítem 14: Cuando realizo sugerencias de mejora sobre condiciones de trabajo, estas son tomadas en cuenta			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	6	15%	15%
Parcialmente de Acuerdo	16	39%	54%
Neutro	12	29%	83%
Parcialmente en Desacuerdo	3	7%	90%
Totalmente en Desacuerdo	4	10%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 14. Condiciones Físicas del Trabajo.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 29% confirmo estar neutro en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que las sugerencias de mejora sobre condiciones de

trabajo, son tomadas en cuenta. La Calidad de Vida Laboral, está ligada a las condiciones físicas de trabajo, y está determinada por aspectos físicos y psicológicos del individuo en relación al trabajo, donde el bienestar repercute por la conjunción de ambos aspectos, si bien, al momento de presentarse carencias en unos de los aspectos generan consigo baja satisfacción y pocas ganas de innovar y producir dentro de la organización.

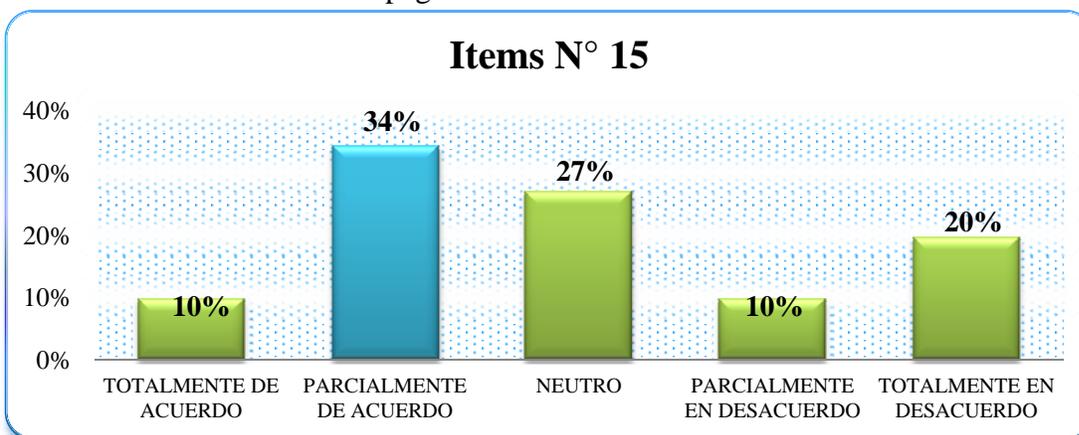
4.4.1.2. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de Transporte en la dimensión: Trabajo y equidad económica

Cuadro N° 23. Sistemas de Pago

Ítem 15: Las formas de pago estipuladas en el contrato colectivo sección cláusulas económicas cumple con mis expectativas			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	4	10%	10%
Parcialmente de Acuerdo	14	34%	44%
Neutro	11	27%	71%
Parcialmente en Desacuerdo	4	10%	80%
Totalmente en Desacuerdo	8	20%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 15. Sistemas de pago



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

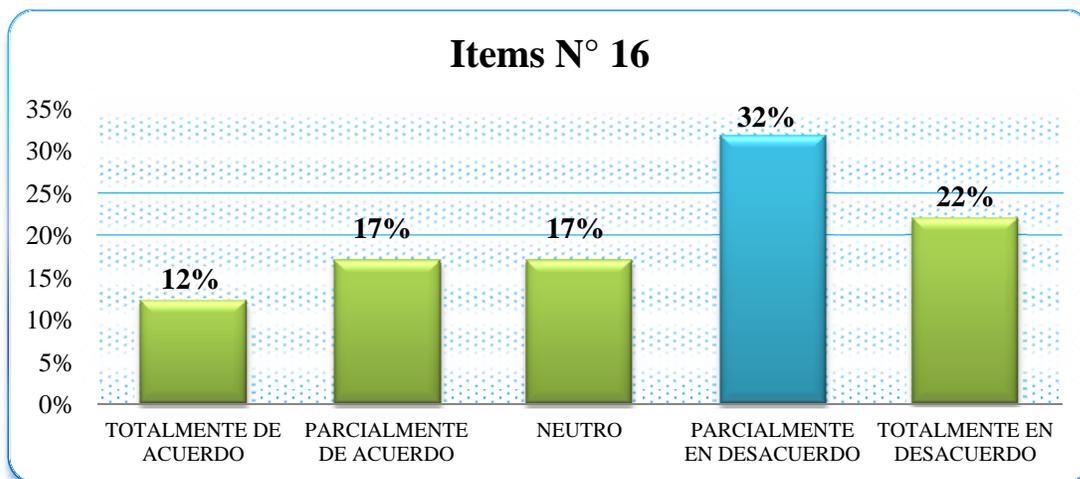
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 27% confirmo estar neutro en sus respuestas, mientras que el 34% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que, las formas de pago estipuladas en el contrato colectivo sección cláusulas económicas cumple con sus expectativas. Las personas desean poseer dentro del contrato colectivo, compensaciones que les permita adquirir bienes y servicios sin que ello signifique sacrificios adicionales. Por lo tanto, cuando la empresa aumenta el salario, el personal muestra su insatisfacción, pues sabe que el incremento no cubre la pérdida del valor real de su ingreso y usualmente desconoce los esfuerzos que la empresa realiza al ejecutar la medida.

Cuadro N° 24. Estudio de sueldos y salarios

Ítem 16: El salario devengado es aceptable en comparación con el pago dado por otras organizaciones			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	5	12%	12%
Parcialmente de Acuerdo	7	17%	29%
Neutro	7	17%	46%
Parcialmente en Desacuerdo	13	32%	78%
Totalmente en Desacuerdo	9	22%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 16. Estudio de sueldos y salarios



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 22% confirmo estar totalmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 32% de los encuestados respondieron estar parcialmente en desacuerdo con que el salario devengado es aceptable en comparación con el pago dado por otras organizaciones. Es importante destacar que dentro de las organizaciones el salario devengado debe ser aceptable por el empleado u trabajador siempre y cuando se cumpla con las normativas establecida dentro del contrato colectivo, así mismo deben considerarse como una inversión que tendrán que efectuar tanto la empresa como los empleados, y mientras la organización fomenta en trabajo en equipo y su capacitación para cumplir con las metas propuestas, el personal deberá invertir en la realización de un buen trabajo, para así crecer personal y profesionalmente. Por lo tanto, lo importante para el recurso humano, es alcanzar la permanencia en un empleo estable y bien remunerado, así

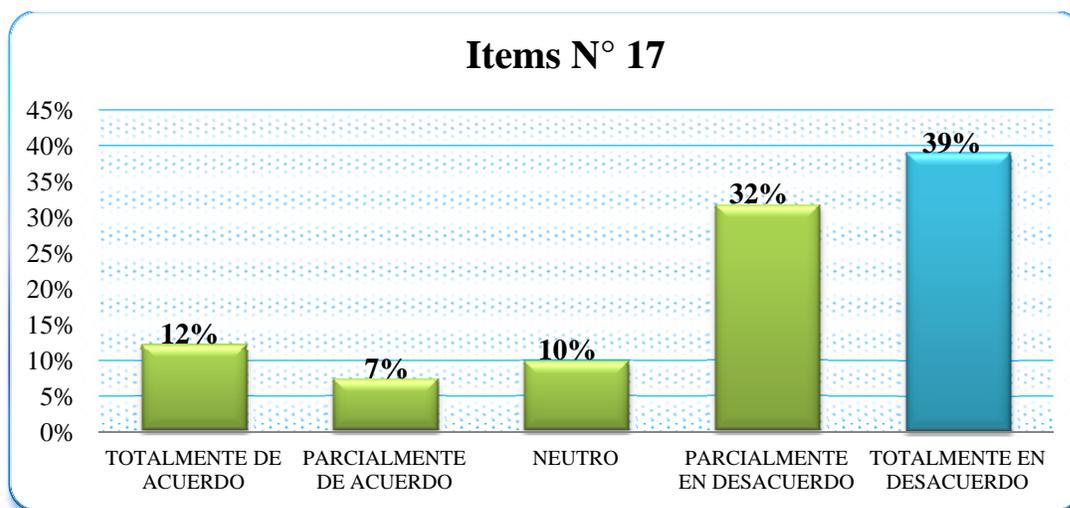
como la estaba en el mercado de productos o servicios que ofrece la empresa. Por eso, la organización debe ofrecer a sus empleados cierta estabilidad y seguridad en relación a los salarios.

Cuadro N° 25. Beneficios para los empleados y trabajadores

Ítem 17: La organización otorga ayudas económicas considerando el actual costo de vida			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	5	12%	12%
Parcialmente de Acuerdo	3	7%	20%
Neutro	4	10%	29%
Parcialmente en Desacuerdo	13	32%	61%
Totalmente en Desacuerdo	16	39%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 17. Beneficios para los empleados y trabajadores



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 32% confirmo estar parcialmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados respondieron estar totalmente en desacuerdo con que la organización otorga ayudas económicas considerando el actual costo de vida. En este aspecto las ayudas económicas juega un papel muy importante dentro de la seguridad social del trabajador a través del término compensación, por esta razón, el pago por el desempeño es una de las mejores formas para motivar a las personas y estimular un incremento en la productividad. Chivenato (2000) define la compensación como “el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales”. En pocas palabras, es una relación de intercambio entre las personas y la organización.

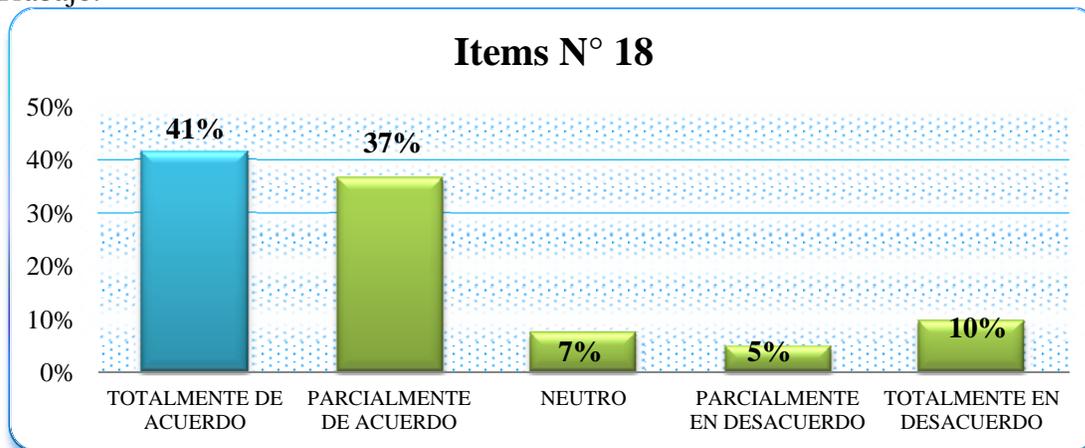
4.4.1.1.3. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de Transporte en la dimensión: Trabajo en equipo y medio ambiente.

Cuadro N° 26. Opinión sobre las condiciones físicas donde se desarrolla el Trabajo

Ítem 18: Me siento satisfecho con mi espacio de trabajo al momento de realizar mis actividades			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	17	41%	41%
Parcialmente de Acuerdo	15	37%	78%
Neutro	3	7%	85%
Parcialmente en Desacuerdo	2	5%	90%
Totalmente en Desacuerdo	4	10%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 18. Opinión sobre las condiciones físicas donde se desarrolla el Trabajo.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 37% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 41% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que se encuentran satisfechos con su espacio de trabajo al momento de realizar sus actividades. El trabajo garantiza la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales. Ofrece una fuente de ingresos económicos necesarios para la satisfacción de las necesidades básicas y el incremento de los niveles de bienestar y calidad de vida. El trabajo como la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos provee de estabilidad. La estabilidad laboral según Chiavenato (2007) es un factor de higiene, llamada también Seguridad en el Empleo, ésta una influencia en la conducta de los trabajadores. Precisamente el nombre de higiene se da, por ser de carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de

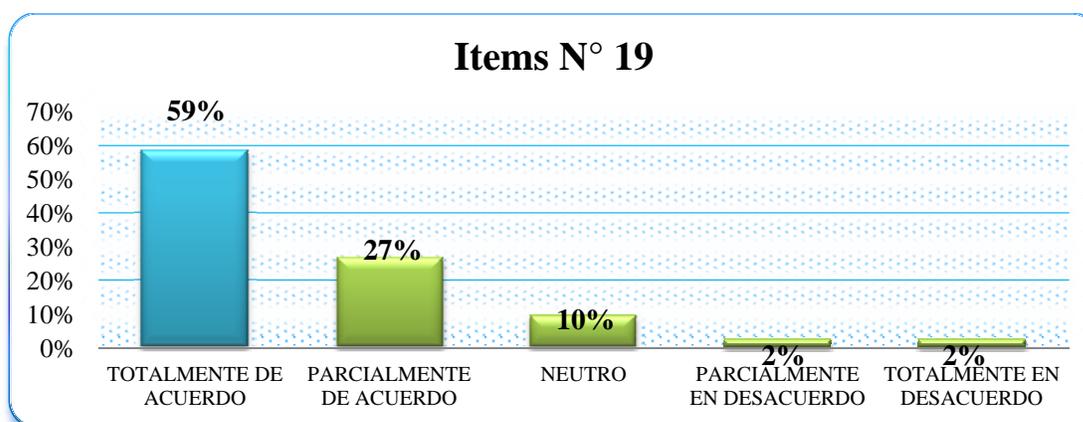
insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio, por lo que se debe velar porque el espacio de trabajo sea el más adecuado.

Cuadro N° 27. Medio ambiente y descanso laboral

Ítem 19: El periodo de descanso diario establecido en el contrato colectivo es suficiente y aceptable			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	24	59%	59%
Parcialmente de Acuerdo	11	27%	85%
Neutro	4	10%	95%
Parcialmente en Desacuerdo	1	2%	98%
Totalmente en Desacuerdo	1	2%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 19. Medio Ambiente y descanso laboral.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 27% confirmo estar

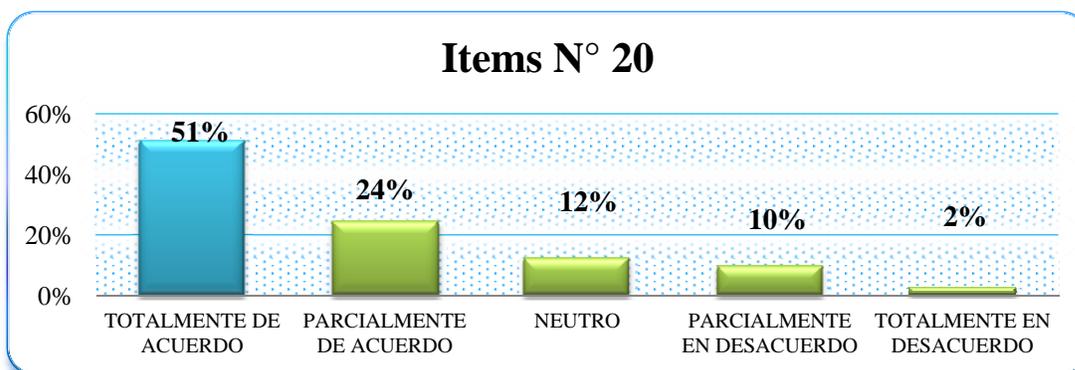
parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 59% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que el periodo de descanso diario establecido en el contrato colectivo es suficiente y aceptable. Es por ello necesario que el periodo estipulado de descanso diario como un beneficio social, sea suficiente, ya que involucra directamente la motivación y la calidad de vida laboral y el bienestar de cada trabajador, el cual cumple uno de los aspectos claves de la teoría de los dos factores desarrollada por Herzberg como los factores higiénicos como salarios, los beneficios sociales, el tipo de jefatura o supervisión que el individuo experimenta, las condiciones físicas de trabajo, la política de la empresa, el clima de relaciones entre la dirección y el individuo, los reglamentos internos.

Cuadro N° 28. Equipamiento, Medio Ambiente y salud ocupacional

Ítem 20: La organización cuenta con servicio médico y equipos necesarios para atender emergencias en caso de accidente			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	21	51%	51%
Parcialmente de Acuerdo	10	24%	76%
Neutro	5	12%	88%
Parcialmente en Desacuerdo	4	10%	98%
Totalmente en Desacuerdo	1	2%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 20. Equipamiento, Medio Ambiente y Salud Ocupacional



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

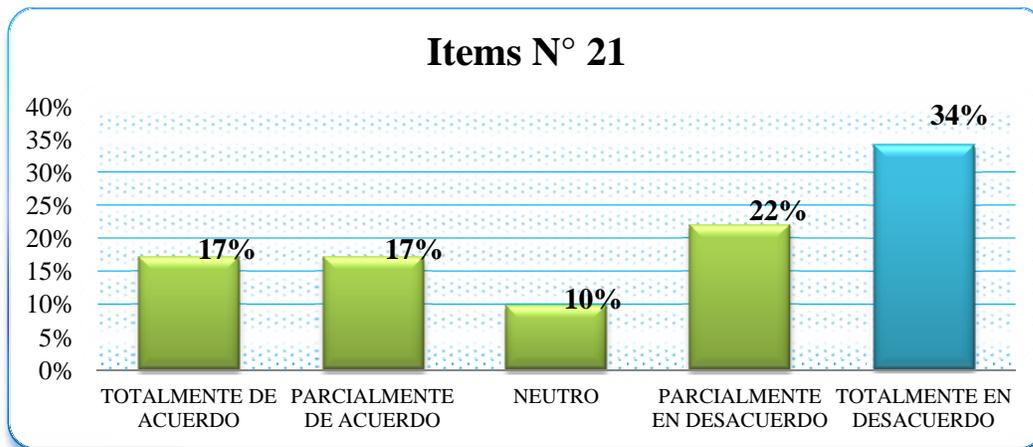
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 24% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 51% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con quela organización si cuenta con servicio médico y equipos necesarios para atender emergencias en caso de accidente. Este punto establecido por el Equipamiento, Medio Ambiente y Salud Ocupacional, cumple la misma función que el análisis del Tabla y Gráfico N° 19, ya que plantea la necesidades de seguridad del trabajador y que según Maslow citado por Chiavenato (2007), conforman el segundo nivel en las necesidades humanas. Las personas tienden a protegerse de cualquier peligro, sea este real o imaginario. Se está en la búsqueda de la protección causada por una amenaza o falta de algo. Aparecen al estar relativamente satisfechas las necesidades primarias y están relacionadas íntimamente con la supervivencia de las personas.

Cuadro N° 29. Creación de políticas para la prevención de accidentes laborales

Ítem 21: La organización imparte charlas y talleres que contribuyen a disminuir y/o evitar la ocurrencia de accidentes laborales			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	7	17%	17%
Parcialmente de Acuerdo	7	17%	34%
Neutro	4	10%	44%
Parcialmente en Desacuerdo	9	22%	66%
Totalmente en Desacuerdo	14	34%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 21. Creación de políticas para la prevención de Accidentes Laborales



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 22% confirmo estar parcialmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 34% de los encuestados respondieron estar totalmente en desacuerdo con que la organización si imparte charlas y talleres que contribuyen a disminuir y/o evitar la ocurrencia de accidentes laborales. Robbins y Judge (2009) exponen que, los empleados competentes no lo son para siempre. Las actitudes se deterioran y se hacen obsoletas, por lo que se hace necesario aprender otras. Esa es la razón por la cual las organizaciones gastan miles de dólares cada año con la intención de mejorar la profesión de sus trabajadores. Avanzar en la profesionalización, es tarea de cada trabajador y forma parte de los objetivos de la organización para optimizar las funciones de éstos. Forma parte de un valor intrínseco que motiva a las personas para realizar cada día mejor sus tareas. La organización debe impartir charlas y talleres

que contribuyan a disminuir la ocurrencia de accidentes laborales a través de los planes de crecimiento profesional, al poner en práctica los conocimientos adquiridos.

4.4.1.3.Resultados del componente: Factores Objetivos

Cuadro N° 30. Cálculo del Índice de los Factores Objetivos

INDICADOR	INDICE	NIVEL OBTENIDO
Participación y Control	62%	ALTO
Equidad Económica	26%	BAJO
Medio Ambiente	50%	MEDIANO
CRITERIOS		RANGOS
MUY ALTO		81 – 100%
ALTO		61 – 80%
MEDIANO		41 – 60%
BAJO		21 – 40%
MUY BAJO		0-20%

Fuente: Contreras (2018)

4.4.1.4.Análisis e interpretación de la Dimensión: Factores Objetivos

En primer lugar se encuentra la *Dimensión Participación y Control*, con un índice de 62% ubicándose dentro de la escala en el nivel Alto de los valores, lo cual permite evidenciar que los trabajadores consideran que en la organización existen aspectos que permiten mantener la calidad de vida laboral, donde es importante evidenciar la información que se maneja es de forma clara y transparente; el nivel autonomía para la toma de decisiones no es acorde a las tareas que realizan, debido a que cada decisión antes de ser llevada a cabo debe ser aprobada por el supervisor de la organización, cohibiéndolos a su vez de poder actuar de manera independiente ante la resolución de

algún problema, dado a que se debe seguir ciertas normas para comunicar inquietudes, opiniones y dudas acerca del trabajo.

Además se puede evidenciar que no son tomadas en cuenta las sugerencias de cada trabajador para mejorar las condiciones de trabajo, ya que ellos son quienes viven en carne propia el pro y el contra de llevar a cabo sus actividades de trabajo. Otro aspecto relevante observado en cuanto al nivel de participación y control es que los niveles de conocimientos son valorados al momento de la asignación de tareas y en el proceso de toma de decisiones lo que genera consigo la poca participación de los trabajadores en su proceso productivo y de mejora. Términos como involucrar, controlar, participar, influenciar y otros se encuentran en diversas definiciones sobre participación, están presentes según lo estipulado por Lares en dicha teoría.

En lo concerniente a la *Dimensión Equidad Económica*, la misma logra posicionarse entre los valores alto de la escala bajo con un índice de 26%, lo cual permite demostrar que los trabajadores consideran que el sistema de pago establecido (Deposito Bancario) por la organización cumple con sus expectativas y a su vez consideran que los incrementos de sueldos no se realizan considerando el alto costo de la vida, debido a que en ocasiones es insuficiente para cubrir los gastos de las necesidades primordiales. En este sentido, la equidad económica no estimula los recursos, la autodirección, las decisiones compartidas y reduce los abismos entre los resultados percibidos por los miembros de la organización.

Mientras que en relación a la distribución de las ganancias de la empresa, las mismas no son utilizadas para mejorar las condiciones físicas del área de trabajo, dado a que el ambiente de trabajo debe propiciar seguridad y confort a los trabajadores, además de que buenas condiciones de trabajo generan consigo confort y mayor

compromiso con la organización logrando la disminución la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

A su vez en la tercera *Dimensión Medio Ambiente*, se puede evidenciar que se obtuvo un índice Mediano, con un total del 50%, lo que nos permite deducir que la opinión de los trabajadores en relación a las condiciones físicas de trabajo y medio exterior les permite realizar su trabajo de manera adecuada realizando actividades como lo es la carga, traslado y descarga de los diferentes materiales y productos terminados.

En relación las condiciones de iluminación, ruido y temperatura, se evidencia que estas son acordes a las exigencias de los trabajadores permitiéndoles el confort en la realización de sus actividades de trabajo diarias. Donde la distribución de los bebederos y sanitarios en el lugar de trabajo es un factor inherente a esta dimensión ya que en el lugar estable (Oficinas) si se cuenta con la cantidad necesaria de los mismos, pero al momento de realizar sus actividades de traslado al interior del país ellos no cuentan con las condiciones básicas para la hidratación y necesidades de carácter fisiológicas, por lo cual la situación se torna precaria. Por último en función a los resultados se puede deducir que la organización debe impartir charlas, cursos y talleres que permiten la disminución de ocurrencia de accidentes y enfermedades a nivel ocupacional y a su vez cuentan con los implementos necesarios para saber cómo actuar al momento de presentarse algunos de estos indicios. Según Lares (1998: 128) “este componente dentro del modelo integral se comprende en dos sentidos; uno relacionado con los elementos que inciden en la salud ocupacional y el otro, la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico –ambiente de su trabajo”.

En términos generales sobre este indicador y en relación a las opiniones de los trabajadores sobre el Factor Objetivo, nos permite deducir que existen carencias en los Indicadores Equidad Económica y Medio Ambiente de Trabajo, mientras que en la Participación y Control permite el desarrollo funcional de cada una de sus actividades laborales. Se evidencia la estricta relación que existe entre el ambiente físico de trabajo y la percepción que posee el trabajador al momento de efectuarlo, donde ésta se determina por la cantidad de trabajo realizado, su responsabilidad, la toma de decisiones, la reestructuración y compensación. sin embargo, al momento de distribuir las responsabilidades, funciones y actividades en necesario mantener una relación directa con las expectativas que posee todo ser humano al momento de ingresar a su trabajo, y las que aspira la empresa que cumpla, ya que este es un factor que influye en la calidad de vida laboral.

4.4.2. Factores subjetivos

Los Componentes Subjetivos de acuerdo al Modelo Integral de Armando Lares (1998), están relacionados con todos aquellos aspectos intangibles presentes en el ser del trabajador como lo es el sentimiento de impotencia o de poder (Alienación), Seguridad, logros y reconocimientos en el trabajo (Satisfacción en el trabajo) y Sentido de pertenencia y Estabilidad laboral (Identificación y autoestima laboral). Los resultados que se obtuvieron a través del instrumento de investigación aplicado a los trabajadores de una empresa de Construcción se presentan a continuación por dimensión:

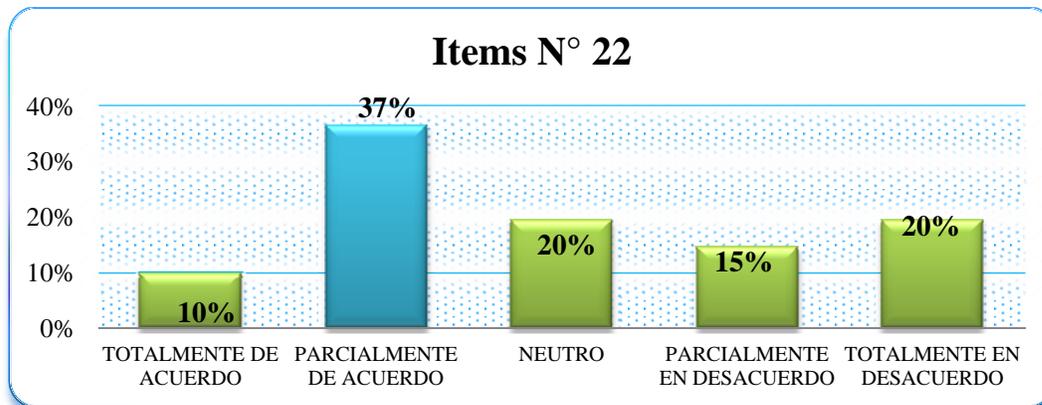
4.4.2.1. Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los trabajadores de una Empresa de la construcción de la dimensión: Alienación.

Cuadro N° 31. Oportunidad de promoción en el trabajo

Ítem 22: La organización ofrece oportunidades de promoción a todos los trabajadores			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	4	10%	10%
Parcialmente de Acuerdo	15	37%	46%
Neutro	8	20%	66%
Parcialmente en Desacuerdo	6	15%	80%
Totalmente en Desacuerdo	8	20%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 22. Oportunidad de promoción en el trabajo



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 20% confirmo estar

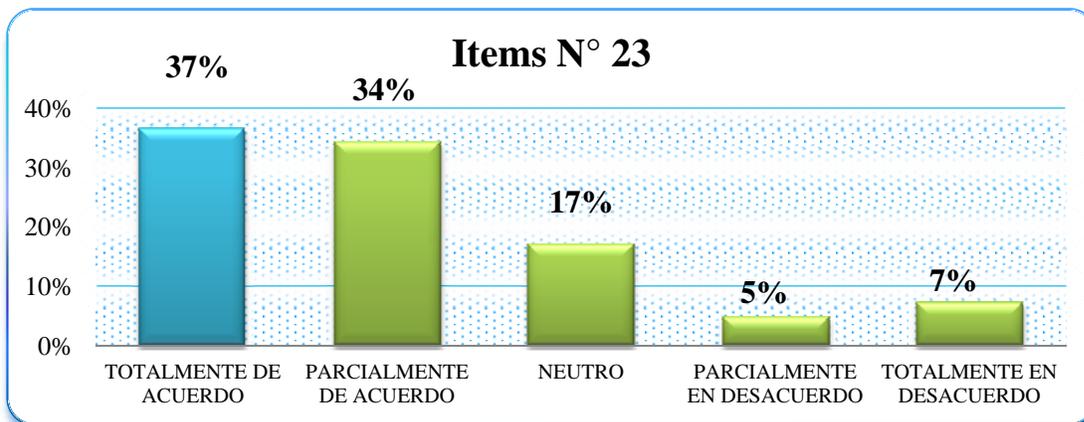
totalmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 37% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que la organización si ofrece oportunidades de promoción a todos los trabajadores. La promoción corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Este aspecto Oportunidad de Promoción en el Trabajo, se encuentra dentro de las necesidades de autorrealización y que según Maslow citado por Chiavenato (2007), son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en la cima de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano.

Cuadro N° 32. Influencia en el proceso de toma de decisiones

Ítem 23: Poseo autonomía para tomar decisiones durante el desarrollo de mis tareas en la organización			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	15	37%	37%
Parcialmente de Acuerdo	14	34%	71%
Neutro	7	17%	88%
Parcialmente en Desacuerdo	2	5%	93%
Totalmente en Desacuerdo	3	7%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 23. Influencia en el proceso de toma de decisiones



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

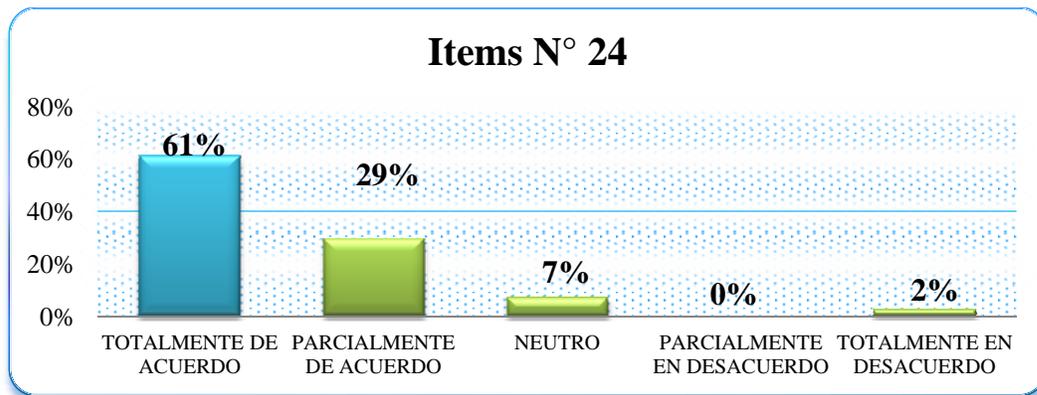
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico N° 23, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 34% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 37% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que si poseen autonomía para tomar decisiones durante el desarrollo de sus tareas en la organización. A cada equipo de trabajo y/o individuo, se le debe dar la oportunidad de expresar sus conocimientos y de asumir responsabilidades que influyan en la toma de decisiones dentro de las organizaciones ya que está relacionada con las necesidades de estima de Maslow como lo es la confianza en sí mismo, son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, y el orgullo personal. Los empleados quieren sentir que son miembros de confianza y valor para la organización.

Cuadro N° 33. Nivel de las relaciones interpersonales

Ítem 24: Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	25	61%	61%
Parcialmente de Acuerdo	12	29%	90%
Neutro	3	7%	98%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	98%
Totalmente en Desacuerdo	1	2%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 24. Nivel de las relaciones interpersonales



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

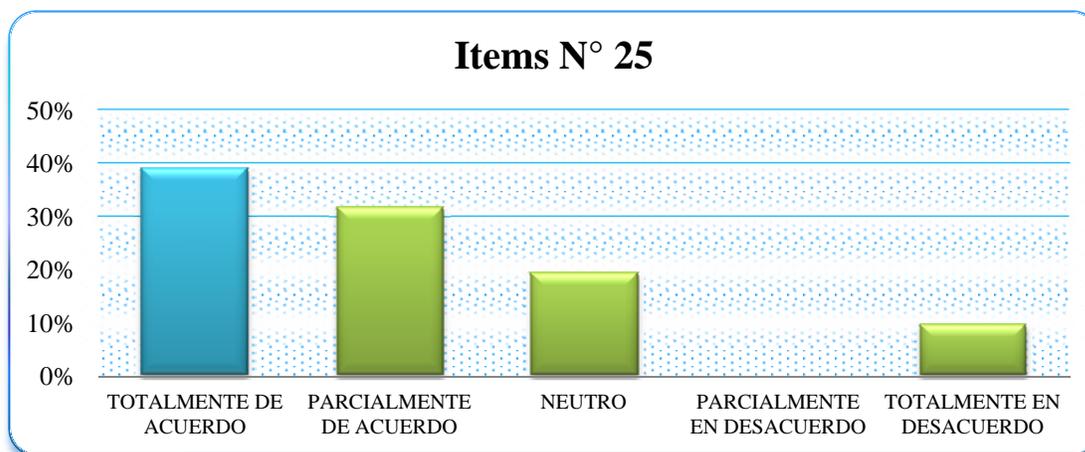
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 29% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 61% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que si mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. En este punto es importante mencionar las necesidades sociales, que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas. Por esta razón para los trabajadores es importante relacionarse con sus compañeros de trabajo, y las organizaciones deben propiciar actividades que promuevan las mejores relaciones interpersonales, de esta forma éstos alcanzarán sus objetivos personales.

Cuadro N° 34. Formas de Pensar

Ítem 25: En esta organización mi forma de pensar es respetada			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	16	39%	39%
Parcialmente de Acuerdo	13	32%	71%
Neutro	8	20%	90%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%	90%
Totalmente en Desacuerdo	4	10%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 25. Formas de Pensar



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 32% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados

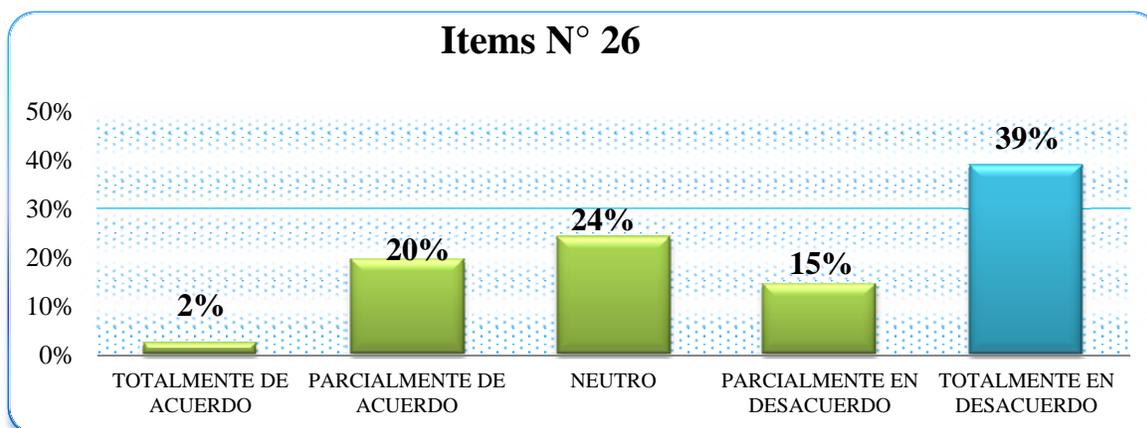
respondieron estar totalmente de acuerdo con que en esta organización su forma de pensar si es respetada. En importante destacar que dentro de una organización la forma de pensar de cada trabajador debe ser expresada a través de la participación ya sea grupal o individual. Participación es el involucramiento mental y emocional de los individuos en situaciones grupales que los estimula a contribuir a favor de las metas del grupo y a compartir la responsabilidad sobre ellas. Por ello, el personal debe ser tomado en cuenta su opinión o punto de vista, ser partícipe de las actividades realizadas, en la toma de decisiones por la Gerencia, esto permitirá una mayor integración del personal con sus Supervisores, con los objetivos, la misión y visión de la gerencia.

Cuadro N° 35. Deseos de cambiar de Organización

Ítem 26: El trato recibido por mis supervisores me generan deseos de abandonar la organización			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	1	2%	2%
Parcialmente de Acuerdo	8	20%	22%
Neutro	10	24%	46%
Parcialmente en Desacuerdo	6	15%	61%
Totalmente en Desacuerdo	16	39%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 26. Deseos de cambiar de Organización



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

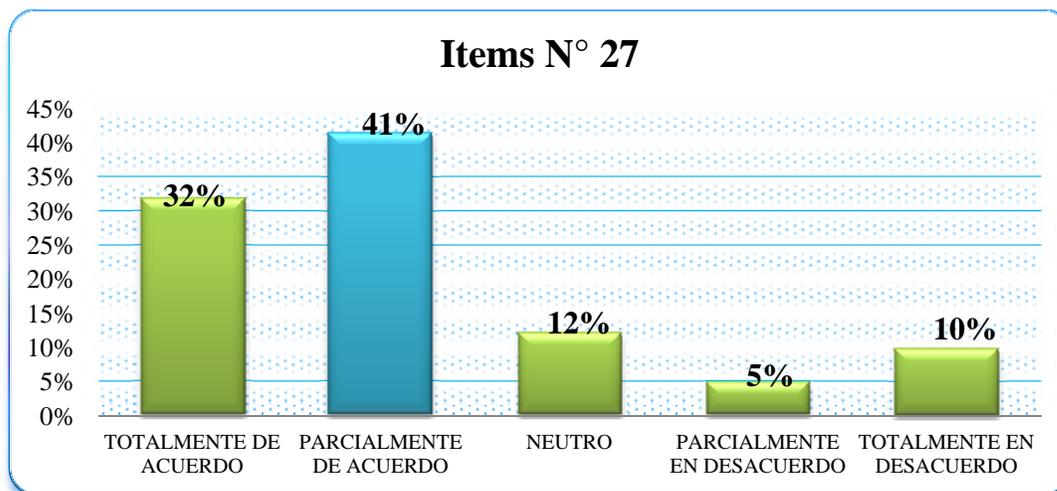
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 24% confirmo estar neutro en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados respondieron estar totalmente en desacuerdo con que el trato recibido por sus supervisores no les generan deseos de abandonar la organización. Efectivamente el trato es un elemento importante que se debe considerar al hablar de Clima Organizacional y que influye en el trabajo de los individuos que laboran en una empresa. En tal sentido es importante considerar como se tratan las personas que conviven en un mismo ambiente de trabajo. Por lo tanto se deben tomar en cuenta la amabilidad y la cordialidad elementos agradables que estén presentes en los distintos ambientes en los que se encuentran un grupo de individuos entre empleados y supervisores, ya que el lugar de trabajo es donde las personas por lo general pasan mucho tiempo del día.

Cuadro N° 36. Lineamientos impuestos en la Organización

Ítem 27: Para mantenerme en esta organización debo aceptar los lineamientos que me son impuestos			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	13	32%	32%
Parcialmente de Acuerdo	17	41%	73%
Neutro	5	12%	85%
Parcialmente en Desacuerdo	2	5%	90%
Totalmente en Desacuerdo	4	10%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 27. Lineamientos impuestos en la Organización



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los más altos porcentajes de respuestas que involucran un 32% confirmo estar totalmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 41% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que para mantenerse en esta organización deben aceptar los lineamientos que les son impuestos. Los lineamientos son según (Guth, 2007), un conjunto de intenciones, declaraciones de principios, normas constitucionales, según los cuales se dirigen todas las acciones de los trabajadores para el logro de los objetivos o metas de la empresa. Es importante destacar que, son una serie de objetivos donde se toman en cuenta los procedimiento estructurales y sistemáticos para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

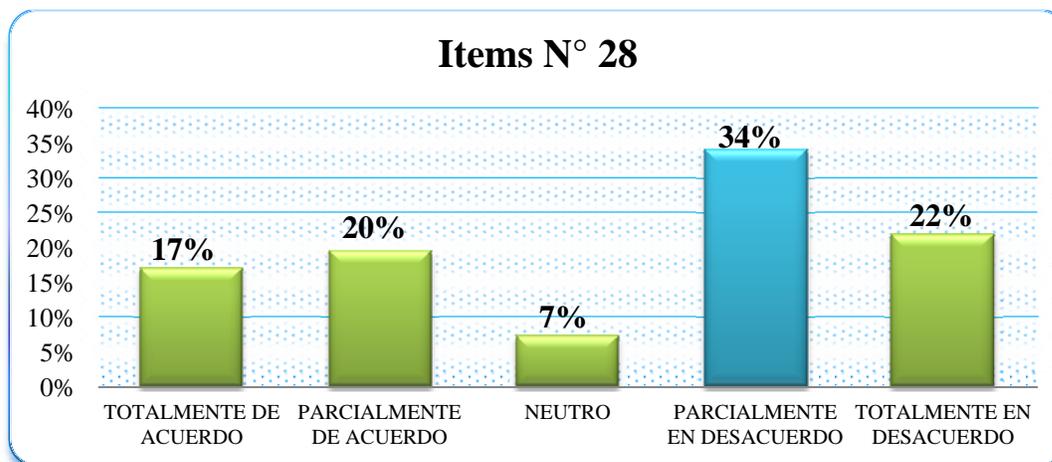
4.4.2.2.Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los trabajadores de una Empresa de la construcción de la dimensión: Satisfacción en el trabajo.

Cuadro N° 37. Niveles de Satisfacción con las oportunidades de Adiestramiento que puede ofrecer la Empresa.

Ítem 28: Me siento satisfecho con los programas de adiestramiento llevados a cabo por la organización			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	7	17%	17%
Parcialmente de Acuerdo	8	20%	37%
Neutro	3	7%	44%
Parcialmente en Desacuerdo	14	34%	78%
Totalmente en Desacuerdo	9	22%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 28. Niveles de Satisfacción con las oportunidades de Adiestramiento que puede ofrecer la Empresa.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

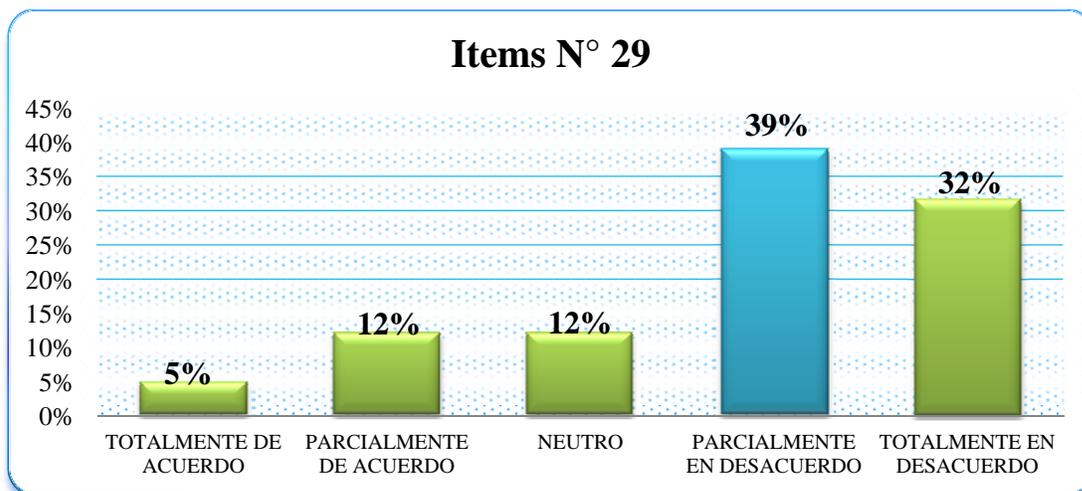
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 22% confirmo estar totalmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 34% de los encuestados respondieron estar parcialmente en desacuerdo con que se sienten satisfechos con los programas de adiestramiento llevados a cabo por la organización. Según Chiavenato (2007), las organizaciones deben de diseñar programas de capacitación para sus empleados como un proceso de formación que implementa el área de recursos humanos con la finalidad de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible. El objetivo de la capacitación es cambiar la actitud de las personas, esto ayudará a crear un clima más satisfactorio entre ellas o bien para aumentarles la motivación y hacerlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. Estos programas también están diseñados con la intención de motivar a sus empleados, para animarlos que estimulen el aprendizaje de habilidades nuevas y motiven a los individuos para que acepten responsabilidades mayores en la organización.

Cuadro N° 38. Percepción sobre los retos que plantea el Trabajo

Ítem 29:La organización plantea retos encaminados a lograr el desarrollo intelectual y emocional de los trabajadores			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	2	5%	5%
Parcialmente de Acuerdo	5	12%	17%
Neutro	5	12%	29%
Parcialmente en Desacuerdo	16	39%	68%
Totalmente en Desacuerdo	13	32%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 29.Percepción sobre los retos que plantea el Trabajo



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

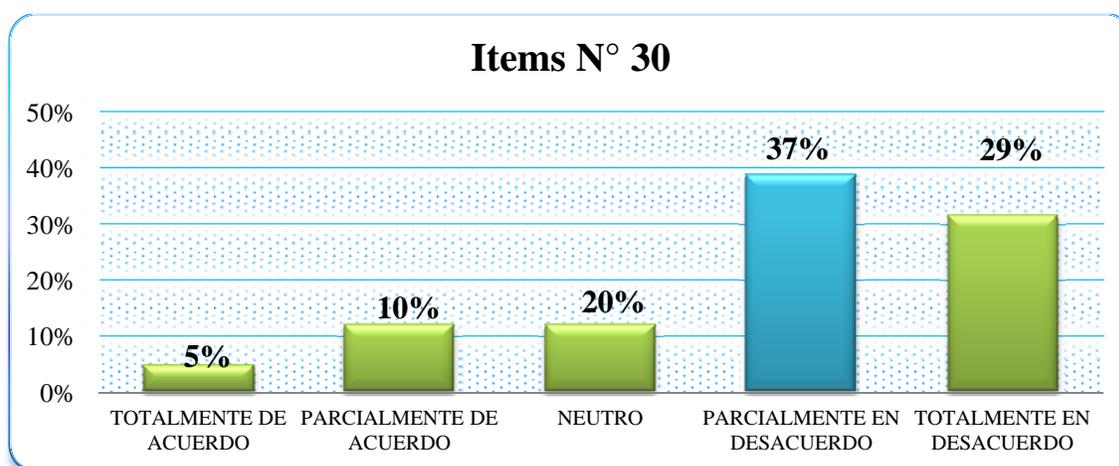
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 32% confirmo estar totalmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados respondieron estar parcialmente en desacuerdo con quela organización plantea retos encaminados a lograr el desarrollo intelectual y emocional de los trabajadores. Cuando la adaptación de la persona a su trabajo es funcional, encontramos que éste produce efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional de individuo y genera incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo. En efecto, para lograr el desarrollo intelectual y emocional de los trabajadores, es necesario tomar en cuenta las características y expectativas de la persona a su desarrollo personal y profesional.

Cuadro N° 39. Percepción sobre la política de motivación establecida por la Empresa

Ítem 30: La organización establece planes y programas para motivar al personal en el desempeño de sus labores			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	2	5%	5%
Parcialmente de Acuerdo	4	10%	15%
Neutro	8	20%	34%
Parcialmente en Desacuerdo	15	37%	71%
Totalmente en Desacuerdo	12	29%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Gráfico N° 30. Percepción sobre la política de motivación establecida por la empresa



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 29% confirmo estar totalmente en desacuerdo en sus respuestas, mientras que el 37% de los encuestados respondieron estar parcialmente en desacuerdo con que la organización establece

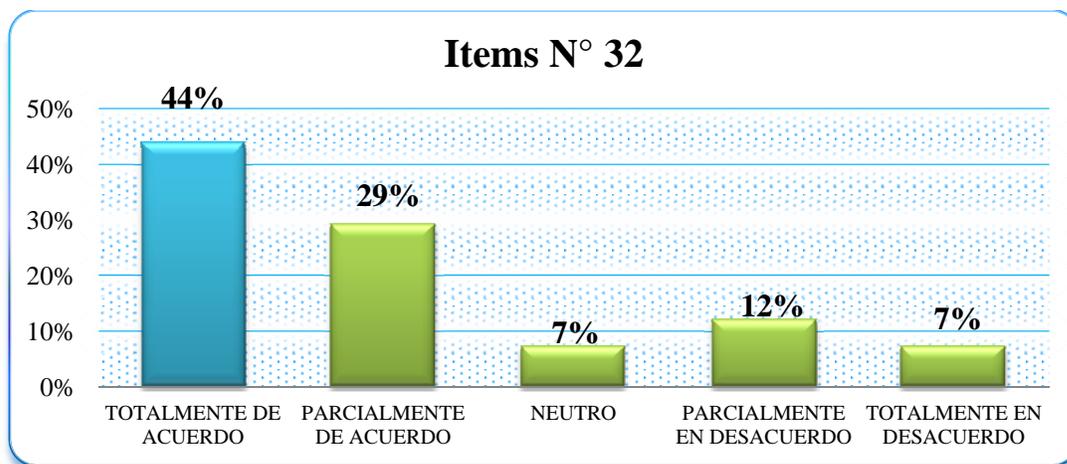
planes y programas para motivar al personal en el desempeño de sus labores. En relación a la percepción sobre la política de motivación establecida por la empresa, se pueden mencionar los Factores Motivacionales relacionados con el contenido del cargo o con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Los factores motivacionales están bajo el control del individuo y abarcan los sentimientos de autorrealización, crecimiento individual y reconocimiento profesional. Los factores motivacionales dependen de la naturaleza de las tareas ejecutadas. Tradicionalmente, las tareas se han definido y distribuido con la única preocupación de atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta los componentes de desafío y oportunidad para la creatividad y la significación psicológica del individuo que las ejecuta. Por lo tanto, dentro de la organización se debe tomar en cuenta planes y programas para motivar como lo es el reconocimiento, ya que el mismo es un motivador intrínseco para que se esfuercen a alcanzar sus logros dentro de la organización.

Cuadro N° 40 .Percepción acerca de las sugerencias planteadas por los supervisores en cuanto al Trabajo realizado o por realizar

Ítem 31: Recibo sugerencias por parte de los supervisores sobre cómo llevar a cabo mi trabajo			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	18	44%	44%
Parcialmente de Acuerdo	12	29%	73%
Neutro	3	7%	80%
Parcialmente en Desacuerdo	5	12%	93%
Totalmente en Desacuerdo	3	7%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 32. Percepción acerca de las sugerencias planteadas por los Supervisores en cuando al Trabajo realizado o por realizar.



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 29% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 44% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que si Reciben sugerencias por parte de los supervisores sobre cómo llevar a cabo su trabajo. En relación a la Percepción acerca de las sugerencias planteadas por los Supervisores en cuanto al Trabajo realizado o por realizar, se puede complementar que efectivamente recibir sugerencias de parte de los supervisores es señal de una buena comunicación dentro de la organización. Para Wellington (2005), la Comunicación comienza durante la fase de inducción, al formar la actitud de trabajo en un empleado, cuando a él o a ella se les introduce por primera vez a la misión, la cultura, las estrategias, los procesos, los productos, la gente y el sistema de apoyo de equipo de su compañía” (p. 96). La

Comunicación es el único medio que mantiene unida una empresa. En las organizaciones de alto rendimiento los empleados de todos los niveles son parte esencial en la cadena de comunicación, a ellos se les confía información financiera importante y se les incluye en el proceso de toma de decisiones. Sin duda, los empleados bien informados son empleados motivados y parte vital de la organización. “Lo más motivador que se puede hacer por otra persona es escucharla”. (p. 48).

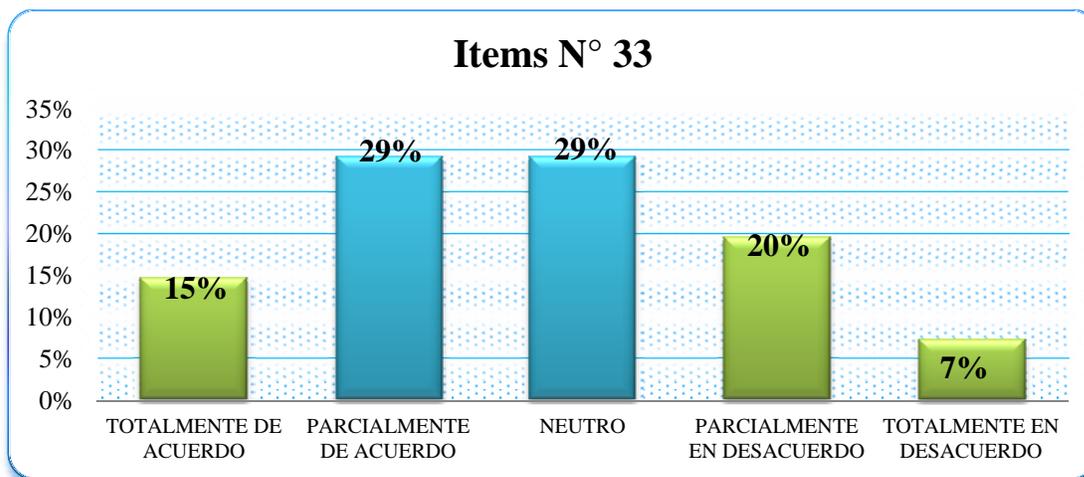
4.4.2.3.Frecuencia de respuestas al cuestionario aplicado a los Trabajadores de una Empresa de la construcción de la dimensión: Identidad y Autoestima Laboral

Cuadro N° 41.Identificación con las políticas y objetivos de la Organización

Ítem 33:Me siento identificado con los objetivos y políticas que posee la organización			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	6	15%	15%
Parcialmente de Acuerdo	12	29%	44%
Neutro	12	29%	73%
Parcialmente en Desacuerdo	8	20%	93%
Totalmente en Desacuerdo	3	7%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 33.Identificación con las políticas y objetivos de la Organización



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

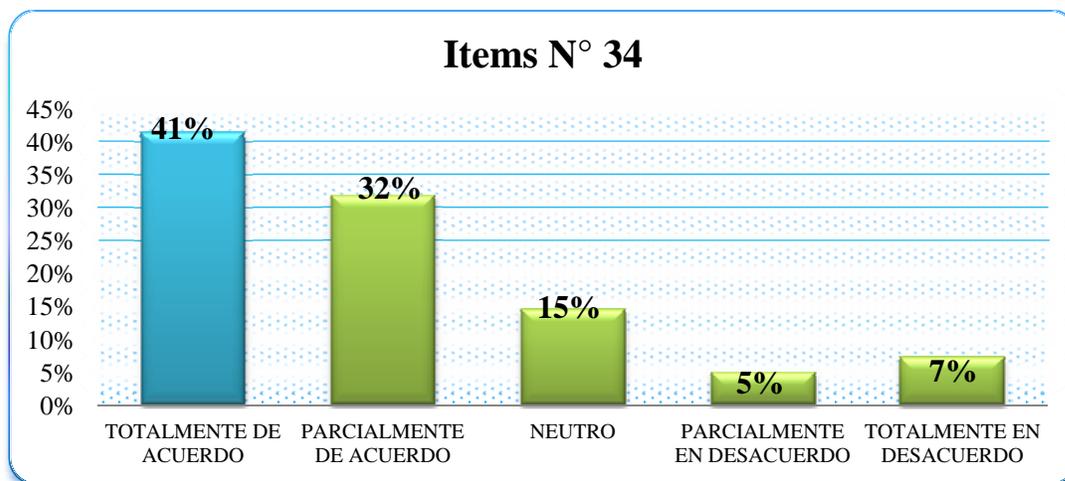
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 29% confirmo estar neutro en sus respuestas, mientras que un porcentaje igual el 29% de los encuestados respondieron estar parcialmente de acuerdo con que si se sienten identificados con los objetivos y políticas que posee la organización. Según Davis y Newstrom, sentirse identificado con los objetivos de la organización es sentir el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas (Pág. 128). Es necesario que en toda organización cada empleado conozca y se involucre con las metas, objetivos, políticas, misión y visión de ésta, lo cual está bastante relacionado con el compromiso organizacional que “es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

Cuadro N° 42.Identificación y tiempo de trabajo en la Organización

Ítem 34:Me siento orgulloso de ser parte integrante de esta organización			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	17	41%	41%
Parcialmente de Acuerdo	13	32%	73%
Neutro	6	15%	88%
Parcialmente en Desacuerdo	2	5%	93%
Totalmente en Desacuerdo	3	7%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 34.Identificación y tiempo de trabajo en la Organización



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 32% confirmo estar

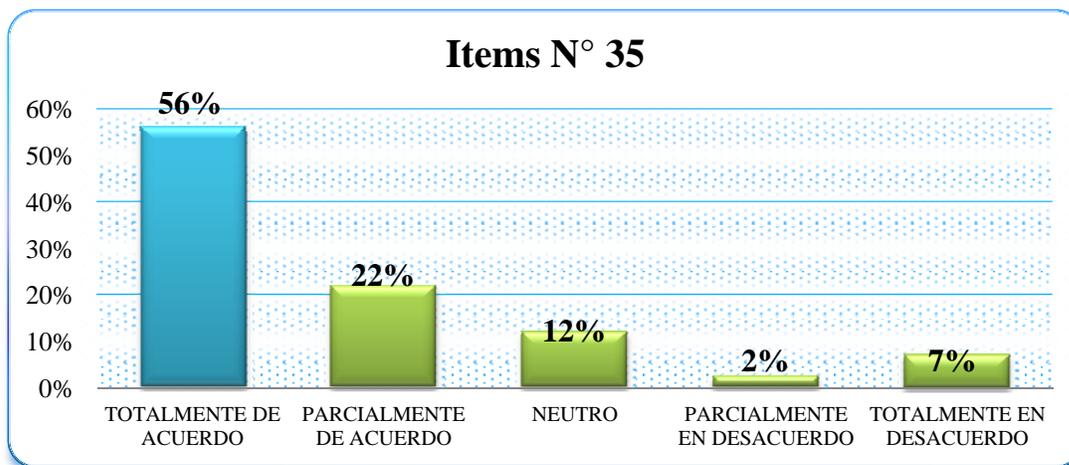
parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 41% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que si se sienten orgullosos de ser parte integrante de la organización. La Identificación y Tiempo de Trabajo en la Organización se encuentra relacionada con la motivación y que de acuerdo a lo que expresa Bob (1997), “Hoy los empleados buscan mucho más que un sueldo. Esperan que los traten como seres humanos. Esto suena obvio, pero muchos patrones todavía no se han dado cuenta” (p.17). Siguiendo las ideas del autor, las cuales sugieren que para lograr mantener a las personas motivadas en su trabajo se debe tomar en cuenta lo siguiente: “Mantener la moral de los empleados alta. Facultar a los empleados, darles independencia y autonomía. Promover la comunicación, programas de sugerencia. Fomentar la creatividad”. (p. 60)

Cuadro N° 43. Percepción del trabajo en la organización y actitudes familiar

Ítem 35:El trabajo que realizo es bien visto por mi entorno familiar			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	23	56%	56%
Parcialmente de Acuerdo	9	22%	78%
Neutro	5	12%	90%
Parcialmente en Desacuerdo	1	2%	93%
Totalmente en Desacuerdo	3	7%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 35.Percepción del Trabajo en la Organización y actitudes familiar



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

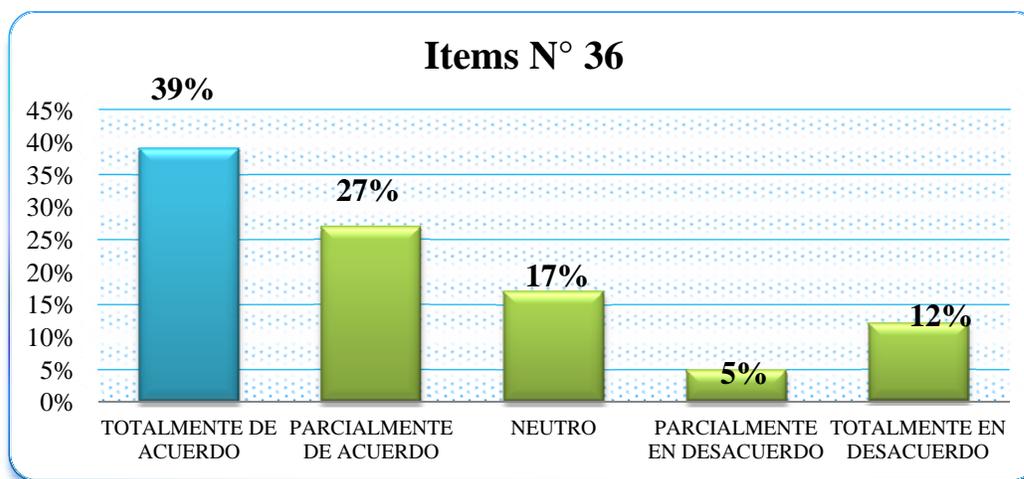
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 22% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 56% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con que el trabajo que realizan es bien visto por el entorno familiar. Dentro de la percepción del trabajo en la Organización y actitudes familiares, es oportuno destacar que la participación de la familia es esencial ya que ella forma parte de la vida del trabajador y es dentro de su entorno familiar donde nacen los valores que posteriormente son puestos en práctica en cualquier ambiente donde se desenvuelva, es por ello la importancia de las buenas relaciones personales, el trato, la comunicación y el desenvolvimiento, por lo tanto la familia puede influir de forma positiva en la calidad de vida de un trabajador.

Cuadro N° 44.Percepción del ambiente de Trabajo

Ítem 36:Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo al momento de realizar mis actividades			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	16	39%	39%
Parcialmente de Acuerdo	11	27%	66%
Neutro	7	17%	83%
Parcialmente en Desacuerdo	2	5%	88%
Totalmente en Desacuerdo	5	12%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 36.Percepción del ambiente de Trabajo



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 27% confirmo estar parcialmente de acuerdo en sus respuestas, mientras que el 39% de los encuestados

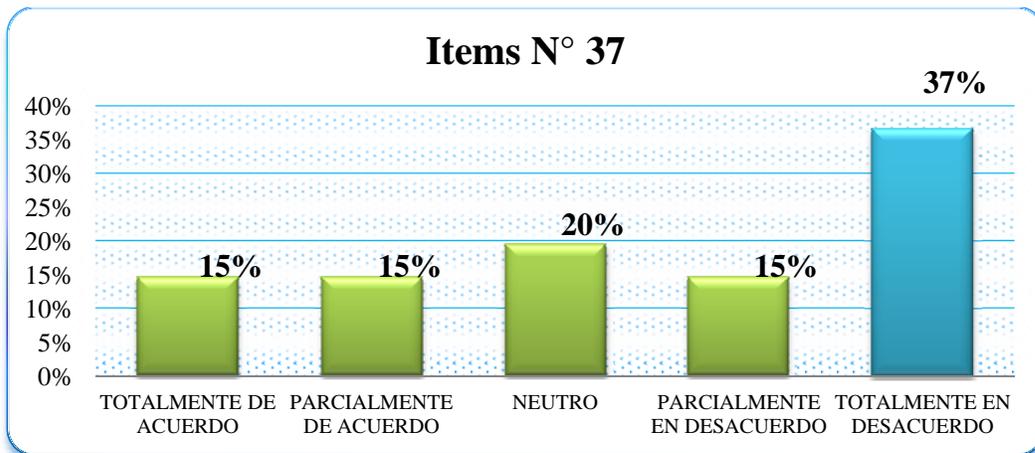
respondieron estar totalmente de acuerdo con que si se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo al momento de realizar sus actividades. El ambiente de trabajo de acuerdo con los resultados obtenidos, mejoran el clima de trabajo. En este sentido es importante considerar dentro de las empresas espacios físicos adecuados donde las personas que allí laboran se sientan a gusto y cubran sus necesidades, allí también se pueden considerar aspectos de acondicionamientos de los espacios que propicien un ambiente cálido donde los empleados se sientan a gusto y tomar en cuenta las necesidades de los empleados dentro de su jornada laboral. Las condiciones ambientales de trabajo según por Chiavenato (2008) están inmersas en la higiene laboral, garantizando la salud física de las personas. Desde el punto de vista de salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción que busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. De esta forma, un entorno laboral saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. Por lo que se deben tomar en cuenta la opinión de los trabajadores en relación a mantener un entorno saludable, proporcionándoles condiciones óptimas en su centro de trabajo.

Cuadro N° 45. Actividades encaminadas al medio ambiente

Ítem 37:Esta organización se ocupa de cuidar el medio ambiente mediante la aplicación de eco prácticas en las labores realizadas			
Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Totalmente de Acuerdo	6	15%	15%
Parcialmente de Acuerdo	6	15%	29%
Neutro	8	20%	49%
Parcialmente en Desacuerdo	6	15%	63%
Totalmente en Desacuerdo	15	37%	100%
TOTAL	41	100%	

Fuente: Contreras (2018)

Grafico N° 37.Actividades encaminadas al medio ambiente



Fuente: Contreras (2018)

Análisis:

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfico, se puede observar los mayores porcentajes de respuestas que involucran un 20% confirmo estar neutro en sus respuestas, mientras que el 37% de los encuestados respondieron estar totalmente en desacuerdo con que esta organización se ocupa de cuidar el medio ambiente mediante la aplicación de eco prácticas en las labores realizadas. Dentro de las Actividades encaminadas al medio ambiente, se puede concluir que cada organización debe participar progresivamente en el cuidado del medio ambiente, a través del desarrollo de programas encaminados en la preservación de los espacios al aire libre, que puedan ser utilizados como áreas recreativas para el disfrute familiar de los trabajadores y para el embellecimiento de los paisajes, como parte de la cultura organizacional.

4.4.2.4. Resultados del componente: Factores Subjetivos

Cuadro N° 46. Cálculo del Índice de los Factores Subjetivos

INDICADOR	INDICE	NIVEL OBTENIDO
Alineación	72%	ALTO
Satisfacción en el trabajo	27%	BAJO
Identidad y Autoestima Laboral	60%	MEDIO
CRITERIOS		RANGOS
MUY ALTO		81 – 100%
ALTO		61 – 80%
MEDIANO		41 – 60%
BAJO		21 – 40%
MUY BAJO		0-20%

Fuente: Contreras (2018)

4.4.2.5. Análisis e interpretación de la Dimensión: Factores Subjetivos

En relación a los Factores Subjetivos que indican el área intangible y a su vez sentimental y de pertinencia únicamente humanista sobre percepciones dentro del ámbito de trabajo, se observó que:

En lo concerniente a la *Dimensión Alienación*, la misma obtuvo un índice de 72%, ubicándose en los valores alto de la escala, evidenciándose con ello que las opiniones de los trabajadores con respecto a la alienación son consideradas de gran importancia debido a que esta representa la impotencia, la falta de poder y la

insatisfacción de ellos al no poder involucrarse en actividades de la organización que son inherentes solo al nivel administrativo o supervisorios de la misma.

Sin embargo los trabajadores manifestaron su alta satisfacción con respecto al indicador de oportunidad de promoción; ya que consideran que la organización otorga oportunidades de promoción a todos los trabajadores. Es importante resaltar que el nivel supervisorios dentro del ámbito organizacional permite la plena ejecución de las actividades de trabajo bajo los esquemas de control y aseguramiento de la calidad.

Con respecto a las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y formas de pensar de los mismos, se obtuvo que la gran mayoría da a conocer que se establecen relaciones de trabajo acordes a las exigidas dentro de la organización, mediante los valores de respeto y trabajo mutuo y a su vez en algunas ocasiones las formas del pensar generan ciertas diferencias básicas entre los mismos trabajadores. Por último los trabajadores catalogan que el desempeño de sus actividades dentro de la organización repercute de manera positiva sobre el futuro de la organización y desean continuar efectuando sus actividades de trabajo ya que les permite el desarrollo de una vida social, familiar y cultural.

Sobre la Dimensión *Satisfacción en el Trabajo*, se obtuvo un rango de Valoración bajo, bajo un índice del 27% lo que nos permite deducir que la organización no establece oportunidades de desarrollo a los trabajadores para su capacitación activa. A su vez es importante resaltar que la organización no posee planes o programas de motivación que permitan reconocer el desempeño laboral de sus trabajadores, donde se genera dicha conclusión ya que no hay conjunción concreta de opiniones positivas o negativas sobre dicho indicador. Por último en relación a este indicador sobre satisfacción en lo general los trabajadores se sienten

satisfechos con la complejidad de trabajo realizado, el sueldo de acuerdo a sus responsabilidades y roles desempeñados, y sobre todo con la supervisión realizada sobre ello, lo que implica mayor control sobre los procesos y atención de primera sobre sus necesidades laborales. Desde este punto de vista, la satisfacción en el trabajo es considerada como un estado psicológico que presentan los individuos y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de metas y expectativas personales.

La última de las dimensiones del componente subjetivo, como lo es *Identidad y Autoestima Laboral*, obtuvo un índice de 60% en la escala de valoración, lo que quiere decir que existe, un nivel de medio calidad de vida en cuanto a esta dimensión; con lo cual se puede determinar, que los trabajadores tienen una percepción positiva sobre su ambiente laboral, dando a entender que el mismo es óptimo y le brinda bienestar y buen desempeño laboral; esto se evidenció cuando el 87% de los trabajadores, manifestó que se sienten parte integrantes de la organización, es decir, se sienten identificados con los valores y objetivos establecidos por la misma. Las relaciones sociales juegan un papel muy importante en esta dimensión, y en este caso, la mayoría de los trabajadores, manifiestan que su trabajo es valorado por su entorno familiar y social, lo que contribuye a aumentar su autoestima laboral.

Por otra parte, se puede decir que el autoestima y la identificación con la organización contribuye de buena manera a aumentar la calidad de vida en el trabajo, ya que no solo se debe mantener al ser humano satisfecho en cuestiones materiales, con buenas ganancias si su autoestima laboral es baja, o si la persona no siente pasión e identificación con el trabajo. Sin embargo, por todo lo anteriormente expuesto, se puede deducir que ante la dimensión “Identidad y Autoestima Laboral” los trabajadores se encuentran altamente identificados con la organización. De esta manera la calidad de vida laboral, para lograr niveles valorativos superiores, debe

promover todas aquellas acciones organizacionales que simpaticen el desarrollo de la autoestima e identidad de todos los que participen en el proceso de producción (Lares, 1998).

4.5. Resultados Generales: percepción de los Trabajadores

Partiendo de los objetivos específicos N° 1 y 2 de la presente investigación, se presenta el siguiente cuadro de valoración con la finalidad de demostrar la percepción de los trabajadores en cuanto a la gestión de los sindicatos y en impacto en su calidad de vida laboral:

Cuadro N° 47. Medición Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral

Rango	Nivel de Medición	Definición
81 – 100	Muy Alto	Esta plenamente Satisfecho con la Gestión Sindical y acepta el ambiente laboral presente en el área de Trabajo.
61 – 80	Alto	Está satisfecho con la Gestión Sindical
41 – 60	Mediano	No existe inclinación favorable o desfavorable.
21 – 40	Bajo	No está satisfecho con la Gestión Sindical.
0- 20	Muy Bajo	No esta plenamente satisfecho con la Gestión Sindical y acepta el ambiente laboral presente en el área de Trabajo.

Fuente: Contreras, (2018)

A continuación se procede a presentar la aplicación de la medición para el cálculo del Índice General de Calidad de Vida en el Trabajo a partir del resultado obtenido en cada dimensión.

Cuadro N° 48. Resumen de la Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral

Gestión Sindical				
Dimensión	Ponderación	Rango de Valoración	Resultado Indicador	Definición
Marco Regulatorio	30%	Bajo	31%	No está satisfecho con la Gestión Sindical.
Funciones y Finalidades	27%	Bajo		
Principios y Roles	35%	Bajo		
Calidad de Vida Laboral				
Componentes Objetivos				
Participación y Control	62%	Alto	46%	No existe inclinación favorable o desfavorable.
Equidad Económica	22%	Bajo		
Medio Ambiente de Trabajo	50%	Mediano		
Componente Subjetivos				
Alineación	72%	Muy Alto	52%	No existe inclinación favorable o desfavorable.
Satisfacción en el Trabajo	27%	Bajo		
Identidad y Autoestima Laboral	60%	Mediano		
Resultado Global			43%	No existe inclinación favorable o desfavorable.

Fuente: Contreras, (2018)

Al momento de verificar los resultados obtenidos en los índices de los Factores Objetivos y Subjetivos se evidencian que los resultados Subjetivos predominan sobre los Objetivos. Lo que permite deducir que el área Intangible caracterizada por sentimientos, percepciones, compañerismo y satisfacción del trabajador en ocasión a su trabajo y entorno que lo rodea es más importante o reluciente para los trabajadores objetos de estudio, pero no se deja al margen los indicadores de carácter Objetivo ya que mediante la conjunción de ambos se permite obtener la calidad de vida global.

En relación a los resultados obtenidos mediante la conjunción de ambos indicadores, se obtuvo un resultado Global que se representa por un índice de 43% permitiendo concluir bajo nuestra escala de satisfacción que se arroja en un nivel Mediano, es decir, el nivel de satisfacción obtenido mediante la sumatoria de ambos Factores es Mediano, dejando evidente todos los puntos débiles presentes en la percepción de los trabajadores sobre la Gestión de los actores sindicales que al momento de ser reforzados propician un Calidad de Vida Laboral Uniforme orientado al mejoramiento continuo de los niveles de Satisfacción de un Individuo en el ámbito organizacional.

En función a lo plenamente establecido, se puede resaltar que tanto las dimensiones objetivas como subjetivas que influyen directamente en la calidad de vida de cada persona, está determinada por la percepción individual que posee cada individuo, donde él es un ser con ideologías y pensar único. Además se puede apreciar que Lares, en su modelo integral hace énfasis en que mientras que una organización cumple a cabalidad con todas las dimensiones expuestas, se logran altos niveles de satisfacción y por ende mayor productividad.

4.6. Sección N° II. Interpretación de los Resultados: Percepción de los Actores Sindicales

Para dar respuesta al objetivo específico N° 3 y 4, se procede a analizar los resultados obtenidos en función al abordaje cualitativo de la investigación, bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los Actores Sindicales de una empresa del Ramo de la Construcción, donde el objetivo es determinar la efectividad de su Gestión en la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores afiliados y a su vez darle respuesta a los objetivos planteados.

La presentación de los resultados está elaborada en función a dos partes que permiten la presentación, análisis e interpretación de la información, permitiendo responder las interrogantes establecidas en el planteamiento del problema, donde los resultados son ordenados de acuerdo a los indicadores expuestos para así identificarlos y analizarlos, con el fin de conocer la incidencia de ambos factores en el Desempeño Global de los sujetos de investigación.

Dentro de la estructura de la presente sección está expresado de la siguiente manera, la primera se encuentra la organización de los datos cualitativos a través de cuadros de categorización organizados con su respectiva perspectiva teórica. En segundo lugar se evidencian el análisis e interpretación de los discursos ofrecidos por los informantes objeto de estudio en función a los referentes teóricos de la investigación.

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Atribuciones de los Actores Sindicales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Atribuciones	Como dirigente sindical cual es su principal motivación para llevar a cabo sus Funciones?	La unidad de Acción Social y La Vocación de Servicio: es el catalizador para hacer algo útil o conseguir un fin para el colectivo, de la misma forma avanzar en la búsqueda de la dignidad de las personas y los pueblos ante la noble tarea desempeñada a través de su trabajo en cualquier centro de actividad económica.	Velar y hacer cumplir por los derechos y deberes de los empleados	Rodríguez y Vasquez (2008) dentro de las primeras atribuciones de las Organizaciones Sindicales tenemos: En la empresa: las primeras formaciones sindicales surgen en el plano de la empresa, para defenderse de los abusos de los patronos y mejorar las condiciones de trabajo; en las profesionales
	¿Dentro de las diferentes atribuciones que contempla la legislación venezolana, cual considera usted la principal que contribuye con su Gestión?	La sección tercera de las Organizaciones Sindicales: objeto; Artículo 365, Principio de pureza Artículo 366, Artículos desde 367 al 373. Artículo 395 Derecho a elegir y ser elegidos, Artículo 396 Derecho a expresarse libremente., Los Convenios y los Protocolos que incluyen los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de los pueblos reguardados por sus sindicatos , federaciones y confederaciones de una forma Organizada .	La ley orgánica del trabajador, los trabajadores y las trabajadoras en conjunto con la lopcymat.	

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Finalidades y Responsabilidades de los Actores Sindicales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Finalidades	En qué manera considera usted que su figura como sindicato contribuye con la calidad de vida de sus trabajadores afiliados?	Promoción pedagógica para los trabajadores para erradicar el desconocimiento de las leyes: ya que de lo contrario trae como consecuencia actos laborales de barbarie y desigualdad. Erradicando el Sicariato Sindical con dirigentes sindicales preparados en materia laboral y sensibilidad humana para que el progreso social y la elevación del nivel de vida del trabajador venezolano este enmarcado en la debida distribución de la riqueza e igualdad de géneros. Promoviendo la sana relación Obrero –Patronal para la cristalización de los objetivos en común en paz y equilibrio.	A través del contrato colectivo se favorece al empleado con beneficios salariales, bonos, dotaciones, entre otros	<p>Art. 365 de la LOTTT Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su derecho integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo</p> <p>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). El Artículo 89, establece que: El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.</p>
	De qué manera su Gestión contribuye con el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar?	Promoviendo el equilibrio trabajador-patrono a través del dialogo acertivo garantizando los derechos fundamentales con justicia.	Amparando la estabilidad laboral de cada trabajador y dando beneficios a sus familiares directos como conyuges e hijos, en cuanto a seguros médicos privados, útiles escolares, juguetes en navidad.	

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos laborales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Responsabilidades	De qué forma las inquietudes y necesidades de sus trabajadores son solucionadas con respecto al trabajo	En primera instancia a través del dialogo entre las partes sin ningún tipo de injerencias arbitrarias ni ataques que vulneren los derechos y obligaciones de los involucrado sobretodo la parte más noble que es la masa laboral. Mesas de trabajo periódicas.	Se convoca una asamblea para saber el tipo de necesidad que el trabajador o trabajadora tienen al respecto y se llega a acuerdos que favorezcan a ambas partes.	Art. 365 de la LOTT Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos económicos		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Aspectos Económicos	¿Cuál sería su opinión referente al tabulador de Sueldos y Salarios actualmente vigente en el Contrato Colectivo?	Según gaceta oficial N°40.871 Consta de 83 Clausulas; el cual ha sido una reconducción de los beneficios menos la cláusula 41 el cual tabula los sueldos y clasificaciones de nuestro sector; vista la devaluación de la moneda y la inflación elevada en nuestro sistema económico y bursátil atenta flagrantemente contra el salario digno para que el trabajador de la construcción adquiera bienes y servicios para el y su familia.	Mi opinión al respecto es que estas superan el sueldo de los trabajadores que no gozan de un contrato colectivo.	La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En el Artículo 91, se manifiesta que: 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. Artículo 87, estipula que: El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.
	Estás de acuerdo con el incentivo que aplica la organización en lo establecido en la cláusula número 20 del Acuerdo Colectivo llamado Bono por Asistencia Perfecta	Esta cláusula fue interpuesta en mesa de negociación por la parte patronal agrupada por la Cámara venezolana de la construcción tradicional y la Cámara de la Construcción: como incentivo al trabajador por el compromiso desempeñado con sus actividades laborales el cual fue aceptado por los trabajadores a través de las Federaciones y Sindicatos bases, en la actualidad sigue siendo aceptado pero es necesario ajustar la cantidad de días para poder ser acreedor de este beneficio.	Si estoy de acuerdo ya que es una manera de incentivar a los trabajadores para que cumplan con sus actividades	

	<p>¿En qué medida el entorno económico afecta su actividad como dirigente sindical?</p>	<p>El dirigente sindical no es un individuo que desarrolla su actividad laboral en paralelo...aquel que incurra en esa práctica simplemente desaparecerá por no estar en sintonía con sus afiliados por lo tanto el entorno afecta en gran medida el desempeño ya que maneja información mas cercana de la empresa, de como la misma sobrevive para poder adquirir insumos para mantener a flote la unidad de producción u obra en particular. Estamos en un clima muy denso que conlleva a estrechar visiones para que las condiciones de trabajo no sean vulneradas .ni la empresa perjudicada. “En tiempo de crisis y adversidad se fortalece el Dirigente Sindical”</p>	<p>Estamos en un clima muy denso que conlleva a estrechar visiones para que las condiciones de trabajo no sean vulneradas .ni la empresa perjudicada. “En tiempo de crisis y adversidad se fortalece el Dirigente Sindical”</p>	<p>La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos,</p>
--	---	---	---	--

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos económicos		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Aspectos Económicos	¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos económicos?	Coincidir que la unidad de acción sindical para organizar la democracia Sindical no es precisamente dar apertura a Organizaciones Sindicales que actúan a espaldas de los afiliados, estas al final del túnel son un Cascaron vacío. Que como pilar fundamental de la fuerza económica del País podemos hacer aportes para establecer los mecanismos discutiendo leyes y proyectos económicos que fortalezcan las bases de este país que tanto lo necesita para su elevación de nivel de vida. Dejar de ser testigos presenciales en materia laboral	La discusión de las leyes que fortalezcan la actividad económica y que se atribuyan a los derechos y los deberes de cada trabajador y de esta manera dejar de ser testigos presenciales en materia laboral... la Historia contemporánea sindical venezolana describe al Ejecutivo Nacional como un estado paternalista, y la sociedad cada día es más exigente	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Artículo 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. Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: El desarrollo físico, intelectual y moral.
	Qué retorno económico o Social obtienen los afiliados por su aporte Sindical y de Federación?	Libertad Sindical. Discusión de Convenciones Colectivas. Estabilidad laboral. Lucha en defensa del Trabajo Decente. Lucha por cumplimiento de Ley de seguridad industrial en el trabajo.	Promoción de cursos, seminarios o taller de capacitación profesional. Protección social para el trabajador y su núcleo familiar.	

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

<p>Aspectos Sociales y Culturales</p>	<p>Qué sugerencias aporta para realizar actividades de recreación y esparcimientos para los trabajadores y familia?</p>	<p>En algunos casos las organizaciones sindicales no se involucran en el proceso de recreación y esparcimiento para los trabajadores y la familia en vista de que no es fácil llenar las expectativas de los mismos, muchos piensan que esta actividad debe ser un festín como si se tratara de una feria de rifas y no es así. Mas sin embargo en cuanto al aporte del SUTICEC para con sus afiliados y las empresas establecemos vías conciliatorias en pro de que estas actividades sirvan de alguna forma para la unión familiar y el acercamiento entre los protagonistas de este proceso. Sabemos que la Ley exige este tipo de actividad porque de no estar reglamentado simplemente sería un acuerdo entre las partes, pero siempre tratamos de que cuando se ejecute sea extensivo para todos los trabajadores y su familia.</p>	<p>Sabemos que la Ley exige este tipo de actividad porque de no estar reglamentado simplemente sería un acuerdo entre las partes, pero siempre tratamos de que cuando se ejecute sea extensivo para todos los trabajadores y su familia.</p>	<p>Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Artículo 25: crear las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz.</p>
---------------------------------------	---	---	--	--

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos sociales y culturales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Aspectos Sociales y Culturales	¿En qué medida su Gestión Sindical contribuye con la Sociedad?	El accionar de un Dirigente Sindical es cada vez más necesario para fortalecer las actividades de protección, salvaguarda y reivindicación de los derechos laborales colectivos aun cuando en estos tiempos difíciles motivado al desbalance económico Venezolano el SALARIO se pulveriza en el tiempo motivado a que el rol del Estado como garante de brindar estabilidad a toda la población quede en duda por no ser cónsona con el día a día.	Gran responsabilidad en tiempos de austeridad para la dirigencia Sindical Venezolana, ya que hoy en día, el desbalance económico Venezolano el SALARIO se pulveriza en el tiempo motivado a que el rol del Estado como garante de brindar estabilidad a toda la población quede en duda por no ser cónsona con el día a día.	Art. 365 de la LOTTT. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo; a su vez las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional.
	Dentro del Contrato colectivo cual sería la recomendación para la inclusión de clausulas de Carácter social y cultural?	Más que cláusulas de carácter social y cultural, recomendaría el impulso a la contratación y sindicación de las mujeres en la industria de la construcción venezolana ya que a diferencia de otros países ciertamente hay mayor presencia en cargos de responsabilidad técnica, solo en ella es que hay mayoría. Si hablamos de igualdad de género pues debe ser tangible.	Vale la pena acotar que el contrato colectivo que rige la industria de la construcción de Venezuela solo es una reconducción debido a que el ejecutivo nacional marco pauta ante las cámaras: tradicional y bolivariana de la construcción y las 4 federaciones en representación de los trabajadores que solo discutirían las bases sobre el salario para el trabajador de este sector. Por lo tanto, los trabajadores de la construcción están en emergencia.	

Aspectos Laborales	¿Considera usted que las condiciones físicas de Trabajo donde sus afiliados desarrollan sus actividades son adecuadas?	No del todo en vista de que es complejo que en un 100% se cumplan cada artículo de la ley orgánica de seguridad industrial para los trabajadores. Sin embargo, todos los aspectos elementales de prevención son resguardados con atención prioritaria.	Para obtener buenas condiciones de trabajo Es necesario entender que, sin la aplicación de políticas gubernamentales efectivas para el desarrollo de la infraestructura del país, simplemente continuaremos estancados en un laberinto de inseguridad donde todos perdemos	Art. 365 de la LOTTT. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo
-----------------------	--	--	--	--

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos laborales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Aspectos laborales	¿Qué sugerencias aporta para mejorar las condiciones de trabajo en la organización?	Inclusión para la participación y así establecer enlaces políticos para que el Estado al emplear medidas económicas y de trabajo de índole público y privado en el país. Atienda las carencias de los trabajadores de la industria de la construcción en todo su ámbito de aplicación.	Adaptar condiciones satisfactorias que permitan al empleador canalizar en corto tiempo los trámites administrativos ante las dependencias gubernamentales y/o adquirir los recursos materiales para poder cristalizar proyectos que serán ejecutados en el país.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) En su Artículo 87, estipula que: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones
	¿En qué medida el entorno legal afecta su actividad como dirigente sindical?	El rol del Estado ha sido cuestionado pues los órganos administrativos cumplen parcialmente sus obligaciones y muchas veces es promotor de acciones antisindicales para no salvaguardar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores venezolanos sin distinción alguna.	La dirigencia sindical organizada y legalizada como promotor y defensor más cercano a los trabajadores de sus derechos debe preservar su activismo para mantener las conquistas obtenidas en el tiempo y luchar por mejorar la calidad de vida utilizando los instrumentos básicos que permita presentar reclamos si los hubiere	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) En su Artículo 87, estipula que: 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 pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

				existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho
	¿En qué medida la organización contribuye u obstaculiza con su gestión sindical?	Contribuye con brindar a través de la libertad y democracia sindical a la elección mediante el voto para actualizar nuestras autoridades desde las bases y de esta manera poder discutir y administrar las convenciones colectivas. Obstaculiza la posibilidad de las mujeres llegar a cargos de responsabilidad dentro de la directiva sindical ya que en su mayoría está a cargo de hombres.	Participación activa en las toma de decisiones dentro de la organización para promover la comunicación, y Obstaculiza la posibilidad de las mujeres llegar a cargos de responsabilidad dentro de la directiva sindical ya que en su mayoría está a cargo de hombres	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Artículo 357. El estado velara para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y trabajadoras.
	¿Qué propuestas ha generado para contribuir con la formación y desarrollo de sus afiliados?	Cursos de formación profesional a través de talleres y seminarios.	Indudablemente a través de uso del conocimiento Profesional y Técnico de cada trabajador y sobre todo el adiestramiento a través de charlas y talleres de formación.	Robbins y Judge (2009) exponen que, Avanzar en la profesionalización, es tarea de cada trabajador y forma parte de los objetivos de la organización para optimizar las funciones de éstos. La organización debe impartir charlas y talleres a través de los planes de crecimiento profesional, al poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

Cuadro N° 49. Categorización del Objeto Sindical

Indicador	Preguntas	Contribuciones en aspectos laborales		Perspectiva Teórica
		Informante I	Informante II	
Aspectos laborales	¿Cuál sería su principal motivación para su proteger y defender los intereses de sus afiliados en el proceso social de trabajo.	Vocación de servicio, imposibilitar la intervención patronal en alcanzar medidas de protección en los derechos fundamentales laborales y sociales de los trabajadores si discriminación, y democratizar el conocimiento para que los trabajadores tengan la confianza en su dirigencia sindical para comunicar cualquier situación.	Democratizar el conocimiento para que los trabajadores tengan la confianza en su dirigencia sindical para comunicar cualquier situación.	Derecho a la negociación colectiva en su artículo 431 expone: Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.
	¿Cuáles son los mecanismos empleados para lograr medir sus objetivos en cuanto a la satisfacción de los trabajadores con su gestión?	En la actualidad se emplean diversos mecanismos que de alguna forma fueron destacados en las preguntas respondidas anteriormente, más sin embargo para mantener la empatía entre sindicato-trabajador el verbo juega un papel fundamental ya que en muchos casos nuestra gestión como dirigentes sindicales va mas allá. el contacto directo con los trabajadores	El trabajador venezolano en toda su gama es golpeado sin piedad social y económicamente como para que su dirigencia sindical lo abandone a su merced. Nuestra gestión va enmarcada en mantener adaptada a los tiempos los beneficios que brinda la convención colectiva de industria de la construcción venezolana y el resto de los beneficios conquistado a través de la relación obrero –patronal blindada a	Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las

Fuente: Contreras (2018)

(Cont.)

		<p>nos permite establecer afectos, y estos ante el patrono se traducen en marco de lo legal sin llegar a los extremos, el trabajador venezolano en toda su gama es golpeado sin piedad social y económicamente como para que su dirigencia sindical lo abandone a su merced. Nuestra gestión va enmarcada en mantener adaptada a los tiempos los beneficios que brinda la convención colectiva de industria de la construcción venezolana y el resto de los beneficios conquistado a través de la relación obrero –patronal blindada a través de acuerdos.</p>	<p>través de acuerdos.</p>	<p>condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.</p>
--	--	--	----------------------------	--

Fuente: Contreras (2018)

4.6.1. Análisis de la categorización de las entrevistas

En primer lugar se evidencia el análisis e interpretación de los discursos obtenidos a través de cada una de la perspectiva de los informantes claves en relación a las Dimensiones y factores expuestos para así poder analizar sus respectivas perspectivas en función a la percepción de los actores sindicales.

Se analiza desde una primera instancia sobre el objetivo sindical las variables: Atribuciones, responsabilidades y finalidades y en segundo lugar fueron analizados las variables: Aspectos económicos, sociales, culturales y laborales.

4.6.1.1. Categorización del objeto sindical

Según el Art. 365 de la LOTTT, Las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

4.6.1.1.1. Variable: Atribuciones

Las preguntas que corresponde a las atribuciones de los actores sindicales se enfocan principalmente a la percepción que puede tener los entrevistados con respecto a las dimensiones de sus funciones y las vinculaciones enmarcadas en la legislación vigente, donde los informantes concuerdan que la principal motivación para ejercer sus atribuciones es la vocación del servicio al colectivo en búsqueda de hacer cumplir los deberes del patrono. Según Rodríguez y Vasquez (2008) dentro de las primeras atribuciones de las Organizaciones Sindicales tenemos: En la empresa: las primeras formaciones sindicales surgen en el plano de la empresa, para defenderse de los abusos de los patronos y mejorar las condiciones de trabajo.

En este orden ideas se puede evidenciar que a pesar de tener vocación por el colectivo la principal atribución en la gestión está estipulada dentro del marco de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras, dentro de los relatos de los informantes hace mención al principio de pureza como factor determinante para el desarrollo de sus funciones. Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) sobre el principio de pureza:

Artículo 366. No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos. (138).

A su vez el informante I, hace mención al Derecho a elegir y ser elegidos como principal atribución en su gestión sindical, esto contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (2012).

Artículo 395. Todos los afiliados y todas las afiliadas a una organización sindical tienen el derecho a elegir y reelegir a sus representantes sindicales, así como a postularse y ser elegidos o elegidas como tal en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. El incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio. Los trabajadores afiliados y las trabajadoras afiliadas a una organización sindical, tienen derecho a ser representados y representadas en la negociación colectiva por directivos y directivas sindicales que hayan sido designados y designadas mediante un proceso electoral libre y democrático. (156).

Las respuestas obtenidas de los entrevistados permitieron indagar sobre cada uno de estos aspectos, desde el contexto particular en el cual cada uno se encuentra insertado. En cuanto a los dos informantes entrevistados, se pudo observar que uno de ellos se encuentra más centrado sobre las atribuciones que contemplan su labor dichas enmarcadas en un lenguaje visualizado dentro de los diferentes niveles en reglamentos que van desde convenios y tratados en derechos humanos y las diferentes formas de organización de las fuerzas sindicales.

4.6.1.1.2. Variable: Finalidades

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado

a fines sindicales o incremento de su patrimonio. En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

En relación a esta variable los informantes claves en función a las dos interrogantes contempladas en el instrumento de investigación sobre como la figura sindical contribuye con la calidad de vida de sus afiliados se puede apreciar que dicha acción va orientada en la formación del obrero para erradicar el desconocimiento y manejo de la legislación vigente, a adicional es evidente la mención de la erradicación del Sicariato Sindical en dirigentes sindicales preparados en materia laboral. Según Atilio Hernández R.

La utilización de pandilleros en la lucha sindical se encuentra en el origen mismo de la organización profesional de los trabajadores. Ante la lucha de la clase obrera, los patronos estimularon la formación de bandas armada, primero con bates y cabillas, luego dotadas con armas de fuego para doblegar los movimientos sociales de resistencia contra la explotación de los trabajadores en tiempos del capitalismo originario con sus métodos de acumulación de capital formada al calor de la violencia y el salvajismo represivo.(En línea).

El sicariato sindical dentro de la actualidad es una situación que dentro del ramo de la construcción está latente y presente desde hace años, al hacer mención los diligentes sindicales durante el proceso de entrevistas es relevante mencionarlo,

adicional dentro de los discursos asociados con las acciones destinadas por el sindicato a elevar la calidad de vida del trabajo dichos informantes hacen mención que a través de los acuerdos entre patrono y representante de trabajadores contemplados en los contratos colectivos de trabajo repercuten en sus beneficios y en sus bienestar laboral. Según Art. 504 de la LOT

La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. (209).

A su vez dentro de la segunda premisa como la gestión contribuye con el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar, se pudo apreciar los discursos de los informantes y hacen mención a que amparando la estabilidad laboral de cada trabajador y dando beneficios a sus familiares directos como conyuges e hijos, mediante seguros médicos privados, útiles escolares, juguetes en navidad dichos contemplados en la convención colectiva del trabajo, estos contribuyen con el bienestar y estabilidad de ellos como afiliados y su núcleo familiar. A su vez hacen mención que deben promover el equilibrio entre el trabajador-patrono a través del dialogo asertivo garantizando los derechos fundamentales con justicia.

4.6.1.1.3. Variable: Responsabilidades

Dentro de responsabilidades de la gestión de los sindicatos está orientada a representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos enmanados de los

contratos individuales de los trabajos, cuando sean requeridos por los asociados promoviendo la educación gremial, técnica y general de sus asociados y canalizando las inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Sobre la versión de los informantes a través del dialogo entre las partes, mesas de trabajo periódicas, ni ataques que vulneren los derechos y obligaciones de los involucrados, asambleas para recabar las inquietudes y el tipo de necesidad que el trabajador o trabajadora tienen al respecto y se llega a acuerdos que favorezcan a ambas partes, mediante esta forma las inquietudes y necesidades de sus trabajadores son solucionadas.

4.6.1.1.4. Variable: Aspectos Económicos

Las organizaciones sindicales pueden redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción. De igual manera tienen autonomía financiera y pueden organizar su gestión de forma autónoma; sin embargo sus afiliados están en la obligación de rendir cuentas sobre la administración y fondos sindicales. En caso tal que los directivos responsables de la administración y manejo de los fondos del sindicato, no cumplan con la debida rendición de cuentas, no podrán optar a ser reelectos como directivos de la organización sindical.

La opinión referente al tabulador de Sueldos y Salarios actualmente vigente en el Contrato Colectivo surgen diferentes opiniones un poco contradictorias según la cláusula 41 el cual tabula los sueldos y salarios del ramo de la construcción; vista la devaluación de la moneda y la inflación elevada en nuestro sistema económico y bursátil atenta flagrantemente contra el salario digno para que el trabajador de la construcción adquiera bienes y servicios para él y su familia, sin embargo la opinión

opuesta difiere y menciona que dicho tabulador superan el sueldo de los trabajadores que no gozan de un contrato colectivo. Es decir a pesar de que dicho tabulador no satisfaga las necesidades básicas contempladas en la primera fase de la pirámide de Maslow, en vista a la constante devaluación de la moneda y altos índices inflacionarios que interfieren en la adquisición de bienes y servicios dichos salarios están por encima de lo estipulado en nuestra legislación como el Salario Mínimo nacional. Es importante resaltar lo siguiente con respecto a Salario:

Estando en primer lugar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

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.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012).

Artículo 98: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses. (45).

En otro orden ideas se puede evidenciar el incentivo que aplica la organización en lo establecido en la cláusula número 20 sobre el Bono por Asistencia Perfecta donde hacen mención que este fue interpuesto en mesa de negociación por la parte patronal agrupada por la Cámara venezolana de la construcción tradicional y la Cámara de la Construcción Bolivariana, como incentivo al trabajador por el compromiso desempeñado con sus actividades laborales, donde hacen mención que dicho beneficio es necesario ajustarlo ya que es una de incentivar a los trabajadores para que cumplan con sus actividades.

El entorno económico es un factor que influye en la actividad como dirigente sindical ya que el mismo no es un individuo que desarrolla su actividad laboral en paralelo, donde ellos se encuentran con un ambiente bastante denso que conlleva a estrechar visiones para que las condiciones de trabajo no sean vulneradas ni la empresa perjudicada. Por lo tanto el entorno económico afecta en gran medida el desempeño de la gestión ya que los dirigentes sindicales manejan información más cercana de la empresa, de cómo la misma sobrevive para poder adquirir insumos y mantener a flote la unidad de producción u obra en particular. Si bien dentro de las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos económicos nos encontramos la discusión de las leyes que fortalezcan la actividad económica y que se atribuyan a los derechos y los deberes de cada trabajador y de esta manera dejar de ser testigos presenciales en materia laboral. Según Organización Internacional Del Trabajo sobre La Libertad Sindical y recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad:

El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, para que con el ejercicio pleno de éste derecho, se alcance la resolución de importantes asuntos de talante económico y social, promover una buena gobernanza, avanzar en la paz y estabilidad social e industrial, y estimular el progreso económico. (en línea).

Si bien dentro del retorno económico o Social que obtienen los afiliados por su aporte Sindical y de Federación se pueden mencionar que ellos gozan de Libertad Sindical, beneficios contemplados en las Convenciones Colectivas de trabajo, protección social para el trabajador y su núcleo familiar, condiciones de trabajos enmarcadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, adicional a ello formación constante orientados al desarrollo de habilidades y destrezas en materia laboral.

De igual manera, es imperante la formación de un liderazgo sindical que permita promover una identidad colectiva por parte de los trabajadores cuyas demandas vayan más allá de reivindicaciones económicas que pueda contrarrestarse con el liderazgo empresarial emanado de estructuras organizaciones menos jerárquicas y con una visión individualista. Este debe ser capaz de supervisar el cumplimiento por parte del patrono de la ley y convenios colectivos tales como (licencias, vacaciones, matrimonios, maternidad, vacaciones, estudios, compensación y beneficios de los trabajadores y vigilar el cumplimiento de la normativa sobre Higiene Seguridad Industrial, procurando que los propios trabajadores participen en la estructuración y el diseño de la organización.

4.6.1.1.5. Variable: Aspectos Sociales y Culturales

El dirigente sindical es la figura clave en la representación de los trabajadores constituyendo el enlace entre el patrono y los trabajadores. Sus acciones representan a los trabajadores ante el patrono. El dirigente sindical debe tener la capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores.

En relación al variable aspectos sociales y culturales los informantes claves manifiestan que dichos no se involucran en el proceso de recreación y esparcimiento para los trabajadores y la familia en vista de que no es fácil llenar las expectativas de los mismos. Sin embargo saben que dichas actividades están contempladas en la Ley, ellos actúan mas como agentes conciliatorias en pro de que estas actividades sirvan de alguna forma para la unión familiar y el acercamiento entre los protagonistas de este proceso.

Referente a la inclusión de clausulas de carácter social y cultural la recomendación va orientada el impulso a la contratación y sindicalización de las mujeres en la industria de la construcción venezolana ya que a diferencia de otros países ciertamente hay mayor presencia en cargos de responsabilidad técnica, solo en ella es que hay mayoría.

Otro reto fundamental se refiere a la formación de la dirigencia sindical dentro de las funciones que debe asumir el líder sindical en la actualidad son más complejas y por tanto requieren el dominio de un conjunto de materias que le permitan abordar discusiones relativas a la organización del trabajo y sistemas de producción, logrando así una visión cultural mucho más amplia que pueda romper con viejos esquemas de subordinación partidistas e inmediateismo político que suele enfatizarse únicamente en necesidades económicas significando un distanciamiento en la búsqueda de la efectividad productiva de la organización.

4.6.1.1.6. Variable: Aspectos Laborales

La organización Sindical representa, defiende y promueve aspiraciones e intereses orientados a satisfacer necesidades materiales (alimentación, vestuario, habitación, salud,

entre otras.); no es por tanto, su función propia la representación de una idea política, religiosa o de otro carácter semejante. Dentro de los hallazgos sobre las condiciones donde los afiliados desarrollan las actividades se puede evidenciar que hay oportunidades de mejora, sin embargo las vitales contempladas en la legislación en materia de seguridad y salud laboral están presentes. Martínez (2010), explica los Factores Higiénicos, de la siguiente manera de acuerdo a las Condiciones de Trabajo:

- Condiciones del ambiente de trabajo: son aquellas condiciones que afectan a los trabajadores debido a aspectos como: mala ventilación, temperatura inadecuada, iluminación deficiente; lo que lleva a aumentar la insatisfacción y el estrés laboral.

Cuando se habla de condiciones del ambiente de trabajo, se consideran todas las dimensiones de estos aspectos, tanto positivos como negativos y, de ese modo, todo aquello que afecta la salud física y mental del trabajador, así como las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de salud física, el local de trabajo constituye el área de acción de los factores higiénicos, envolviendo aspectos conectados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, luminosidad y equipamientos de trabajo. De manera que, un ambiente saludable de trabajo debe envolver condiciones ambientales físicas que actúen positivamente sobre todos los órganos de los sentidos humanos, como visión, audición, tacto, olfato, y paladar; desde el punto de vista de salud mental, el ambiente de trabajo debe envolver condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que actúen positivamente sobre el comportamiento de las personas, evitando impactos emocionales como el estrés.

Dentro de las sugerencias contempladas por parte de los Actores Sindicales para mejorar las condiciones de trabajo hacen referencia a la inclusión en la participación y así establecer enlaces políticos para que el Estado al emplear medidas económicas y de trabajo de índole público y privado en el país se adquirieran los recursos materiales para poder cristalizar proyectos que serán ejecutados en el país y se puedan atender las carencias de los trabajadores de la industria de la construcción en todo su ámbito de aplicación.

En las entrevistas realizadas, se constató como el entorno legal repercute de manera negativa las actividades de los dirigentes sindicales, las versiones hacen mención a que el estado ha sido cuestionado, ya que los órganos administrativos cumplen parcialmente sus obligaciones y muchas veces son promotores de acciones antisindicales para no salvaguardar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores venezolanos sin distinción alguna. Donde la dirigencia sindical organizada y legalizada como promotor y defensor más cercano a los trabajadores de sus derechos debe preservar su activismo para mantener las conquistas obtenidas en el tiempo y luchar por mejorar la calidad de vida utilizando los instrumentos básicos que permita presentar reclamos si los hubiere. La organización contribuye a la gestión sindical a brindar a través de la libertad y democracia sindical a la elección mediante el voto para actualizar las autoridades desde las bases y de esta manera poder discutir y administrar las convenciones colectivas y Obstaculiza la posibilidad de las mujeres llegar a cargos de responsabilidad dentro de la directiva sindical ya que en su mayoría está a cargo de hombres.

Los dos informantes hacen mención a que la principal motivación para proteger y defender los intereses de sus afiliados van como lo participa el informante II “Democratizar el conocimiento para que los trabajadores tengan la confianza en su

dirigencia sindical para comunicar cualquier situación.”, mientras que el I “Vocación de servicio, imposibilitar la intervención patronal en alcanzar medidas de protección en los derechos fundamentales laborales y sociales de los trabajadores si discriminación, y democratizar el conocimiento para que los trabajadores tengan la confianza en su dirigencia sindical para comunicar cualquier situación”.

Si bien de acuerdo al INES (2002) entre algunas de las funciones del dirigente sindical se encuentran:

Ayudar a los trabajadores en los problemas relacionados con el trabajo que desempeñan. Tramitar y resolver conflictos. Organizar y orientar a los trabajadores en el sindicato. Mantener informado a los afiliados y motivarlos en las actividades que el sindicato este llevando a cabo. Servir de enlace entre los distintos agentes del sistema de relaciones laborales. Promover la formación de los afiliados. Conocer la legislación laboral vigente al igual que las condiciones de la contratación colectiva. (p.82).

Bajo este margen de ideas los dirigentes sindicales deben ser capaces de reclamar información previa a la aplicación de medidas disciplinarias para la defensa del trabajador. Donde los mecanismos empleados para lograr medir sus objetivos en cuanto a la satisfacción de los trabajadores con su gestión para mantener la empatía entre sindicato-trabajador el verbo juega un papel fundamental ya que en muchos casos nuestra gestión como dirigentes sindicales va mas allá. el contacto directo con los trabajadores nos permite establecer afectos, y estos ante el patrono se traducen en marco de lo legal sin llegar a los extremos, el trabajador venezolano en toda su gama es golpeado sin piedad social y económicamente como para que su dirigencia sindical lo abandone a su merced. La gestión va enmarcada en mantener adaptada a los tiempos los beneficios que brinda la convención colectiva de industria de la

construcción venezolana y el resto de los beneficios conquistado a través de la relación obrero –patronal blindada a través de acuerdos.

A su vez, dichas organizaciones deben estar en la capacidad de reconocer las fortalezas de una acción descentralizada ya que esta visión puede ser adaptada a la dinámica de los sindicatos de cada región, debido que cada empresa enfrenta cambios en su organización productiva y formas más flexibles de trabajo en distinta medida, lo que exige un mayor nivel de adaptabilidad por parte de los sindicatos para que pueda responder efectiva e inmediata a través de sus mecanismos de lucha tales como la negociación colectiva.

El movimiento sindical y sus dirigentes deben atender a cambios: de orden tecnológico, económico y político. Se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales.

4.7. Sección N° 3 Análisis Global

En esta sección se visualiza el análisis global para dar respuesta al objetivo general para así evaluar los diferentes puntos de análisis permitiendo determinar los puntos débiles y fuertes de la Efectividad de la gestión de los Actores Sindicales sobre la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Construcción.

Matriz DOFA

<p>MATRIZ DOFA GESTION SINDICAL/CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Buen desempeño de sus funciones como vocero. 2- Manejo de información clara y transparente. 3- Sistemas de pago correctos. 4- Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo. 5- Excelente relaciones interpersonales con los pares. 6- Vocación Sindical. 	<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escaso dominio de la Legislación laboral vigente 2. Poco dominio de las funciones y finalidades sindicales. 3. Poca normalización para expresar inquietudes y sugerencias. 4. Carencias en los Beneficios otorgados 5. Falta de Politicas en materia de Seguridad y Salud Laboral. 6. Carencias en los programas de formación y desarrollo. 7. Escasa injerencia Sindical en el Tabulador de Sueldos y Salarios. 8. Entorno Económico afecta las acciones Sindicales. 9. Poca injerencias en los programas de recreación y esparcimiento de los trabajadores.
	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Defensa de los derechos laborales 2. Asignación de actividades de acuerdos a los conocimientos. 3. Oportunidades de Promoción en la Organización. 4. Inclusión de Organizaciones Sindicales Mujeres. 	<p>ESTRATEGIAS FO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planes de inserción y Motivación de personal. 2. Permitir y fomentar el trabajo en equipo.

AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco Liderazgo 2. La gestión sindical no contribuye con el Bienestar laboral de los trabajadores 3. Insatisfacción con el salario devengado. 4. Escasos programas de motivación al personal. 5. Poca Identificación con la Organización. 6. Carencia en programas dirigidos a la Sociedad. 7. Poca motivación en el desarrollo de funciones Sindicales. 8. Escaso apoyo del estado en la búsqueda de reivindicaciones sindicales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insertar programas de Retención de Talentos. 2. Revisión de las estructuras Salariales de la Organización. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación en materia de Salud y Seguridad Ocupacional. 2. Programas de unión sindical del Ramo a Nivel Nacional.

Fuente: Elaboración propia (2018)

CONCLUSIONES

La Calidad de Vida Laboral juega un papel muy importante dentro del ámbito organizacional, donde este puede variar de acuerdo a factores económicos, sociales, culturales y a su vez espirituales; cuando hablamos de Calidad de Vida Laboral lo relacionamos directamente con el potencial humano y el entorno físico y social, ya que estos son factores determinantes en el nivel global sobre la Calidad de Vida de un Individuo, donde los Factores Objetivos (tangibles) y Subjetivos (intangibles), permiten determinar el índice en que se encuentra la calidad de vida.

A través del presente trabajo de grado, el cual lleva por título “Incidencia de los actores sindicales sobre la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en una empresa constructora del estado Carabobo y tiene por objetivo general, “Analizar la efectividad de la gestión de los Actores Sindicales en una empresa de la Construcción del Estado Carabobo, con el propósito de determinar su incidencia sobre la Calidad de Vida laboral de sus Trabajadores y Trabajadoras”. Dentro del contexto globalizado, el movimiento sindical y sus dirigentes deben atender a cambios: de orden tecnológico, económico y político; se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales.

En función al objetivo específico describir la percepción de los Trabajadores en relación a la gestión sindical realizada en una empresa del ramo de la Construcción

del Estado Carabobo, a través de las dimensiones estudiadas se puede concluir lo siguiente:

En primer lugar nos encontramos con el indicador *Gestión Sindical* bajo la percepción de los trabajadores el cual está estructurado por cinco (5) componentes: Marco Regulatorio, finalidades y funciones, principios y roles y por ultimo retos, bajo esta secuencia desde una primera instancia dentro de los hallazgos el nivel de dominio del manejo de la legislación vigente por parte de los actores sindicales es bajo. Adicional es evidente que dentro del indicador *Finalidades y Funciones* se ubica en un nivel bajo dentro de la escala, donde se determina que los actores sindicales dentro de las diversas funciones y finalidades contempladas en la legislación vigente como defender los intereses de los afiliados y actuar como agente negociador dentro de las discusiones de la convenciones colectivas de trabajo, hay carencias latentes en la ejecución y cumplimiento.

Dentro del indicador *Principios y Roles* los hallazgos indica que dichos actores sindicales no son un líder efectivo, adicional no son garantes de promover acciones encaminadas a cultivar y afianzar los valores y unión familiar. Por consecuente dentro del indicador *Retos* se pueden evidenciar que la más importante función que debe enmarcar a los actores sindicales es defender a los trabajadores; dentro de los diferentes relatos “Elevar aumentos y Beneficios” y Lograr Retorno Económico” esto concluye que los afiliados no solo ven necesario la defensa de los trabajadores, sino mas bien ejecutar acuerdos que permitan elevar su capacidad de aumentos de beneficios económicos.

Tal como lo establece Lucena las organizaciones Sindicales son organismos de defensa y responden con sus acciones y planteamientos, a atender las necesidades de

sus afiliados, donde buscan compensar el desequilibrio y asimetría existente entre la fuerza del empleador y la del trabajador individual. Esto permite deducir que la percepción de los Trabajadores en relación a la gestión sindical dentro de dicha organización bajo los lineamientos estudiados presenta carencias en el pleno ejercicio de las funciones, no ven este o actor como un fuerte en la defensa de sus derechos.

A su vez bajo el objetivo específico identificar los factores objetivos y subjetivos que determinan la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de una empresa de la construcción, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Dentro del indicador *Calidad de Vida Laboral* se estructura mediante dos componentes Factores Objetivos y Subjetivos y los mismos se subdividen en tres dimensiones cada uno, bajo esta secuencia desde una primera instancia nos encontramos con el componente factores Objetivos bajo la *Dimensión Participación y Control*, la misma se ubica en el nivel alto de los valores, lo cual permite evidenciar que los trabajadores consideran que en la organización existen aspectos que permiten mantener la calidad de vida laboral, donde es importante mencionar que la información que se maneja es de forma clara y transparente; el nivel autonomía para la toma de decisiones no es acorde a las tareas que realizan, debido a que cada decisión antes de ser llevada a cabo debe ser aprobada por el supervisor de la organización, cohibiéndolos a su vez de poder actuar de manera independiente ante la resolución de algún problema, dado a que se debe seguir ciertas normas para comunicar inquietudes, opiniones y dudas acerca del trabajo.

Además se puede evidenciar que no son tomadas en cuenta las sugerencias de cada trabajador para mejorar las condiciones de trabajo, ya que ellos son quienes viven en carne propia el pro y el contra de llevar a cabo sus actividades. Otro aspecto relevante

observado en cuanto al nivel de participación y control es que los niveles de conocimientos son valorados al momento de la asignación de tareas y en el proceso de toma de decisiones lo que genera consigo la poca participación de los trabajadores en su proceso productivo y de mejora.

En lo concerniente a la ***Dimensión Equidad Económica***, la misma logro posicionarse entre los valores en escala bajo lo cual permite demostrar que los trabajadores consideran que el sistema de pago establecido (Deposito Bancario) por la organización cumple con sus expectativas y a su vez consideran que los incrementos de sueldos no se realizan considerando el alto costo de la vida, debido a que en ocasiones es insuficiente para cubrir los gastos de las necesidades primordiales. Mientras que en relación a la distribución de las ganancias de la empresa, las mismas no son utilizadas para mejorar las condiciones físicas del área de trabajo, dado a que el ambiente de trabajo debe propiciar seguridad y confort a los trabajadores, además de que buenas condiciones de trabajo generan consigo confort y mayor compromiso con la organización logrando la disminución la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

A su vez en la tercera ***Dimensión Medio Ambiente***, se puede evidenciar que se obtuvo un índice Mediano, lo que permite deducir que la opinión de los trabajadores en relación a las condiciones físicas de trabajo y medio exterior les permite realizar su trabajo de manera adecuada realizando actividades como lo es la carga, traslado y descarga de los diferentes materiales y productos terminados. En relación las condiciones de iluminación, ruido y temperatura, se evidencia que estas son acordes a las exigencias de los trabajadores permitiéndoles el confort en la realización de sus actividades de trabajo diarias. Donde la distribución de los bebederos y sanitarios en el lugar de trabajo es un factor inherente a esta dimensión ya que en el lugar estable (Oficinas) si se cuenta con la cantidad necesaria de los mismos, pero al momento de

realizar sus actividades de traslado al interior del país ellos no cuentan con las condiciones básicas para la hidratación y necesidades de carácter fisiológicas, por lo cual la situación se torna precaria.

Por último en función a los resultados se puede deducir que la organización debe impartir charlas, cursos y talleres que permiten la disminución de ocurrencia de accidentes y enfermedades a nivel ocupacional y a su vez cuentan con los implementos necesarios para el actuar al momento de presentarse algunos de estos indicios.

En relación a las opiniones de los trabajadores sobre el Factor Objetivo, permite deducir que existen carencias en los Indicadores Equidad Económica y Medio Ambiente de Trabajo, mientras que en la Participación y Control permite el desarrollo funcional de cada una de sus actividades laborales.

En relación a los *Factores Subjetivos* área intangible y únicamente humanista sobre percepciones dentro del ámbito de trabajo, se observo que:

En lo concerniente a la *Dimensión Alienación*, se ubico en los valores alto de la escala, evidenciándose con ello que los opiniones de los trabajadores con respecto a la alienación son considerados de gran importancia debido a que esta representa la impotencia, la falta de poder y la insatisfacción de ellos al no poder involucrarse en actividades de la organización que son inherentes solo al nivel administrativo o supervisorios de la misma. Sin embargo los trabajadores manifestaron su alta satisfacción con respecto al indicador de oportunidad de promoción; ya que consideran que la organización otorga oportunidades de promoción a todos los trabajadores. Es importante resaltar que el nivel supervisorios dentro del ámbito

organizacional permite la plena ejecución de las actividades de trabajo bajo los esquemas de control y aseguramiento de la calidad.

Con respecto a las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y formas de pensar de los mismos, se obtuvo que la gran mayoría da a conocer que se establecen relaciones de trabajo acordes a las exigidas dentro de la organización, mediante los valores de respeto y trabajo mutuo; donde en algunas ocasiones las formas del pensar generan ciertas diferencias básicas entre los mismos trabajadores. Por último los trabajadores catalogan que el desempeño de sus actividades dentro de la organización repercute de manera positiva sobre el futuro de la organización y desean continuar efectuando sus actividades de trabajo ya que les permite el desarrollo de una vida social, familiar y cultural.

Sobre la Dimensión *Satisfacción en el Trabajo*, se obtuvo un rango de Valoración bajo, permitiendo deducir que la organización no establece oportunidades de desarrollo a los trabajadores para su capacitación activa. A su vez es importante resaltar que la organización no posee planes o programas de motivación que permitan reconocer el desempeño laboral de sus trabajadores, donde se genera dicha conclusión ya que no hay conjunción concreta de opiniones positivas o negativas sobre dicho indicador.

En relación a este indicador sobre satisfacción en lo general los trabajadores se sienten satisfechos con la complejidad de trabajo realizado, las responsabilidades y roles desempeñados, con la supervisión realizada sobre ello, lo que implica mayor control sobre los procesos y atención de primera sobre sus necesidades laborales.

La última de las dimensiones del componente subjetivo, como lo es *Identidad y Autoestima Laboral*, se ubico en un nivel medio en cuanto a esta dimensión; con lo cual se puede determinar, que los trabajadores tienen una percepción positiva sobre su ambiente laboral, dando a entender que el mismo es óptimo y le brinda bienestar y buen desempeño laboral; esto se evidenció cuando el 87% de los trabajadores, manifestó que se sienten parte integrantes de la organización, es decir, se sienten identificados con los valores y objetivos establecidos por la misma. Las relaciones sociales juegan un papel muy importante en esta dimensión, y en este caso, la mayoría de los trabajadores, manifiestan que su trabajo es valorado por su entorno familiar y social, lo que contribuye a aumentar su autoestima laboral.

Por otra parte, se puede decir que el autoestima y la identificación con la organización contribuye de buena manera a aumentar la calidad de vida en el trabajo, ya que no solo se debe mantener al ser humano satisfecho en cuestiones materiales, con buenas ganancias si su autoestima laboral es baja, o si la persona no siente pasión e identificación con el trabajo. Sin embargo, por todo lo anteriormente expuesto, se puede deducir que ante la dimensión “Identidad y Autoestima Laboral” los trabajadores se encuentran altamente identificados con la organización.

Bajo la relación a los resultados obtenidos mediante la conjunción de ambos indicadores, se obtuvo un resultado Global que permite concluir bajo la escala de satisfacción que se ubica en un nivel medio, es decir, el nivel de satisfacción obtenido mediante la sumatoria de ambos factores es Mediano, dejando evidente todos los puntos débiles presentes en la percepción de los trabajadores sobre la Gestión de los actores sindicales que al momento de ser reforzados propician un Calidad de Vida Laboral uniforme orientado al mejoramiento continuo de los niveles de satisfacción de un individuo en el ámbito organizacional; a su vez es notable las carencias presentes en los factores objetivos donde las condiciones tangibles presentes en la relación laboral se ven

afectadas por factores económicos que indiquen directamente en la calidad de Vida laboral de dichos trabajadores del ramo de la construcción.

Adicional bajo dicho objetivo específico conocer la opinión de los actores sindicales en relación al impacto que puede tener su Gestión sobre la Calidad de Vida Laboral, se obtuvieron los siguientes resultados:

Dentro de las evidencias presentes en los hallazgos bajo la percepción de los actores sindicales mediante las diferentes dimensiones y factores, estas se desglosan en atribuciones, finalidades y responsabilidades. Dentro de la dimensión de **Atribuciones** los actores sindicales se enfocan principalmente a la percepción que puede tener los entrevistados con respecto a las dimensiones de sus funciones y las vinculaciones enmarcadas en la legislación vigente, donde los informantes concuerdan que la principal motivación para ejercer sus atribuciones es la vocación del servicio al colectivo en búsqueda de hacer cumplir los deberes del patrono. En este orden ideas se puede evidenciar que a pesar de tener vocación por el colectivo la principal atribución en la gestión está estipulada dentro del marco de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras, dentro de los relatos de los informantes hace mención al principio de pureza como factor determinante para el desarrollo de sus funciones.

Bajo la dimensión **Finalidades**; es fundamental en los sindicatos la representación de sus afiliados, la protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos y que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio. En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación

mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

En relación a esta variable los informantes claves en función a las dos interrogantes contempladas en el instrumento de investigación sobre como la figura sindical contribuye con la calidad de vida de sus afiliados se puede apreciar que dicha acción va orientada en la formación del obrero para erradicar el desconocimiento y manejo de la legislación vigente, a adicional a ello es evidente la mención de la erradicación del Sicariato Sindical en dichos dirigentes preparados en materia laboral.

Dentro del indicador ***Responsabilidades***; la gestión de los sindicatos está orientada a representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos enmanados en los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados promoviendo la educación gremial, técnica y general de sus asociados y canalizando las inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo. Sobre la versión de los informantes a través del dialogo entre las partes, mesas de trabajo periódicas, ni ataques que vulneren los derechos y obligaciones de los involucrados, asambleas para recabar las inquietudes y el tipo de necesidad que el trabajador o trabajadora tienen al respecto y se llega a acuerdos que favorezcan a ambas partes, mediante esta forma las inquietudes y necesidades de sus trabajadores son solucionadas.

Si bien bajo el análisis de los criterios de los informantes se puede apreciar que los actores sindicales están consientes del peso que tienen bajo sus hombros sobre como

su gestión influye sobre la calidad de vida de sus afiliados, donde es evidente que dentro de las variables analizadas hay fallas en la gestión de dichos actores.

Finalmente en el objetivo específico establecer los aspectos de la gestión sindical que influyen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y trabajadoras en una empresa de construcción en el Estado Carabobo; se puede apreciar lo siguiente:

Dentro de los aspectos en los que los actores sindicales se rigen y se encuentran enmarcados dentro de la legislaciones en materia laboral y contemplados en los contratos colectivos de trabajo podemos resaltar que dentro de los *Aspectos económicos* dicha acción va encaminada en las cláusulas que contemplan sueldos y beneficios, donde el dirigente sindical no es un individuo que desarrolla su actividad laboral en paralelo, ellos se encuentran con un ambiente bastante denso que conlleva a estrechar visiones para que las condiciones de trabajo no sean vulneradas ni la empresa perjudicada. Por lo tanto el entorno económico afecta en gran medida el desempeño de la gestión ya que los dirigentes sindicales manejan información más cercana de la empresa. A su vez dentro de los aspectos *Sociales y Culturales* el dirigente sindical debe tener la capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores bajo esta perspectiva. Y referente a la inclusión de cláusulas de carácter social y cultural la recomendación va orientada el impulso a la contratación y sindicalización de las mujeres en la industria de la construcción venezolana. Y finalmente dentro de los aspectos *Laborales* sobre las condiciones donde los afiliados desarrollan las actividades se puede evidenciar que hay oportunidades de mejora, sin embargo las vitales contempladas en la legislación en materia de seguridad y salud laboral están presentes. Dentro de las sugerencias contempladas para mejorar las condiciones de trabajo hacen referencia a la inclusión en la participación y así establecer enlaces políticos para que el Estado al emplear medidas económicas y de

trabajo de índole público y privado en el país se adquirieran los recursos materiales para poder cristalizar proyectos. A su vez se constató como el entorno legal repercute de manera negativa las actividades de los dirigentes sindicales, las versiones hacen mención a que el estado ha sido cuestionado pues los órganos administrativos cumplen parcialmente sus obligaciones y muchas veces es promotor de acciones antisindicales. Los dirigentes sindicales deben ser capaces de reclamar información previa a la aplicación de medidas disciplinarias para la defensa del trabajador. Donde los mecanismos empleados para lograr medir sus objetivos en cuanto a la satisfacción de los trabajadores con su gestión para mantener la empatía entre sindicato-trabajador el verbo juega un papel fundamental ya que en muchos casos nuestra gestión como dirigentes sindicales va mas allá. A su vez, dichas organizaciones deben estar en la capacidad de reconocer las fortalezas de una acción descentralizada ya que esta visión puede ser adaptada a la dinámica de los sindicatos de cada región, debido que cada empresa enfrenta cambios en su organización productiva y formas más flexibles de trabajo en distinta medida, lo que exige un mayor nivel de adaptabilidad por parte de los sindicatos para que pueda responder efectiva e inmediata a través de sus mecanismos de lucha tales como la negociación colectiva. Donde el dominio de la legislación laboral, manejo y administración de recursos, establecimientos de acciones destinadas al núcleo familiar y social, e integración colectiva de alianzas sindicales son aspectos latentes de la gestión sindical que influyen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Por tal motivo, el estudio realizado permite comprender los diferentes puntos de vistas de los involucrados en el ámbito organizacional (trabajador- patrono y sindicato) dichos juegan un papel fundamental en cada proceso y las fallas o virtudes repercuten en el desempeño de sus funciones; la efectividad en la gestión de los actores sindicales, la administración de los recursos y la toma de decisiones son factores vitales que indican en la calidad de Vida laboral de los Trabajadores.

RECOMENDACIONES

Después de haber presentado las conclusiones pertinentes al presente trabajo de grado, y como respuesta a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, se presentan una serie de recomendaciones, las cuales al ponerse en práctica ayudaran a mejorar los resultados en donde se obtuvieron debilidades, y aumentar o mantener el nivel de calidad de vida de los trabajadores de una empresa de la construcción. Las organizaciones para lograr una máxima calidad de vida laboral en sus trabajadores no solamente deben considerar los aspectos cuantitativos, debido a que los cualitativos también son importantes, es decir, deben considerar a la persona como un ser humano, que siente, piensa y actúa. El trabajo debe ser significativo para la persona, y debe contribuir con la autoestima de los trabajadores.

A continuación se presentan las recomendaciones ofrecidas a la organización y actores sindicales:

A la organización:

- ❖ Establecer nuevas oportunidades de promoción para incentivar al personal en cuanto a retos y expectativas, para el desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales.
- ❖ Crear un programa de evaluación del desempeño y Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores.
- ❖ Mejorar el sistema de remuneración permitiendo ofrecer salarios justos, equitativos y acordes con las habilidades y experiencia de los trabajadores.
- ❖ Establecer políticas de incentivos socio-economicas que represente el esfuerzo realizado por sus trabajadores y que permita mejorar la calidad de vida laboral.

- ❖ Promover mecanismos de comunicación, como buzón de sugerencias, carteleras informativas, reuniones informativas mensuales.
- ❖ Establecer actividades de recreación y unión familiar, que permitan el compartir entre el trabajador, familia y trabajo.
- ❖ Crear programas de reconocimiento por antigüedad dentro de la organización, evento de premiación, certificados y bonificaciones.
- ❖ Proponer un conjunto normativo en cuanto a beneficios económicos y socio-económicos, pago alimenticio, pago de horas extras, vacaciones y utilidades.
- ❖ Implementar planes de capacitación y adiestramiento, sobre otras tareas y nuevos retos a los trabajadores a fin de formarlos en actividades distintas al cargo que desarrollan.
- ❖ Implementar actividades que estimulen al trabajador, a mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, como por ejemplo, premios por buena asistencia o reconocimientos.
- ❖ Realizar revisión de los beneficios contemplados en la convención colectiva vigente para realizar ajustes en cuanto a realidad.
- ❖ Implementar programas de divulgación del marco filosófico de la organización para permitir mayor identificación organizacional.

A los Actores Sindicales:

- ❖ Fortalecimiento en el sistema de formación del sindicalismo mediante un proceso educativo de capacitación constante y adecuada.
- ❖ Impulsar encuentros de reflexión que contemplen aquellos aspectos que identifican de forma común como obstáculos o debilidades del sindicalismo, independientemente de las corrientes de pensamiento que se presenten en el sindicato.

- ❖ Establecimiento de procesos de negociación colectiva amplios, coordinados, participativos y centralizados.
- ❖ El derecho de libertad sindical debe armonizarse con la actual economía. Ello por cuanto no puede esconderse ni obviarse el hecho de que el mundo atraviesa por una crisis económica y financiera.
- ❖ Impulsar comunicación activa con sus afiliados.
- ❖ Promover espacios para rescatar el diálogo entre los diversos actores, proponiendo ideas de cómo eliminar condiciones precarias de empleo que afectan directamente la situación económica del trabajador.
- ❖ Establecimiento de procesos de negociación colectiva amplios, coordinados, participativos y centralizados.

Mediante el pleno cumplimiento de todas estas recomendaciones se estima reforzar las debilidades presentes en el estudio y mantener o aumentar los aspectos positivos en la organización.

Referentes Bibliográficos

Arias y Heredia (1999) **Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño**. Editorial Trillas Mexico.

Arias, Fidias (2006). “**El Proyecto de Investigación**”, guía para su elaboración. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Bonilla, Josué (2010) **El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral: desafíos y propuestas**. Caracas –Venezuela.

Camacaro, Pedro (2010) **Abordaje conceptual de calidad de vida en el Trabajo**. Artículo en línea. Disponible: www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm. Consulta: 2018, Abril 01.

Cadena, Daisy (2013) “**Libertad Sindical de los Servidores Públicos. Caso Colombiano**”. Trabajo de Grado Publicado. Universidad Nacional de Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2002) **Gestión del Talento Humano**. Tercera Edición. Ed. Graw-Hill Interamericana S.A. Bogotá Colombia.

Chian y Krausse (2010) **Estudio empírico de Calidad de Vida Laboral, Cuatro Indicadores: Satisfacción Laboral, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Organización e Indicador Global, Sectores Privado y Público. Desarrollo, aplicación y Validación del Instrumento**. Trabajo de Grado Publicado. Universidad del Bio-Bio, Facultad de Ciencias Empresariales Chile.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial de la república Bolivariana de Venezuela N° 5.453. (2000)- Caracas Venezuela.

Convención Colectiva Socialista de las Trabajadoras y Trabajadores de la Industria de la Construcción (2016-2018)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Documento en línea. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> Consulta: 2018. Septiembre, 14.

Delgado de Smith, (2011) **La investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Delgado de Smith, Colombet Christian (2011) **Relaciones Teóricas y prácticas**. 1ra. Impresión de la primera Edición. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.

Díaz, Nadia (2015) **Sindicalismo Y Liderazgo Sindical Venezolano Del Sector Alimento Del Edo. Aragua**. Trabajo de Grado publicado. Universidad de Carabobo.

Espinosa y Morris (2002). **Calidad de Vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores**. Cuadernos de investigación. Cuaderno N°16. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, departamento de estudios del Gobierno de Chile.

Finiloza, Rosa (2008) **“Calidad de Vida Laboral del Recurso Humano de la Asociación Cardiovascular centroccidental-Ascardiocomo descriptor del clima Organizacional, Barquisimeto-Estado. Lara**. Trabajo de Grado Publicado. Universidad de Carabobo.

Granell, E., Garaway, D. y Malpica, C. (1997). **Éxito Gerencial y Cultura. Retos y Oportunidades en Venezuela**. Caracas: Ediciones IESA, C.A.

Gibson J. Ivanicevich (1996) **Las organizaciones**. Madrid: McGraw-Hill. Artículo en línea. Disponible: [www/publicación-Calidad-de-vida-en-el-trabajo-un-termino-de-moda-con-problemas-de-conceptualizacion](http://www.publicación-Calidad-de-vida-en-el-trabajo-un-termino-de-moda-con-problemas-de-conceptualizacion). Consulta: 2018, Setiembre 20.

Hackman J.R y Oldhams G.R 1980 **Trabajo**, rediseño lectura, Misa: Addison-Wesley: Lectura en Línea. Disponible: www.mitramiss.gob.ve.es/Calidaddevidalaboralypsicologiasocial. Consulta: 2018, octubre 10.

Hernández Atilio; **Notas Laborales; Sicariato Sindical**, artículo en Línea. Disponible <https://es.scribd.com/document/32660830/Notas-Laborales-El-Sicariato-Sindical> sicariato sindical. Consulta: 2018 Septiembre 12.

Hurtado, Ivan y Toro, Josefina (1999). **Paradigma y Método de Investigación**. Episteme consultoras asociados C.A. Valencia – Estado Carabobo.

James Stoner, Edward, Freeman y Gilbert, Daniel (1996) **Administración**. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall. Mexico.

Lares, Armando (1998) **Calidad de vida en el Trabajo un Modelo Integral**. Primera Edición. Libro en Línea. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/14271495/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>. Consulta: 2018, Junio 20.

Lanz, Marin (2011) “**Propuesta de un programa de Calidad de Vida Laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz**”; Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Católica Andrés Bello.

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

Lucena, Héctor (2008) **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**. Tercera Edición. Fondo Editorial Tropykos. Caracas, Venezuela.

Lucena, Hector (2007) **Las Relaciones Laborales en Venezuela, el movimiento Obrero Petrolera, Proceso de Formación y Desarrollo**. 4ta Edición. Editor el Centauro- Caracas, Venezuela.

Marcano, María (2003). **La Ciencia de la Psicología en el Nuevo Milenio**. Editora Rivolta. Valencia estado Carabobo.

Mendoza, Alejandro (2008) **Estudio de la Calidad de Vida de los Trabajadores de una empresa Farmacéutica**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo.

Organización Internacional de Trabajo (2009). **8va Reunión Regional Europea, información sobre calidad de vida en el Trabajo**. Biblioteca Mundial de la OIT. En Línea. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf. Consulta: 2018, Abril 01.

Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2013) **Comportamiento Organizacional**. Editorial Pearson, México.

Robbins S, Judge T (2009), comportamiento organizacional. Artículo en línea. Disponible: www.academia.edu/8111704/comportamiento-organizacional-13ad. Consulta:2018, Septiembre 02.

Santa, Palella y Martins, Pestaña (2004) **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Primera Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Caracas.

Universidad de Carabobo (2011). **Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula. Comisión Redactora. Venezuela.

Valenzuela, Samuel (1990), **El Movimiento Obrero en la transición hacia la democracia: un marco conceptual de análisis**, p. 302, en Revista Desarrollo Económico, Numero 119, Vol.30, Octubre-noviembre, pp. 220.332

Villasmil, Humberto (2003), **Fundamentos del Derecho Sindical Venezolano**. En línea. Disponible: www.researchgate.net/fundamentos-de-derecho-sindical-venezolano. Consulta: 2018, Septiembre 23.

Wettel, (2010) “**El Fuero Sindical en Venezuela**” Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado.

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO

GESTION SINDICAL/ CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado Trabajador a continuación se le presenta un cuestionario para recabar su opinión sobre **LA INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DONDE USTED LABORA**. La información que usted suministre es de carácter confidencial con fines exclusivamente académicos del Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Se le agradece la máxima colaboración y sinceridad al responder.

A continuación se presentan una serie de indicaciones referidas al cuestionario:

1. Las preguntas se encuentran divididas en dos secciones:
 - ❖ Gestión Sindical
 - ❖ Calidad de Vida Laboral
2. Lea cuidadosamente antes de responder cada pregunta.
3. El cuestionario consta de dos tipos de preguntas abiertas (requieren su opinión y reflexión) y cerradas (donde debe seleccionar una alternativa entre una serie de respuestas).
4. En las preguntas Cerradas responda de acuerdo a la escala que se le presenta, marcando con Equis (X) en la casilla correspondiente, según sus apreciaciones respecto a la respuesta que considera correcta.
5. Si tiene alguna duda por favor comunicarlo a la persona responsable de la investigación.

Cuestionario: Gestión Sindical /Calidad de Vida Laboral

Sección I. Gestión Sindical

AFIRMACIONES	Totalmente en Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Neutral	Parcialmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1- Considera que los actores sindicales poseen un adecuado dominio de la legislación laboral venezolana					
2- El sindicato ha realizado un gran aporte en cuanto a la formación integral, continua y permanente de sus afiliados.					
3- El sindicato siempre defiende y protege los intereses de sus afiliados					
4- La dirigencia sindical nos representa con eficiencia al momento de participar en las negociaciones colectivas					
5- La dirigencia sindical se ocupa diligentemente de proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados					
6- La dirigencia sindical se ocupa diligentemente de proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados					
7- El Actor Sindical está desempeñando correctamente su función de vocero					
8- El Actor Sindical es un líder efectivo					
9- El Actor Sindical realiza actividades encaminadas a promover y cultivar los valores y unión familiar					
10- La frecuencia de las reuniones sindicales para recabar y responder inquietudes se realiza en cortos periodos de tiempo					
11. Señale el principal reto que debe enfrentar un dirigente sindical					
<input type="checkbox"/> Defender a sus Trabajadores					
<input type="checkbox"/> Velar por el Retornos económico de sus Finanzas:					
<input type="checkbox"/> Cumplir con los intereses del patrono					
<input type="checkbox"/> Otra/ Mencione: _____					
12. Considera que la Gestión Sindical contribuye a elevar su Calidad de Vida Laboral:					
Si: <input type="checkbox"/>					
No: <input type="checkbox"/>					
¿Porque? _____					

Sección II. Calidad de Vida Laboral

AFIRMACIONES	Totalmente en Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Neutral	Parcialmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1. En la organización la información que se maneja es de forma clara y transparente.					
2. Mis inquietudes de trabajo se las expreso con confianza a mi supervisor inmediato					
3. En la organización existen normas que indican la forma en que los trabajadores deben comunicar sus opiniones y sugerencias a sus superiores					
4. Mis opiniones son tomadas en cuenta por mis supervisores para la toma de decisiones					
5. Mis conocimientos son tomados en cuenta por mi supervisor para la asignación de tareas					
6. Cuando realizo sugerencias de mejora sobre condiciones de trabajo, estas son tomadas en cuenta					
7. Las formas de pago estipuladas en el contrato colectivo sección clausulas económicas cumple con mis expectativas					
8. El salario devengado es aceptable en comparación con el pago dado por otras organizaciones					
9. La organización otorga ayudas económicas considerando el actual costo de vida					
10. Me siento satisfecho con mi espacio de trabajo al momento de realizar mis actividades					
11. El periodo de descanso diario establecido en el contrato colectivo es suficiente y aceptable					
12. La Organización cuenta con servicio médico y equipos necesarios para atender emergencias en caso de accidente					
13. La organización imparte charlas y talleres que contribuyen a disminuir y/o evitar la ocurrencia de accidentes laborales					
14. La organización ofrece oportunidades de promoción a todos los trabajadores segun lo estipulado en el contrato colectivo la organización cuenta con servicio					
15. Poseo autonomía para tomar decisiones durante el desarrollo de mis tareas en la organización					

AFIRMACIONES	Totalmente en Desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Neutral	Parcialmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
16. Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo					
17. En esta organización mi forma de pensar es respetada					
18. El trato recibido por mis supervisores me generan deseos de abandonar la organización					
19. Para mantenerme en esta organización debo aceptar los lineamientos que me son impuestos					
20. Me siento satisfecho con los programas de adiestramiento llevados a cabo por la organización					
21. La organización plantea retos encaminados a lograr el desarrollo intelectual y emocional de los trabajadores					
22. La organización establece planes y programas para motivar al personal en el desempeño de sus labores					
23. Recibo sugerencias por parte de los supervisores sobre cómo llevar a cabo mi trabajo					
24. Me siento identificado con los objetivos y políticas que posee la organización					
25. Me siento orgulloso de ser parte integrante de esta organización					
26. El trabajo que realizo es bien visto por mi entorno familiar					
27. Me siento satisfecho con el ambiente de trabajo al momento de realizar mis actividades					
28. Esta organización se ocupa de cuidar el medio ambiente mediante la aplicación de eco prácticas en las labores realizadas					

Muchas Gracias por su Colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Guía de Entrevista

1. Como dirigente sindical cual es su principal motivación para llevar a cabo sus Funciones?
2. ¿Dentro de las diferentes atribuciones que contempla la legislación venezolana, cual considera usted la principal que contribuye con su Gestión?
3. En qué manera considera usted que su figura como sindicato contribuye con la calidad de vida de sus trabajadores afiliados?
4. De qué manera su Gestión contribuye con el bienestar de los trabajadores y su núcleo familiar?
5. De qué forma las inquietudes y necesidades de sus trabajadores son solucionadas con respecto al trabajo.
6. ¿Cuál sería su opinión referente al tabulador de Sueldos y Salarios actualmente vigente en el Contrato Colectivo?
7. Estás de acuerdo con el incentivo que aplica la organización en lo establecido en la cláusula número 20 del Acuerdo Colectivo llamado Bono por Asistencia Perfecta
8. ¿En qué medida el entorno económico afecta su actividad como dirigente sindical?
9. ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos económicos?
10. Qué retorno económico o Social obtienen los afiliados por su aporte Sindical y de Federación?

11. ¿Qué sugerencias aporta para realizar actividades de recreación y esparcimientos para los trabajadores y familia?
12. ¿En qué medida su Gestión Sindical contribuye con la Sociedad?
13. Dentro del Contrato colectivo cual sería la recomendación para la inclusión de cláusulas de Carácter social y cultural?
14. ¿Considera usted que las condiciones físicas de Trabajo donde sus afiliados desarrollan sus actividades son adecuadas?
15. ¿Qué sugerencias aporta para mejorar las condiciones de trabajo en la organización?
16. ¿En qué medida el entorno legal afecta su actividad como dirigente sindical?
17. ¿En qué medida la organización contribuye u obstaculiza con su gestión sindical?
18. ¿Qué propuestas ha generado para contribuir con la formación y desarrollo de sus afiliados?
19. ¿Cuál sería su principal motivación para su proteger y defender los intereses de sus afiliados en el proceso social de trabajo.
20. ¿Cuáles son los mecanismos empleados para lograr medir sus objetivos en cuanto a la satisfacción de los trabajadores con su gestión?



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Brenda Lozada, titular de la cédula de identidad
Nº: 14.024.767, Especialista en el área de Gerencia de Recursos Humanos, hago
constar por medio de la presente que el instrumento utilizado en el Trabajo de Grado
titulado **“INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD
DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por el Lcdo. **Willians
Jose Contreras Rivero C.I. 20.967.403**, para optar al título de *Magíster en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales*, reúne las características y condiciones
necesarias referentes a la validez para cumplir con los objetivos en el trabajo de
investigación.

Firma del Experto:

Brenda Lozada

Lugar:

Valencia

Fecha:

11 / 02 / 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Leyda R. Arfando R., titular de la cédula de identidad
Nº: 9543106, Especialista en el área de Gestión Humana,
hago constar por medio de la presente que el instrumento utilizado en el Trabajo de Grado
titulado **“INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD
DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por el Lcdo. **Willians
José Contreras Rivero C.I. 20.967.403**, para optar al título de *Magíster en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales*, reúne las características y condiciones
necesarias referentes a la validez para cumplir con los objetivos en el trabajo de
investigación.

Firma del Experto:

Leyda R. Arfando R.

Lugar:

Valencia

Fecha:

04/04/2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BARBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NERZA REY DE POLANCO, titular de la cédula de identidad N° V-4.204.874, Especialista en el área de GESTIÓN HUMANA, hago constar por medio de la presente que el instrumento metodológico utilizado en el Trabajo de Grado titulado **“INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO”**, presentado por el Lcdo. **Willians José Contreras Rivero C.I. 20.967.403**, para optar al título de *Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales*, reúne las características y condiciones necesarias referentes a la validez y confiabilidad para cumplir con los objetivos en el trabajo de investigación.

Firma del Experto:

Lugar: VALENCIA **Fecha:** 10 /04 /2017

ANEXO C

COEFICIENTE ALFA CRONBACH
OCTUBRE, 2018

TITULO: INCIDENCIA DE LOS ACTORES SINDICALES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL ESTADO CARABOBO

LCDO. Willians Contreras

SUJETOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	PUNTAJE
	1	2	5	1	4	4	3	1	1	1	4	5	5	1	4	5	5	5	1	4	1	2	2	5	3	4	5	4	1	88
	2	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	5	5	1	4	4	5	5	2	3	2	2	4	5	2	4	5	4	2	96
	3	4	5	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	4	1	4	3	2	3	5	3	5	5	5	4	110
	4	3	4	5	2	3	4	3	3	2	4	5	5	4	2	5	5	4	3	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	105
	5	1	5	1	2	3	1	1	5	2	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	1	1	2	2	3	5	5	1	89
	6	3	5	5	5	5	4	3	3	1	4	4	3	4	1	5	5	3	1	5	1	1	1	3	4	3	5	3	4	94
	7	3	5	2	2	5	4	5	3	2	1	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	110
	8	1	1	2	4	2	5	4	4	1	1	4	1	1	1	5	5	1	1	4	2	1	1	1	1	5	5	1	5	70
	9	3	5	2	2	5	3	4	2	1	1	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	1	5	102
	10	3	2	3	4	4	4	1	1	1	1	4	2	1	1	5	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	55
	11	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	118
	12	4	4	5	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	5	5	5	4	99
	13	4	4	1	3	2	3	1	1	2	5	4	3	4	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	57
	14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	2	4	3	4	5	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	92
SUMA	41	58	37	48	53	49	40	41	29	49	62	52	42	37	51	66	49	32	52	40	28	32	50	42	55	58	47	45	1285	
PROMEDIO	2,6	4,1	2,3	3,4	4,0	3,5	3,1	2,8	1,8	3,0	4,7	4,1	2,7	2,6	4,1	4,9	3,7	2,1	4,0	2,8	2,0	2,2	3,7	2,8	4,0	4,5	3,2	3,2	91,79	
DESVIACION	1,0	1,4	1,6	1,3	1,1	1,1	1,6	1,5	1,0	1,8	0,5	1,5	1,8	1,3	1,4	0,3	1,6	1,4	1,2	1,7	0,8	1,0	1,8	1,3	1,3	1,3	1,7	1,8	19,14	
VARIANZA	0,9	2,1	2,5	1,6	1,1	1,2	2,5	2,4	1,1	3,1	0,2	2,3	3,3	1,6	1,9	0,1	2,5	1,9	1,6	2,8	0,7	1,1	3,1	1,7	1,8	1,6	2,8	3,1	366,49	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																												52,6		

RESUMEN DE RESULTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	7	3	2	4	2	2	3	1	5	7	7	2	0	6	11	5	1	5	4	0	0	7	2	7	9	5	4	
4	DE ACUERDO	4	5	2	6	5	5	4	2	1	5	6	0	6	3	2	2	3	1	4	1	0	2	1	3	3	2	3	4	
3	NEUTRO	7	0	1	2	3	6	2	4	2	0	1	4	1	6	3	1	3	5	3	2	4	4	2	4	2	1	2	1	
2	EN DESACUERDO	1	1	3	4	2	0	2	1	4	0	0	2	0	2	1	0	0	1	0	3	6	4	1	3	0	0	0	1	
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	1	5	0	0	1	4	4	6	4	0	1	5	3	2	0	3	6	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	
TOTALES		14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0,89$$

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Coefficiente Alfa
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40

TOTAL ITEMS = 28

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DIRECCION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
BRUNO VALERA
C.I. V-7.575.154
PROFESOR DE ESTADISTICA