



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

**ESTUDIAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO RÉGIMEN DE
PRESTACIONES SOCIALES DE LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA
DEL TRABAJO EN EL PERIODO ECONÓMICO 2012 EN LA EMPRESA
JRAMOCAR C.A MATURÍN ESTADO MONAGAS.**

PROFESORA:

Lcda. Marvelys Gallardo

BACHILLERES:

Lauris Villarroel C.I: 18.415.868

Stephanie Reyes C.I: 19.672.694

**Trabajo de grado (Modalidad Área de Grado) Presentado como
Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado (a) en Gerencia de
Recursos Humanos.**

Maturín, Febrero de 2013



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

ACTA DE APROBACIÓN
ESTUDIAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO RÉGIMEN DE
PRESTACIONES SOCIALES DE LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA
DEL TRABAJO EN EL PERIODO ECONÓMICO 2012 EN LA EMPRESA
JRAMOCAR C.A MATURÍN ESTADO MONAGAS

REALIZADO POR:

Reyes, Stephanie
Villarroel, Lauris

TRABAJO DE GRADO, MODALIDAD ÁREAS DE GRADO, PRESENTADO
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO
EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

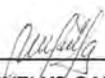
APROBADO POR:



Prof. YENNY MARTINEZ
JURADO



Prof. JOANNA MARTINEZ
JURADO



Prof. MARVELYS GALLARDO
ASESORA ACADÉMICA

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida, salud y la alegría de alcanzar este sueño.

A mi mamá y mi tía, por confiar en mí y por brindarme lo que necesité para seguir adelante.

A mi familia, por estar ahí y ayudarme a seguir adelante.

A mi novio, por llegar a mi vida y apoyarme cuando más lo necesite. Te Amo.

A mi compañera de área Stephanie Reyes, por confiar en mí para realizar este sueño juntas y por recordarme a cada momento que guardara el trabajo.

A mi amigo Daniel Navarro por brindarme su ayuda cuando más la necesite. Te quiero.

A mis amigos (Geinnys, Ligia, Mary, Luisangelis, Blaineth, Wilfredo, Ernesto, Kariannys) por estar en los buenos y malos momentos a mi lado y por apoyarme a lo largo de mi carrera. Los Quiero Mucho.

A todos mis compañeros y amigos de la universidad en especial (Mairobis, Enid, Dairys, Marvys, Yuriselis, Stephanie, Samira, Samilka) por hacerme reír, por ayudarme y apoyarme tanto en clase como en lo personal. Extrañare todos esos momentos. Gracias por su amistad.

A todos los profesores que a lo largo de mi carrera me dieron los conocimientos y la formación necesaria para ser una profesional, en especial a Eleazar Moreno, George Martínez. Edgar Gonzales, Joanna Martínez, Inoldo Castañeda. E igualmente a la secretaria del departamento de gerencia de recursos humanos Amny López.

A mi tutora Marvelys Gallardo, gracias por ayudarnos en la elaboración de este proyecto.

A la universidad de Oriente y al departamento de Gerencia de Recursos Humanos, por ser mí casa de estudio.

A la distribuidora JRAMOCAR C.A, por abrimos sus puertas y brindarnos la información necesaria para el desarrollo de este proyecto.

A la señora Carmen Medina por haberme aceptado en su casa tantas veces y alimentarme. Gracias por su apoyo.

A todas las personas que de alguna u otra manera me apoyaron y estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos.

Lauris Villarroel

AGRADECIMIENTOS

Al Dios Todopoderoso que me ama y demuestra su fidelidad para conmigo día tras día que me llena de vida cada mañana y cumple sus promesas en mí. Nadie como El para agradecerle su inmenso amor y misericordia al darme la oportunidad de culminar esta meta.

A mi familia gracias, pues todos son una razón y motivación para lograr mis sueños.

A mi pastor gracias, por tener siempre una palabra de Dios que alienta a mi vida.

A mi compañera Lauris Villarroel gracias, por compartir conmigo este reto y con tu disposición y apoyo ayudarme a terminarlo.

A mis amigos gracias, por formar parte de mi vida, y bendecirla con su cariño, ánimo y apoyo.

Stephanie Reyes

DEDICATORIA

Primero le dedico este triunfo a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la dedicación necesaria para cumplir mi sueño.

A mi mama Miguelina Villarroel y a mi tía Laura Millán por apoyarme, por sus consejos y por guiarme por el camino del bien. Este triunfo también es de ustedes...Las Amo.

A mis hermanos por estar siempre ahí y ser tolerante conmigo a pesar de mis malcriadeces, en especial a Carmen Marín. Este logro también lo comparto con ustedes.

A toda mi familia sobrinos, primos, tíos y abuela por darme ánimos y por sus buenos deseos.

A ti mi niño adorado por escucharme, por estar pendiente de mí, por ayudarme, por acompañarme y por brindarme tu cariño y amor incondicional. Te amo movio.

Lauris Villarroel

DEDICATORIA

En primer lugar quiero exaltar dedicándole esta victoria a mi Padre Celestial, pues Él es mi fuente de amor, fortaleza, fe y sabiduría para lograr cada meta propuesta en mí caminar y superar cada obstáculo. En días de desánimo siempre Su palabra es mi alimento para seguir y creer que todo lo puedo lograr si Él va delante de mí.

A mis Padres Carolina Bravo y Adan Reyes por ser mis grandes apoyos y motivación. Por hacerme la persona que soy hoy día, por confiar en mis capacidades y alentarme con su amor a seguir.

A mi Abuela Rosa Torres y mi hermano David Reyes por su apoyo y amor demostrado cada día de mi vida.

A esas personas especiales que Dios uso para apoyarme y animarme a seguir adelante.

Stephanie Reyes

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	vi
INDICE GENERAL	viii
LISTA DE CUADROS	ix
RESUMEN	xi
INTRODUCCION	1
FASE I	3
GENERALIDADES DEL TEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
1.2.1 Objetivo general	6
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA	7
1.4 JUSTIFICACIÓN	7
1.5 MARCO METODOLÓGICO.....	8
1.5.1 Tipo de investigación.....	9
1.5.2 Nivel de la investigación.....	10
1.5.3 Población	11
1.5.5 Técnicas de Investigación	12
1.6 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	15
1.6.1 Reseña histórica	15
1.6.2 Dirección	16
1.6.3 Objeto.....	16
1.6.4 Misión de la empresa	17
1.6.5 Visión de la empresa.....	17
1.6.6 Organigrama operacional.....	18
1.6.7 Perímetro de alcance	19
1.6.8 Segmentos que alcanzamos.....	19
1.7 DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS	20
FASE II	22
DESARROLLO DE LA INVESTIGACION	22
FASE III	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
3.1 CONCLUSIONES.....	42
3.2 RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	46
HOJAS DE METADATOS	57

LISTA DE CUADROS

CUADRO N° 1	24
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto si está informado de la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales	24
CUADRO N° 2	25
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C. si sabe cuál es el salario base para su cálculo de sus prestaciones.....	25
CUADRO N° 3	27
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a si saben cuántos días de prestaciones sociales le cancela la empresa por cada año trabajado.....	27
CUADRO N° 4	28
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto al tiempo en que la empresa les informa a los trabajadores el monto que le fue depositado por concepto de prestaciones sociales	28
CUADRO N° 5	30
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a donde la empresa les deposita sus prestaciones sociales.....	30
CUADRO N° 6	31
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto al ámbito en que se sienten motivados por el nuevo régimen de prestaciones sociales.....	31
CUADRO N° 7	33
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a si el trabajador de haber solicitado su anticipo de prestaciones sociales cual fue el motivo para hacerlo.....	33
CUADRO N° 8	35
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A referente al tiempo en que se han hecho efectivos los anticipos solicitados	35
CUADRO N° 9	36
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A referente al porcentaje que la empresa aprobó para el pago de los anticipos de las prestaciones sociales	36

CUADRO N° 10 37
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la
Distribuidora JRAMOCAR C.A referente a si la empresa ha estipulado un
tiempo determinado para pedir sus anticipos de prestaciones sociales ... 37
CUADRO N° 11 38
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la
Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a las ventajas que considera usted
que les ofrece este nuevo régimen de prestaciones sociales..... 38





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

**ESTUDIAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO RÉGIMEN DE
PRESTACIONES SOCIALES DE LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA
DEL TRABAJO EN EL PERIODO ECONÓMICO 2012 EN LA EMPRESA
JRAMOCAR C.A MATURÍN ESTADO MONAGAS.**

ASESORA:

Profa. Marvelys Gallardo

Fecha: Febrero de 2013

BACHILLERES:

Lauris Villarroel C.I: 18415868

Stephanie Reyes C.I: 19672694

RESUMEN

Esta investigación tiene como base el estudio del impacto económico del nuevo régimen de prestaciones sociales de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el periodo económico 2012 en la empresa JRAMOCAR C.A, enfocada en destacar el contenido del nuevo régimen de prestaciones sociales además identificar los beneficios económicos del nuevo régimen para la empresa y los trabajadores, precisar la inversión del recurso económico que debe hacer la empresa para aplicarlo y comparar las ventajas y desventajas del antiguo régimen y el nuevo. Por tal razón la metodología utilizada en este estudio es una investigación de campo de nivel descriptivo, con una población de estudio de 26 trabajadores, las técnicas de investigación estuvieron sostenidas por una entrevista aplicada al personal administrativo y un cuestionario aplicado al resto de los trabajadores. La presentación de los datos se indicó a través de la distribución porcentual mediante cuadros con análisis enfocados desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Finalmente respecto a las conclusiones y recomendaciones se determina que no existe total liquidez para la empresa cancelar sus prestaciones a los trabajadores, tampoco una total aplicación legal y por lo tanto se recomienda apegarse más al régimen establecido y considerar la mejor planificación presupuestaria al término de cada año con el propósito de
de prever gastos.

INTRODUCCION

En la actualidad encontramos que el planeta vive una acelerada transformación en todos los aspectos. El ámbito económico constantemente se encuentra cambiando, de hecho es el que afecta en gran medida al mundo en que nos manejamos.

Las empresas hoy día además de ser impactadas por la crisis económica al momento de producir sus bienes y servicios, también se les añaden la justa cancelación de remuneraciones y pagos establecidos en la legislación actual. Las remuneraciones constituyen el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas ofrecen su tiempo y su fuerza a cambio recibir dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

Para cualquier organización la forma en que se les cancelan las retribuciones a sus trabajadores es de suma importancia ya que de allí se le generaran una gran cantidad de gastos importantes en su presupuesto. Las prestaciones sociales básicamente constituyen para los empleadores ese pago obligatorio para cada uno de sus trabajadores como parte de esa garantía y seguridad que se le brinda al trabajador por el tiempo de servicio a la empresa.

La legislación laboral actual venezolana fue modificada en muchos aspectos entre los cuales se encuentra el pago de prestaciones sociales en aspectos como: días de pago, salario para su cálculo, lugar de depósito entre otro, que lógicamente han generado aumento en la cancelación que le acreditan las empresas a sus empleados.

Este trabajo está basado en el estudio del impacto económico que ha producido este nuevo régimen de prestaciones sociales en la Distribuidora JRAMOCAR C.A que siendo una sucursal de la empresa Bimbo en el Estado Monagas, encargada de la distribución de productos de consumo masivo de marcas Bimbo, Marinela, Holsum, Moran tiene el propósito de mantenerse y expandirse en el tiempo con su misión. Fue realizada con el fin de proveerle a la organización una visión económica de lo que será aplicar este nuevo régimen de prestaciones con la cantidad de trabajadores que posee, proporcionándole una herramienta de planificación y toma de decisión al momento de mantener y proveer a la distribuidora de recurso humano.

La misma está estructurada de la siguiente manera:

Etapa I, hace referencia al planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, delimitación de la investigación, marco metodológico, en el cual se reflejan entre otro tipo, y otro nivel de investigación, población, muestra, y definición de términos.

Etapa II, contiene desarrollo de la investigación, instrumentos aplicados, cuadros y análisis del instrumento.

Etapa III, constituida por conclusiones y recomendaciones.

FASE I

GENERALIDADES DEL TEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo, una empresa se crea con el propósito de obtener una utilidad, para ello se establecen planes de producción donde intervienen un grupo de personas para lograr tal fin, es aquí donde se crea una relación empresario-trabajador la cual incluye un factor importante en el proceso productivo de una organización, de ello se deduce que parte de esa utilidad la recapitaliza en los recursos tangibles y otra parte corresponde al pago de los beneficios que legalmente le corresponde al recurso humano. En este contexto es importante señalar que el pago de estos beneficios es obligatorio y regulado por la legislación laboral de cada país.

Los trabajadores en América Latina reciben para ellos y sus familias una protección social resultante de las condiciones de empleo a lo largo de la vida laboral del mismo, es decir, las prestaciones sociales están fuertemente ligadas al tiempo en el que el trabajador se encuentra laborando en la organización. Tomando en cuenta esta característica, se entiende que para gozar del beneficio presente de las prestaciones se debe estar laborando en determinados empleos, conocidos como formales, es decir, aquellos que estén constituido legalmente y se rijan por las leyes gubernamentales.

En el contexto venezolano las prestaciones sociales representan el carácter protector de la normativa laboral venezolana. No solo son un paquete social que protege contra el desempleo, los despidos y la terminación de la relación del trabajo, recompensando la antigüedad en el servicio, sino que tiene un carácter familiar porque representa una reserva

para el trabajador y sus familiares en sus necesidades. En tal sentido los trabajadores poseen un resguardo económico al momento de enfrentarse a circunstancias futuras que pueda afectar su integridad física o económica tanto para él como para su familia, dándole una sensación de confianza, es decir, las prestaciones sociales juegan un papel importante al momento de ser un costo-beneficio para la empresa y para los trabajadores respectivamente.

En la actualidad, el estado venezolano se encuentra en un proceso de adecuación de toda su legislación laboral, a los fines de ajustarlos a los contenidos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con el objeto de asegurar el pleno disfrute y ejercicios de los derechos humanos para todos.

Por lo tanto en este proceso, ante los continuos cambios en las necesidades de los trabajadores, se presentaron proyectos de ley de reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 2012, que tenían como propósito mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, también contemplado en el “artículo 89 del Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”, y responder a la demanda de todos los sectores del país. En esta y como en todas las reformas hechas desde 1936, el tema de las prestaciones sociales está presente.

En la búsqueda de atender la necesidades de los trabajadores haciendo honor al nuevo sistema político, económico y social, se viene estudiando desde años anteriores especialmente planteada desde el nacimiento de la V República en el año 1999, con la llegada del actual presidente de la República Bolivariana de Venezuela Hugo Rafael Chávez Frías, el Estado Venezolano se ha visto en la necesidad de hacer modificaciones en sus

normativas vigentes, las cuales tienden a flexibilizar las normas en el aspecto laboral, procurando no desmejorar las condiciones de los trabajadores y tampoco hacer que dichas modificaciones afecten de manera contundente al sector empresarial.

En el estado de Monagas, en el caso concreto de la DISTRIBUIDORA JRAMOCAR C.A (José Ramos Cardoza) con este nuevo régimen de prestaciones sociales se ve en la obligación de conocer el impacto económico que representa dichas prestaciones a los veintiséis (26) trabajadores que se encuentran actualmente laborando en la empresa; ya que en la actualidad existen cierta expectativa con respecto al costo que genera el aplicar la reforma del régimen de prestaciones sociales a cada uno de los trabajadores.

En atención a lo planteado se puede inferir que este estudio sería el primer paso en el proceso de tomar decisiones determinantes para la distribuidora, en cuanto al personal que labora en la misma y en las distintas posibilidades de inversión. A partir de ese punto se pueden dar dos resultados tanto positivo como negativo, cual fuese el caso, la organización se verá en la obligación de tomar medidas de acción con respecto a los mismos, en caso de resultar positivo, es decir que esta cuente con el ingreso económico necesario para cancelar las prestaciones a este grupo de trabajadores tendría la oportunidad de ampliar sus inversiones desde lo humano, comercial e infraestructura. En caso contrario de que no exista el ingreso económico para cancelarles a los trabajadores probablemente la compañía estará obligada a reestructurar sus costos y a reducir su plantilla de personal.

De acuerdo a lo anteriormente planteado surgieron las siguientes interrogantes:

¿Cuánto es la utilidad que genera la empresa?

¿Qué porcentaje de la utilidad irá destinado al pago de las prestaciones sociales para los trabajadores de las mismas?

¿Qué porcentaje de la utilidad ira destinados al pago de las prestaciones sociales para los patronos?

¿Cuál es la diferencia, en el pago de las prestaciones a los trabajadores con respecto a la LOT y su actual reforma (LOTTT)?

¿Cuáles serían las ventajas y desventajas de la LOT y LOTTT en cuanto a la reforma del régimen de prestaciones sociales se refiera?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1 Objetivo general

Estudiar el impacto económico del nuevo Régimen de Prestaciones Sociales en la reforma de la Ley Orgánica Del Trabajo aplicado en la Empresa JRAMOCAR C.A 2011- 2012 ubicado en Maturín Estado Monagas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Destacar el contenido del nuevo régimen de prestaciones sociales.
- Identificar los beneficios económicos de la reforma del régimen de prestaciones tanto como para los trabajadores como para la empresa.

- Precisar la inversión del recurso económico que debe hacer la empresa para aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales.
- Comparar las ventajas y desventajas del régimen de prestaciones sociales en la LOT y LOTT.

1.3 DELIMITACION DEL PROBLEMA

El trabajo de investigación se fundamentó en estudiar el impacto económico del nuevo Régimen de Prestaciones Sociales en la reforma de la Ley Orgánica Del Trabajo en el periodo económico 2011- 2012, específicamente en la distribuidora JRAMOCAR C.A. ubicado, en la av. Bella vista, cruce con av. Páez, parque industrial el roble, galpón # 03 localizada en Maturín, estado Monagas.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Las prestaciones sociales simbolizan un costo económico importante para las organizaciones, a lo que se le añade la incorrecta administración que una buena parte de las empresas tienen de las mismas por lo que el desarrollo de las partes involucradas (patrono-trabajador) se ven afectados.

Es de suma importancia, asegurar el beneficio económico o justa remuneración del trabajador al momento de la culminación de la relación laboral, con el fin de garantizar su tranquilidad y la de sus familiares al entrar en la etapa de cesantía. Al mismo tiempo es determinante para que esto se cumpla que la empresa tenga solvencia económica y así le proporcione a cada trabajador los beneficios correspondientes.

La presente investigación nos llevara a tener un conocimiento sobre la comparación e implementación del nuevo régimen de prestaciones sociales

enmarcado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012) en la DISTRIBUIDORA JRAMOCAR C.A, con respecto al antiguo régimen que rezaba la (LOT 1997), tomando como punto de partida la disposición de costos económicos (año 2011 – 2012) de la empresa, para la liquidación de los trabajadores una vez culminada la relación laboral.

Este estudio será una herramienta que permitirá:

- Ser utilizado de referencia para otras investigaciones, ya que en él se pretende inferir la variación de los costos laborales dado el cambio en el cálculo de las prestaciones.
- Provocar inquietudes en futuros investigadores sobre el tema en cuestión.
- Por otro lado permitirá a la organización enmarcar un rumbo con respecto a sus inversiones y en la cantidad de trabajadores que puede costear de tal forma que permanezcan laborando en la misma, servirá como una base para la toma de decisiones fundamentales en la organización.
- Destacar el alcance del nuevo sistema de prestaciones sociales consagrado en la legislación laboral venezolana. De igual forma mostrara los cambios que se realizaron en dicha materia.

1.5 MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico identifica el tipo y nivel de investigación, las fuentes de información, técnica e instrumentos de recolección de datos, el esquema de investigación que fue utilizado, el procedimiento de análisis y los

costos asociados a la investigación, es por tal razón que el marco metodológico se ha considerado una fase donde el investigador debe poseer suficiente conocimiento para la realización del proyecto, es en éste donde se describe una de la etapas más importante de un proyecto de investigación.

Se realizó una revisión histórica de las reformas realizadas a la legislación laboral venezolana y sus efectos sobre el cálculo de prestaciones sociales. Las interpretaciones están basadas en hechos existentes como la Ley Orgánica del Trabajo y también tomando en cuenta su reforma, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el fin de poder determinar si las modificaciones al régimen tendrán un impacto económico en la empresa de sector privado antes mencionada DISTRIBUIDORA JRAMOCAR. C.A.

Mirian Balestrini (2002) define:

El marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real. De allí pues, se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporaran en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos (pág. 126).

1.5.1 Tipo de investigación

En esta investigación se utiliza una investigación de tipo campo, debido a que los datos obtenidos respecto a las prestaciones de antigüedad correspondientes a los trabajadores fueron obtenidos directamente de la realidad objeto de estudio. Se describirá el resultado de la reforma en el sistema de cálculo de prestaciones sociales en base a datos reales y datos actuales de la empresa JRAMOCAR; por lo que deriva la descripción de la

situación predominante en el momento específico en el que se formalice el estudio.

Al respecto, Arias (2006), define la investigación de campo como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.” (pág. 31).

Es necesario denotar que este tipo de investigación constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento y análisis.

1.5.2 Nivel de la investigación

El nivel de investigación utilizado es descriptivo, ya que se reseña cada uno de los elementos, herramientas y características, y busca determinar el grado de relación entre las variables, con la finalidad de describir el impacto económico del nuevo régimen de prestaciones sociales en la reforma de la Ley Orgánica Del Trabajo aplicado en la empresa JRAMOCAR C.A en el período económico 2011-2012 ubicado en Maturín estado Monagas.

Tamayo y Tamayo (2000) describió:

La investigación descriptiva como aquella que “Comprende la descripción, registro e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa, se conduce o funcionan en el presente”. (Pág.36).

A través de lo expuesto por el autor es imprescindible denotar que la investigación de nivel descriptivo va enfocada a la búsqueda de información concreta acerca del hecho o fenómeno a estudiar.

1.5.3 Población

La población de la presente investigación está constituida, por 26 empleados adscrito a la Distribuidora JRAMOCAR C.A dividido en:

- Personal Administrativo: gerente general (1), contador (1), administrador (1), jefa de personal (1).
- Demás Trabajadores que Conforman la Organización: supervisor de ventas (1), vendedores (16), despachador (1), aseadora (1), cuentas por cobrar (1), devolución (1), subgerente de venta (1).

Dada las características de esta población pequeña finita, se tomaran como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran. Por lo tanto no se aplicaran en esta investigación criterios muestrales.

Para Tamayo y Tamayo (2000) dice:

La población es la totalidad de un fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio, integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica. Se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (pag.176).

Considerada como la totalidad del fenómeno a estudiar, la misma refleja en sus componentes características comunes, las cuales se estudian con la finalidad de lograr el objetivo de la investigación.

1.5.5 Técnicas de Investigación

Existen una variedad de instrumentos y técnicas de recolección de información, para el desarrollo de esta investigación se utilizaron los siguientes:

- Observación Documental: esta técnica permite obtener los fundamentos teóricos necesarios para la interpretación del fenómeno a estudiar. Para los efectos del presente trabajo investigado ha sido de gran utilidad la revisión permanente de documentos libros, leyes, consulta a la red de internet, documentación administrativa de la empresa entre otros. Al respecto Sabino (2000), señala: “la revisión documental son técnicas de mayor utilidad en el campo de las ciencias, la cual consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos a la capacitación de la realidad que queremos estudiar.” (Pág. 146).
- El cuestionario: es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa.

Arias (2006) expresa que el cuestionario:

Es una modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. También se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p.74).

- Entrevista estructurada: efectuada que se efectúa con base en un formato de preguntas previamente estructuradas.

Por su parte Chirinos (2004), señala:

Se basa en un marco de preguntas predeterminadas, las cuales se establece antes de que inicie la entrevista y todo solicitante debe responderlas. Este enfoque mejora la confiabilidad de la entrevista, pero no admite que el entrevistador explore las respuestas interesantes o poco comunes. (Pág. 70).

Una de las técnicas de recolección de datos, se hará a través de la consulta de base de datos proporcionada por la empresa, donde se tomarán los siguientes datos:

- Número de trabajadores,
- Salario del trabajador,
- Años de antigüedad
- Ganancia bruta de la empresa.

En la presente investigación se aplicó una entrevista y un cuestionario, la primera dirigida al personal administrativo de la empresa y el segundo al restante de los trabajadores de la empresa JRAMOCAR C.A. para recabar información en forma verbal y conceptual, con interés de obtener mayor información.

Operacionalización de las Variables

Objetivos Específicos	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Destacar el contenido del nuevo régimen de prestaciones sociales	Prestaciones sociales	Son beneficios sociales que el empleado debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.	Pago que recibe un trabajador por el tiempo de duración en una empresa.	Antigüedad y salario	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Días de pago de prestaciones • Tiempo en que se hacen efectivos los anticipos Salario base utilizado para su calculo.
Identificar los beneficios económicos de la reforma del régimen de prestaciones tanto como para los trabajadores como para la empresa.	Beneficios Económicos	Es un término utilizado para designar la ganancia que se obtiene de un proceso o actividad económica	La ganancia obtenida en términos monetarios.	Aumento de ingresos	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje aprobado por la empresa para el pago de anticipos Cantidad de días pagados por prestaciones
Identificar los beneficios económicos de la reforma del régimen de prestaciones tanto como para los trabajadores como para la empresa.	Recursos Económico	Son los medios materiales o inmateriales que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad comercial de una empresa.	Recursos que contribuyen al proceso productivo de cualquier organización.	Capital de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión en bolívares para el pago de las mismas Capacidad y proyección de gastos
Compara las ventajas y desventajas del régimen de prestaciones sociales en la LOT y LOTT	Ley orgánica del trabajo Ley orgánica del trabajo trabajadores y trabajadoras	Régimen legal que regula el trabajo en Venezuela	Aquella que regula el hecho social del trabajo	Aspectos positivos y aspectos negativos	Compensación contenido: régimen prestacional antigua LOT y nueva LOTT

1.6 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

“Cabe destacar que la información que se presenta a continuación fue suministrada por la organización”.

1.6.1 Reseña histórica

Fundado en México en el año 1945 por Lorenzo Servitje, José T. Mata, Jaime Sendra y Jorba Jaime, cuando inició sus operaciones con solo 3 productos: pan tajado blanco, pan negro y tostadas, grupo Bimbo es hoy en día una de las empresas de panificación más importante del mundo por el posicionamiento de sus marcas y por sus volúmenes de producción y venta, además de ser líder absoluto en su categoría en el continente Americano.

Su compromiso de ser una empresa altamente productiva y plenamente humana, ha logrado que el Osito Bimbo esté presente en más de cinco mil productos diferentes para los mercados de México, Estado Unidos, Argentina, Brasil Colombia, Costa Rica, Panamá, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Perú, Venezuela, Uruguay, Paraguay, La Republica Checa Y China.

Adicionalmente se debe destacar la dinámica empresarial que Bimbo viene aplicando desde sus inicios haciendo que, tras 63 años de actividad su imagen de marca proyecte hoy a una empresa de productos alimenticios universalmente innovadora, competitiva y orientada a la satisfacción total de sus clientes y consumidores.

Esta importante empresa tiene presencia en: Estados Unidos, México, Asia, Centro América, Europa y Latinoamérica. Teniendo sucursales en

Venezuela en los siguientes estados: Zulia, Aragua, Miranda, Anzoátegui y Monagas; en este último se encuentra funcionando la distribuidora JRAMOCAR C.A.

La DISTRIBUIDORA JRAMOCAR C.A, es una empresa dedicada a la comercialización y distribución de productos de consumo masivo, nace el 19 de junio del 2003, con el fin de ser un punto de enlace entre fabricantes y consumidores, dentro de su portafolio de productos están la marca Bimbo, Marinela, Holsum, Moran, las cuales son de más fuerza en cuanto a comercialización, sumados a la marca Munchy recientemente adquirida, cuenta con un capital importante y muy valioso que es la parte humana sus empleados en el cual invierte sus esfuerzos para que de la mano de estos lograr el crecimiento y fortaleza de la misma.

1.6.2 Dirección

Esta Institución Privada se encuentra ubicada en la Avenida Bella Vista, cruce con José Antonio Páez, punto maderero, galpón N° 03. Maturín Estado Monagas.

1.6.3 Objeto

Hacer de nuestro negocio, un negocio productivo para alcanzar los niveles de rentabilidad establecidos, lograr un elevado volumen y participación de nuestras marcas. Estar cerca de nuestros consumidores y clientes, quienes son nuestra razón de ser, y buscar que nuestro personal se desarrolle y realice plenamente (vivir nuestra filosofía). Orientados permanentemente a aprender.

Asegurar la operación en un adecuado ambiente de control (información, sistemas y confianza). Participación y autocontrol.

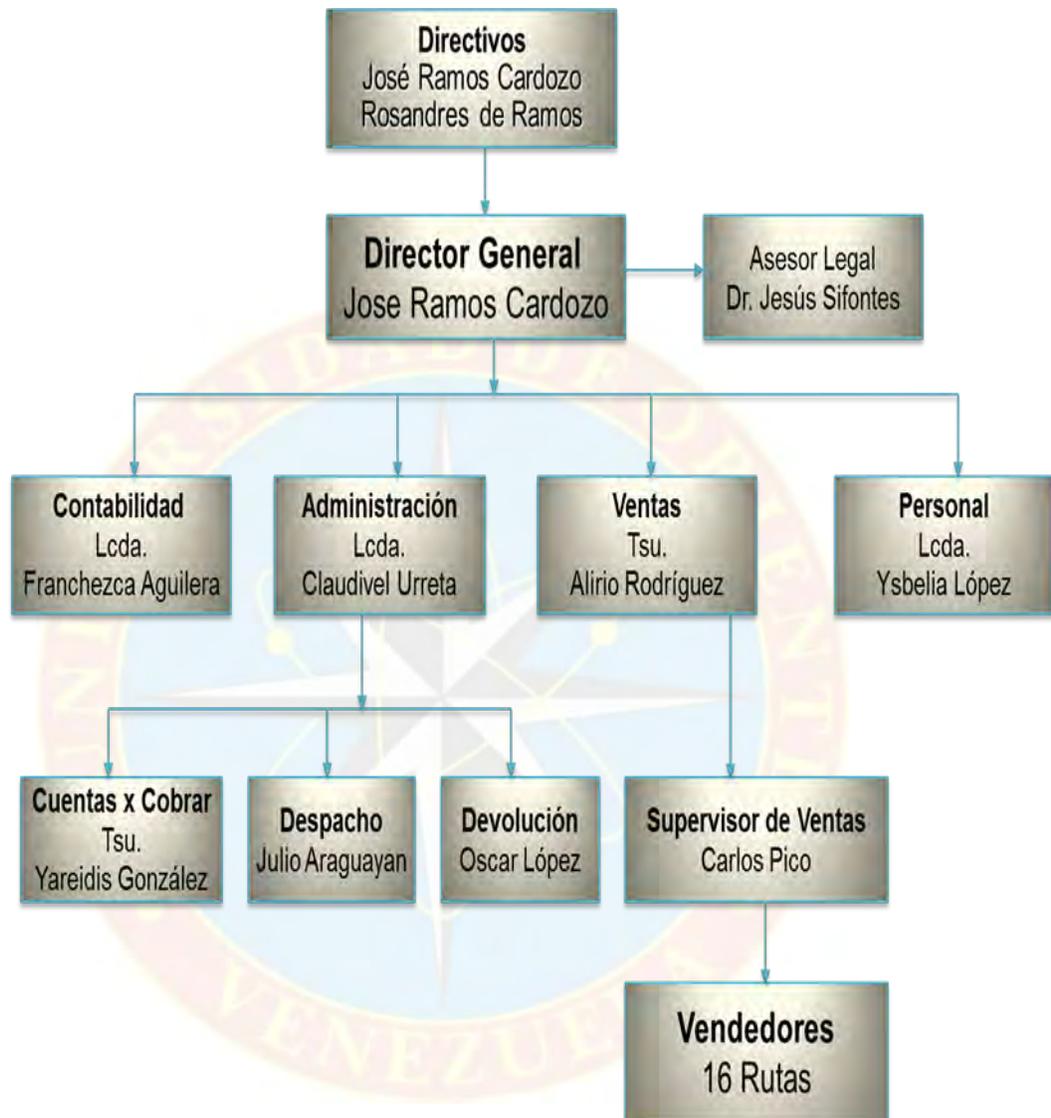
1.6.4 Misión de la empresa

Comercializar y distribuir productos de alta calidad, de diversas marcas; proporcionando un servicio a nuestra comunidad de manera profesional, consistente y que exceda las necesidades y expectativas de nuestros clientes, acentuando su satisfacción y generando un sentido de lealtad hacia nuestros productos bajo un alto nivel de excelencia.

1.6.5 Visión de la empresa

Ser una empresa altamente competitiva y productiva en el mercado, plenamente humana, alcanzando la satisfacción de nuestros clientes, consumidores y empleados con una fuerte orientación al crecimiento con planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo.

1.6.6 Organigrama operacional



Fuente: Distribuidora JRamocar C.A. Autor (2008)

1.6.7 Perímetro de alcance

- **Maturín**
- **Pta. De Mata**
- **Caripito**
- **Caripe**
- **Temblador**
- **Tucupita**
- **Carúpano**
- **Güiria**

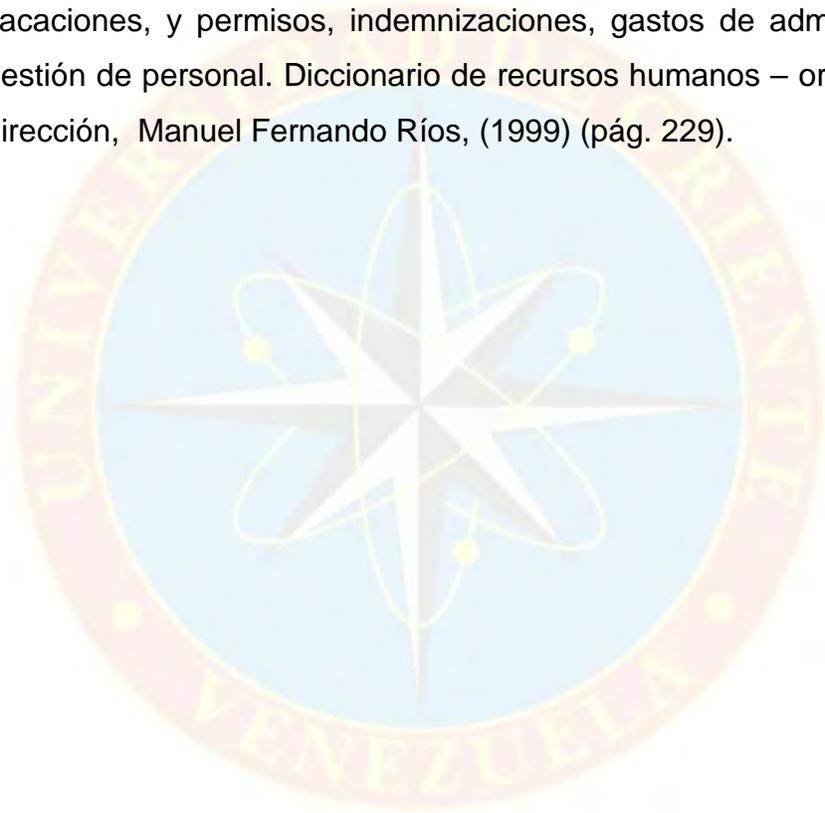
1.6.8 Segmentos que alcanzamos

- **Clase A:** (Cadenas nacionales y Regionales).
- **Clase B:** (Abastos y Supermercados).
- **Clase C:** (Tiendas de Conveniencias, Panaderías, Licorerías, etc.).
- **Clase D:** (Cantinas Escolares, Kioscos, Loncherías, etc.)

1.7 DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

- ✚ **PRESTACIÓN:** “Las prestaciones constituyen aportaciones financieras aportadas por dicha organización con la finalidad de incrementar indirectamente el monto total del salario percibido por el trabajador” *tal y como Víctor Heredia Espinosa menciona (2006) (pág. 684).*
- ✚ **PRESTACIONES SOCIALES:** se concreta en los servicios que el estado, como garante de los mismos, presta a los ciudadanos: servicios médicos-sanitarios, pensiones, entre otros; actuando como ajuste pagador al organismo correspondiente a la seguridad social. Diccionario Jurídico Elemental, Ordoñez (1999) (pág. 720).
- ✚ **CESANTE:** “dícese del funcionario público sin empleo.” según el diccionario enciclopédico color LEXUS (1998) (Pag.202).
- ✚ **CESANTÍA:** “situación del cesante. Subsidio o pago que percibe el empleado cesante” según el diccionario enciclopédico color LEXUS (1998) (Pag.202).
- ✚ **BENEFICIOS SOCIALES:** conjunto de bienes y servicios de índole no monetaria que le facilitan al trabajador y que le suponen un ahorro de gastos, la cual le proporciona directamente el disfrute y usa del bien en vez del dinero para su adquisición. Diccionario Jurídico Elemental, Ordoñez (1999) (pág. 95).
- ✚ **COSTO LABORAL:** Es el costo total en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo. Incluye el Costo Salarial más los Otros Costos. Diccionario de recursos humanos – organización y dirección, Manuel Fernández Ríos, (1999) (pág. 933).

- ✚ **COSTO SALARIAL:** incluyen todas las partidas que forman los distintos conceptos retributivos que reflejan la nómina. Diccionario de recursos humanos – organización y dirección, Manuel Fernández Ríos, (1999) (pág. 933).
- ✚ **COSTO PERSONAL:** son todos los costos indirectos derivados de la gestión de los recursos humanos: reclutamiento, selección, formación, vacaciones, y permisos, indemnizaciones, gastos de administración y gestión de personal. Diccionario de recursos humanos – organización y dirección, Manuel Fernando Ríos, (1999) (pág. 229).



FASE II

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

En la presente investigación se realizaron varias visitas a la distribuidora JRAMOCAR C.A, en la primera se entregó una carta al gerente general solicitando su permiso para realizar la investigación en sus instalaciones, el cual autorizó hacer un estudio acerca de los problemas más relevantes en el área de recursos humanos. Luego se tuvo el resultado y la indicación de trabajar con la parte de la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras específicamente en el área prestaciones sociales a causa de la urgencia en el tiempo y la necesidad de aplicar este nuevo régimen en todas las empresas del país. Una vez tenida la propuesta de tema consultamos con nuestra asesora académica para trabajar en el mismo.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de las ventajas y desventajas que ha generado la reforma de Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadores, con la finalidad de tener una visión más amplia de los cambios en materia de prestaciones sociales, y posterior a la presentación de los resultados de la encuesta se pueda determinar el impacto económico en la organización objeto de estudio.

Cuadro Comparativo del régimen de prestaciones sociales de la LOT y la LOTT. Ventajas y desventajas

LOT	LOTTT
Artículo 108	Artículo 142
<ol style="list-style-type: none"> 1. “<u>Después del tercer mes</u> comienza a tener derecho a la prestación” 2. “Después del primer año <u>o fracción superior a 6 meses</u>. El patrono pagara al trabajador adicionalmente 2 días de salario, por cada año” 3. “La prestación de antigüedad atiende a la voluntad del trabajador se depositara y liquidara <u>mensualmente</u>” 4. El salario base para el cálculo de garantía de prestación será el del <u>mismo mes</u>. 5. “La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, <u>será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado</u>, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto.” 6. Si la relación de trabajo terminaba antes de los tres meses <u>no le correspondía el pago de prestación</u>. “PARAGRAFO PRIMERO” 7. “El patrono deberá informar <u>anualmente</u> al trabajador, en forma detallada, el momento en que le acredito...” <p>En ambas permanece el porcentaje de anticipos y sus motivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. “El derecho a este depósito adquiere al momento de iniciar el trimestre” 2. “Adicionalmente y <u>después del primer año de servicio</u>. Depositara a cada trabajador 2 días de salario...” 3. “El patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales el equivalente a 15 días cada trimestre” 4. “Calculado en base <u>al último salario</u>” del trimestre. Art. 122 5. Las prestaciones de antigüedad adicionales de hasta treinta días se calcularan al finalizar la relación de trabajo con el <u>último salario devengado por el trabajador</u>. 6. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que <u>le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción</u>. 7. “El patrono deberá informar <u>trimestralmente</u> al trabajador...” <p>Se establece además un tiempo máximo de 5 días para cancelarlas.</p>

El actual régimen de prestaciones sociales trae consigo beneficios casi en su totalidad para los trabajadores especialmente en el hecho de que aumentaron los días de pago por este concepto como puede observarse en el cuadro anterior donde se muestra que desde el momento de iniciar el trabajador en la prestación de su servicio tiene derecho a este pago. Sin

embargo para la empresa económicamente es un golpe para su economía y resulta bastante costoso cumplir con el derecho y deber de cancelarles a sus empleados su prestación por el reconocimiento de su tiempo dedicado a la empresa en el cumplimiento de sus labores.

Otro cambio importante ventajoso para el trabajador es el hecho de que para cancelar este beneficio se tomara en cuenta el último salario devengado por el trabajador, lógicamente para la empresa significa una desventaja para permanecer en una solvencia económica.

CUADRO N° 1
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto si está informado de la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCETAJE
<i>Mucho</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Poco</i>	<i>18</i>	<i>81,82%</i>
<i>Nada</i>	<i>4</i>	<i>18,18%</i>
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012

Como se puede observar en el cuadro anterior, la mayoría de los empleados de la distribuidora JRAMOCAR C.A, afirmaron tener poco conocimiento acerca del nuevo régimen de prestaciones sociales y su aplicación en la empresa, esto representado por un 81,82%, mientras que, el 18,18% restante se mostró ignorante sobre el punto planteado. Esta realidad se produce debido al poco tiempo de aplicación en la empresa y vigencia en el país del nuevo régimen de prestaciones sociales. Aun la empresa se

encuentra en proceso de adaptación para cumplir lo que establece el actual régimen de prestaciones y no se ha detenido a explicarles a sus trabajadores todos los cambios que implica mediante charlas o reuniones.

Esto demuestra que los empleados de la organización si poseen conocimiento acerca del nuevo régimen de prestaciones sociales pero escaso, gracias a que en la actualidad por la inquietud generada tanto en los trabajadores como para empresarios los medios de comunicación han informado, discutido y tratado ciertos aspectos que contiene la presente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras incluyendo tan importante tema como el de las prestaciones sociales.

CUADRO N° 2
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C. si sabe cuál es el salario base para su cálculo de sus prestaciones.

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Primer salario</i>	0	0%
<i>Ultimo salario</i>	6	27,27%
<i>Salario promedio</i>	16	72,73%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

La mayoría de los empleados de la distribuidora JRAMOCAR C.A afirmaron conocer bajo que salario se les calcula sus prestaciones sociales, por lo que se puede percibir en el cuadro que el 72,73% de los empleados coinciden en que la empresa usa el salario promedio para el cálculo de las misma, por lo tanto el 22,27% restante afirmaron que era utilizado el último

salario percibido por el trabajador. Aun cuando hay aspectos del nuevo régimen de prestaciones que los trabajadores no conocen a profundidad como se expresó en el cuadro anterior, se puede observar que este es un punto que tiene claro, el salario base para su cálculo.

La gerencia y el personal administrativo explica que para el cálculo de las prestaciones de los trabajadores en la empresa se utilizan dos salarios distintos como lo son: el salario promedio y el último salario. A causa de que esta cuenta con el personal de venta que no goza de un sueldo fijo, al cual se le saca un salario promedio para el cálculo de sus prestaciones, y por otro lado cuenta con un personal que si percibe un sueldo fijo, y es por ello que se le calcula con su último sueldo como lo establece la Ley.

En la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se estipula en el Título III, Capítulo III, Artículo 142 en el Literal a que:

”El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre”

CUADRO N° 3
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a si saben cuántos días de prestaciones sociales le cancela la empresa por cada año trabajado.

<i>CATEGORIAS</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>45 a 47 días</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>60 a 62 días</i>	<i>9</i>	<i>40,90%</i>
<i>62 o más días</i>	<i>13</i>	<i>59,10%</i>
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

De acuerdo a la opinión de los trabajadores, los resultados arrojaron que el 59,10% respondió saber que la empresa le cancela de 62 días en adelante por cada año trabajado, por su parte el 40,90% dijo que la empresa solo le cancelaba de 60 a 62 días, es decir que no todo el personal coincide en esta opinión, pues el tiempo de antigüedad de cada trabajador varia y de la misma manera la cantidad de días de prestación por años trabajados que le corresponde pagar.

La gerencia y el personal administrativo, es decir, la gerencia afirma que a los trabajadores se le cancela de 62 días en adelante, excepto aquellos empleados que aún no cuenta con el tiempo suficiente para gozar de ese beneficio y poder así cumplir con el nuevo régimen de prestaciones sociales.

De tal manera se concluye que el 40,90 % que respondió que solo le cancelaban de 60 a 62 días son los empleados que no tienen mucho tiempo laborando dentro de la organización, de esta manera queda claro que la empresa está cumpliendo con las leyes.

En la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras se estipula en el Título III, Capítulo III, Artículo 142 en el Literal a y b dice:

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

De acuerdo a los literales antes mencionados se puede interpretar que son 60 días de prestaciones sociales anuales y dos días adicionales a cada año de servicio trabajado.

CUADRO N° 4

Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto al tiempo en que la empresa les informa a los trabajadores el monto que le fue depositado por concepto de prestaciones sociales

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Mensualmente</i>	0	0%
<i>Trimestral</i>	0	0%
<i>Anual</i>	0	0%
<i>Al culminar la relación laboral</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	22	100%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR

C.A en Enero de 2012.

Según los datos obtenidos en el cuadro N° 4 se da a conocer que un 100% de los trabajadores de la distribuidora coincide en que la empresa no les proporciona información referente al monto que se le deposita o acredita por concepto de prestaciones sociales es por ello que la mayoría de los empleados tienen un desconocimiento absoluto de dicho pago.

El personal administrativo afirma que a los empleados si se le informa del monto que le es acreditado por concepto de prestaciones, solo que lo hacen al momento de culminar la relación laboral. En este punto se puede entender que a ningún trabajador se le ha informado ya que aún siguen laboran en la misma.

Es importante resaltar que en esta parte la empresa no cumple a cabalidad con lo que estipula la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras como lo dicen en el Título III, Capítulo III, Artículo 143 en el párrafo sexto, que dice:

“El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales”

CUADRO N° 5
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la
Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a donde la empresa les
deposita sus prestaciones sociales

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Fideicomiso individual</i>	0	0%
<i>Fondo nacional de prestaciones sociales</i>	0	0%
<i>La contabilidad de la entidad laboral</i>	22	100%
<i>Otros</i>	0	0%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012

Según la tabla anterior se puede entender que todos los trabajadores representados en un 100% decidieron que el depósito de sus prestaciones sociales les fuera depositado en la contabilidad de la entidad. De alguna forma esta decisión es consecuencia de la confianza que los trabajadores le brindan a la empresa, confiándoles el depósito de sus prestaciones en la misma.

La gerencia y el personal administrativo explican que los mismos decidieron que se les fuera depositado el pago sus prestaciones sociales en la contabilidad de la entidad laboral, tal y como lo establece la ley como una de las opciones donde se le puede depositar

Es de gran importancia destacar que la organización está cumpliendo con las leyes como lo establece la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras en el Título III, Capítulo III, Artículo 143 en el párrafo segundo, que dice:

“La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente”.

Otro aspecto importante es que si la empresa lo deposita en la contabilidad debe pagar los intereses que genera en base a la tasa establecida por el BCV, por lo que al final es más costoso para la empresa, al contrario si lo deposita en un fideicomiso bancario y en este caso queda a cuenta del banco el pago de los intereses que generan las prestaciones.

CUADRO N° 6
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto al ámbito en que se sienten motivados por el nuevo régimen de prestaciones sociales.

<i>CATEGORIAS</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>En lo económico</i>	12	54,55%
<i>En lo social</i>	0	0%
<i>En lo familiar</i>	4	18,18%
<i>En todas las anteriores</i>	6	27,27%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

Al observar el cuadro anterior el 54,55% de los empleados concordaron que les motiva el aspecto económico que presenta este nuevo régimen de prestaciones sociales, por la razón de que el incremento en los beneficios es mucho más alto que los ofrecidos por el régimen legal derogado. Por otra parte el 27,27% restante piensa que todas las opciones les motivan ya que van de la mano una con la otra, es decir, que no tienen preferencia con una

en especial. Finalmente el otro el 18,18% considera que es más beneficioso para ellos en el aspecto familiar viéndolo desde el punto de vista de que de esa manera podrá brindarle más estabilidad tanto al trabajador como a su familia al momento de entrar en cesantía.

Considerando lo anterior se observa que para cada trabajador el cambio del nuevo régimen de prestaciones sociales es un punto que trae motivación e incentivo al momento de realizar sus labores dentro de la organización y sobre todo en el punto de conservar su trabajo, pues lógicamente la remuneración de prestaciones sociales mejorara su poder adquisitivo ya que sus años de servicio serán retribuidos justamente, mejorando así su calidad de vida y a su vez la de los familiares. Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su 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.”

Para la empresa queda la expectativa que toda esta inversión económica ocasione en los trabajadores mejoras en el cumplimiento de sus funciones y aumento de la producción.

CUADRO N° 7
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a si el trabajador de haber solicitado su anticipo de prestaciones sociales cual fue el motivo para hacerlo.

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda</i>	4	18,18%
<i>Liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad</i>	0	0%
<i>Inversión en educación para usted o su familia</i>	8	36,36%
<i>Gastos por atención médica y hospitalaria para usted y su familia.</i>	10	45,46%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

En este cuadro se puede observar que un 100% pidió el anticipo de sus prestaciones sociales, dividido de esta manera: un 45,46% por gastos por atención médica y hospitalaria para él y su familia, el 36,36% para la Inversión en educación para él y su familia y el 18,18% faltante solicitó el anticipo de sus prestaciones sociales para la Construcción, adquisición, mejora o reparación de su vivienda. Este beneficio y derecho establecido tanto en el régimen anterior como en el actual los trabajadores lo han solicitado pues ya venían con el conocimiento de que pueden solicitarlo por cualquier motivo derivado de las razones que permanecen en el actual régimen. Cabe destacar que aún siguen siendo las mismas que se

encontraban en la antigua Ley Orgánica del Trabajo. Por otro lado cuando se pudo observar en el cuadro número 4 que la empresa no le ha informado la cantidad que a cada trabajador se le cancela por prestaciones, esto produce cierta incógnita en los trabajadores al momento de solicitar dichos anticipos. Sin embargo la gerencia aclara que siempre que ellos necesiten de adelanto de prestaciones la empresa le proporciona la información de lo que tienen acumulado.

Quedando esto garantizado por el personal administrativo y dejando claro que la empresa cumple a cabalidad el Artículo 144 en especial en sus literales a, b, c, y d de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras que reza;

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

El personal administrativo coincidió que en su mayoría los trabajadores piden anticipos por gastos médicos y emergencias familiares además en la inversión en la educación.

CUADRO N° 8
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la
Distribuidora JRAMOCAR C.A referente al tiempo en que se han
hecho efectivos los anticipos solicitados

<i>CATEGORIAS</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>15 días</i>	<i>7</i>	<i>31.82%</i>
<i>1 mes</i>	<i>15</i>	<i>68,18%</i>
<i>3 meses o más</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>TOTALES</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

La tabla anterior nos indica que 68,18% de los empleados se les hizo efectivo el anticipo de prestaciones sociales solicitado, en un tiempo de un mes, por otro lado el 31,82% expresó haber comenzado a recibir este anticipo luego de transcurridos quince días. Esto demuestra que la respuesta de la empresa ante esta petición de los empleados es inmediata.

El personal administrativo explica que a todos los empleados sin excepción alguna se les ha proporcionado su petición a tiempo para que se le haga efectivo el beneficio de sus anticipos de prestaciones sociales de acuerdo a lo ha estipulado empresa – trabajador. Es decir la empresa dentro de sus políticas describe: “hacer efectivo los pagos de anticipo de prestaciones sociales en un tiempo máximo a un mes” Manual de nómina de Recursos humanos (pág. 23).

Cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, trabajadores y trabajadoras no hace ningún tipo de referencia acerca del tiempo en que al a personal se le haga efectivo su anticipo de prestaciones sociales solicitadas.

CUADRO N° 9
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la
Distribuidora JRAMOCAR C.A referente al porcentaje que la empresa
aprobó para el pago de los anticipos de las prestaciones sociales

<i>CATEGORIAS</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>25%</i>	<i>7</i>	<i>31,82%</i>
<i>50%</i>	<i>12</i>	<i>54,55%</i>
<i>75%</i>	<i>3</i>	<i>13,63%</i>
<i>TOTALES</i>	<i>22</i>	<i>100%</i>

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

El cuadro anterior muestra que al 54,55% la empresa le aprobó el 50% del monto solicitado para anticipo de sus prestaciones, a un 31,82% les fue proporcionado el 25% de su solicitud y finalmente solo a un 13,63% les fue concedido un 75% del monto solicitado.

El personal administrativo resalto “cabe destacar que el monto aprobado por la empresa, trata de ser en su mayor esfuerzo el mismo monto solicitado por cada uno de los trabajadores”, teniendo en cuenta lo que manda la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras en el Título III, Capítulo III, Artículo 144 en el párrafo primero, que dice:

“El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales.”

Sin embargo, aquellos casos en donde no se aprobó en su totalidad el 75% de sus prestaciones por una parte son porque los mismos solo solicitaron menos porcentaje para cubrir sus necesidades y circunstancias emergentes. Mayormente, aquellos que solicitan el máximo del porcentaje

son por construcción de vivienda los que lo solicitan por otro motivo generalmente solicitan menor porcentaje de sus anticipos. Y por otro lado la empresa lógicamente en algunos casos ha tenido que reducir el porcentaje por no tener la suficiente liquidez tomando en cuenta que los trabajadores tienen un mismo lapso de tiempo para hacer sus solicitudes.

CUADRO N° 10
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A referente a si la empresa ha estipulado un tiempo determinado para pedir sus anticipos de prestaciones sociales

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>En el primer trimestre del año</i>	22	100%
<i>En el segundo trimestre del año</i>	0	0%
<i>Anual</i>	0	0%
<i>Ninguno</i>	0	0%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

Como se puede observar en el cuadro anterior se puede concluir que todos los trabajadores representados en un 100% coincidieron en que la empresa le estipula un tiempo determinado para que cada trabajador pida el anticipo de sus prestaciones sociales si así lo desea, y dicho tiempo es en el primer trimestre de cada año.

El personal administrativo explica que para el trabajador solicitar el anticipo al cual tiene derecho se le exige a los empleados hacer los trámites

en el primer trimestre de cada año, esto con la intención de que la empresa pueda organizarse con la contabilidad de la misma, pero en caso de que algún empleado tenga una emergencia, esto se llevaría a cabo en junta directiva y se debatiera considerando la justificación o estudiando los argumentos de la situación, y es allí donde se decide si se les aprueba o no y la cantidad a aprobarsele.

CUADRO N° 11
Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal de la Distribuidora JRAMOCAR C.A respecto a las ventajas que considera usted que les ofrece este nuevo régimen de prestaciones sociales.

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>El salario utilizado para el cálculo de las prestaciones</i>	0	0%
<i>El cálculo de las prestaciones</i>	0	0%
<i>Donde se hace el depósito de las prestaciones sociales.</i>	0	0%
<i>Tiempo desde que se genera las prestaciones sociales</i>	0	0%
<i>Todos los anteriores</i>	22	100%
TOTALES	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los trabajadores de la Distribuidora JRAMOCAR C.A en Enero de 2012.

En el gráfico N° 5, se refleja que los entrevistados expresaron que el 100% de los trabajadores están de acuerdo con que este régimen nuevo régimen de prestaciones sociales los beneficia en todos los sentidos, ya que este se reformó con la intención de beneficiar mucho más a los trabajadores.

Mientras que el personal administrativo que representa la distribuidora JRAMOCAR C.A explico que este nuevo régimen no les otorga ningún beneficio a la empresa, puesto que esto solo se trata de un beneficio principalmente enfatizado en el trabajador. Y básicamente en el caso de la empresa aumenta el costo de mantener su recurso humano y por ser una sucursal de categoría pequeña se le hace complicado mantener a su personal con tantas exigencias y beneficios legales.

El experto en la materia Carlos Sainz Muñoz, miembro de la comisión presidencial que redactó la ley, opino el 26 de marzo del 2012: que las pequeñas y medianas empresas necesitarán un régimen distinto de la Ley del Trabajo, trabajadores y trabajadoras, ya que solo se trata de beneficios para el trabajador más que para las empresas, por lo que esta necesitan un régimen especial. Añadió que la mayor parte de los empleos formales en el país son generados por esas compañías por lo que deben ser protegidas.

**CUADRO DE ESTIMACION Y COMPARACION ECONOMICA DEL
PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES CON EL ANTIGUO Y NUEVO
RÉGIMEN**

Nombre del trabajador	Fecha de ingreso	Pago de prestaciones sociales según la LOT	Pago de prestaciones sociales según la LOTT	Cantidad en bolívares a que asciende el pago de prestaciones
Giovanny Torrealba	17/06/2004	108.236,50	166.800,00	58.563,5
Williams Gil	24/01/2011	14.526,35	25.124,68	10.598,33
Víctor Apiscope	12/07/2007	52.642,95	78.964,42	26.321,47
Aníbal Carreño	18/11/2011	22.391,89	33.587,83	11.195,94
Arturo González	05/09/2012	7.425,45	11.138,18	3.712,73
José Romero	06/07/2011	17.295,48	25.943,22	8.647,74
Jesús Negrette	05/01/2010	20.589,27	30.883,90	10.294,63
Arfidio Escalona	07/12/2009	25.673,34	38.510,01	12.836,67
Luis Marcano	05/03/2011	21.395,72	32.093,58	10.697,86
Ovidio Briceño	08/02/2012	8.468,10	13.702,15	5.234,05
Fran Moya	09/02/2012	4.785,75	7.800,25	3.014,5
Alirio Rodríguez	15/02/2012	4.500,00	6.975,00	2.475,00
Carlos Pico	29/09/2006	83.400,00	132.606,00	49.206,00
Julio Araguayano	05/03/2011	8.656,30	12.984,45	4.328,15
Claudibeth Urreta	16/04/2010	21.405,54	32.108,31	10.702,77
Isbelia López	12/04/2010	18.770,00	28.115,00	9.345,00
Rosana López	03/12/2010	11.830,00	17.745,00	5.915,00
Belti Aguilera	01/03/2012	5.699,70	8.549,55	2.849,85
Yareidys Gonzales	07/03/2012	4.199,85	6.299,77	2.099,92

Oscar López	16/04/2012	3.150,00	4.882,50	1.732,50
Jesús Aldano	01/07/2012	3.600,00	5.400,00	1.800,00
Francisca Carmona	03/07/2012	3.322,00	4908,00	1.586,00
José Ramos	19/06/2003	75.978,00	113.967,00	37.989,00
María Lorenza	27/07/2009	30.799,00	47.773,45	16.974,45
Lexer Barreto	06/12/2010	12.451,92	19.175,65	6.723,73
Raúl Torrealba	03/11/2008	42.124,61	63.186,91	21.062,30
Totales		613.091,67	943.281,59	330.189,92

- ✓ **Pago de prestaciones de los 26 trabajadores con el antiguo régimen L.OT 1997: 613.091,67**
- ✓ **Pago de prestaciones de los 26 trabajadores con el nuevo régimen de prestaciones L.OT.T.T: 943.281,59**
- ✓ **Diferencia entre ambos pagos: 330.189,92**

Este monto representa un aumento en dicho pago para la empresa de un 53.86% en comparación con el presupuesto anterior.

En el cuadro anterior se puede observar que para la empresa el monto a cancelar de prestaciones sociales con el nuevo régimen asciende en un poco más del 50% de lo que pagaban anteriormente. Por lo que el impacto económico impacta en gran medida la economía y producción de la empresa.

FASE III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

Una vez efectuado el estudio, y tomando en consideración la notabilidad que ha tenido en los últimos tiempos la Ley orgánica del trabajo, trabajadores y trabajadoras; se pueden establecer las siguientes conclusiones:

En orientación al objetivo planteado de: Detectar el contenido del nuevo régimen de prestaciones sociales

- Luego de examinar el nuevo régimen de prestaciones sociales se pudo percibir que La distribuidora JRAMOCAR C.A no se encuentra actualmente en un 100% aplicando el nuevo régimen de prestaciones sociales.
- Los trabajadores no se encuentran orientado en su totalidad de los que es el nuevo régimen de prestaciones sociales.

En orientación al objetivo planteado de: Identificar los beneficios económicos de la reforma del régimen de prestaciones tanto para los trabajadores como para la empresa

- Este nuevo régimen de prestaciones sociales les ofrece mucho más ventajas al trabajador que al patrono.
- Los beneficios económicos para la empresa con el actual régimen no existen

En orientación al objetivo de: Precisar la inversión del recurso económico que debe hacer la empresa para aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales.

- Desde el punto de vista económico para la empresa la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales acarrea un aumento en sus gastos que ascendió de más de un 50% en la cancelación de las mismas. Desde este punto no trae beneficios.

En orientación al objetivo de: Comparar las ventajas y desventajas del régimen de prestaciones sociales de la LOT Y LOTTT

- Los trabajadores se encuentran mucho más motivados a la hora de hacer sus labores, y esto gracias al nuevo régimen de prestaciones sociales.
- En el nuevo régimen de prestaciones sociales se observan ventajas para los trabajadores principalmente en términos monetarios del reconocimiento de su antigüedad

3.2 RECOMENDACIONES

En vista de la importancia de éste tema y de lo nuevo que es, a la distribuidora JRAMOCAR C.A en especial, se le recomienda:

- Presentarle a los trabajadores un taller de lo que es el nuevo régimen de prestaciones sociales y de su aplicación en la empresa.
- Informarle al trabajador semestralmente el monto que le fue acreditado o depositado por concepto de prestaciones sociales, evitando de esta manera que la empresa se vea involucrada en problemas jurídicos a causa d cumplir con la ley.
- Cambiar el tiempo estipulado para los tramites de los anticipos de prestaciones sociales, para el ultimo trimestres con la intención de que la misma se organice al cierre de cada año para poder estar así preparado económicamente para el siguiente año.
- Considerar la opción de depositar las prestaciones sociales mensuales en un fideicomiso bancario con la finalidad de disminuir los costos.
- La empresa deberá hacer un presupuesto que replantee sus posibilidades de inversión en los distintos recursos que necesita tomando en cuenta el costo que acarrea mantener a su personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini, Mirian (2002) **Como se elabora el proyecto de investigación**. Servicio Editorial, BL Consultores Asociados.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999. N°. 36.860.
- Espinoza prieto, Antonio. **El régimen de prestaciones sociales**. Editorial Vadell hermanos editores.
- Fernández Ríos, Manuel. **Diccionarios de recursos humanos: Organización y dirección**.
- Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras**. Gaceta Oficial del 07 de Mayo del 2012. N°. 6. 076 extraordinarios.
- Ley orgánica del trabajo**. Gaceta Oficial del 19 de junio de 1997. N° 5.152
- Lexus, Diccionario Enciclopédico Color**. Edición 1998. Ediciones Trébol, S.L. Lima-Perú.
- Sabino, Carlos A. (2002) **El proceso de la investigación**. Editorial Panapo. Venezuela.
- Tamayo y Tamayo, M. (2000). **El proceso de la Investigación Científica**. Noriega Editores. México.
- Hereida E, Víctor (2006). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial trillas, México 2006.



ANEXOS

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



**Entrevista dirigida a el personal administrativo perteneciente a la
Distribuidora JRAMOCAR C.A**

INSTRUCCIONES:

- ✚ Se encuentran tres tipos de preguntas: abiertas, cerradas y de selección múltiple

- ✚ Su respuesta la consideraremos confiable

- ✚ Le agradecemos su colaboración y sensatez al responder las preguntas

**Formato de Entrevista para el Personal Administrativo
de la Distribuidora JRAMOCAR C.A**



1. ¿Desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores con cual régimen ha pagado la empresa las prestaciones sociales?

Nuevo ____

Viejo ____

Explique

2. ¿Qué tan amplia es la capacidad económica de la empresa para aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales?

Alta ____

Media ____

Baja ____

3. ¿En cuánto tiempo la empresa cancela las prestaciones sociales al terminar la relación de trabajo de un empleado?

5 días ____

15 días ____

1 mes o más ____

4. ¿Podría la empresa precisar a cuánto asciende la suma en bolívares en el pago de prestaciones sociales anuales en comparación al antiguo régimen?

Menos de 200,00bsf. _____

De 300,000 bsf. a 500,000 bsf _____

De 600,000 bsf. a 900,000 bsf. _____

De 1000,000 bsf. a mas _____

5. ¿Tiene conocimiento sobre el salario con que se calculan las prestaciones sociales? De ser afirmativo indique cual:

Si _____

Primer salario _____

No _____

Ultimo salario _____

Salario promedio _____

6. ¿Cuantos días de prestaciones sociales se les cancela al trabajador por cada año de servicio trabajado?

45 a 47 días _____

60 a 62 días _____

62 o más días _____

7. ¿En qué rango de tiempo realiza la empresa los depósitos de prestaciones sociales?

Mensual _____

Trimestral _____

Anual _____

Al culminar la relación laboral _____

8. ¿Dónde administra la empresa el dinero de las prestaciones para luego responder a los trabajadores?

Fidecomiso individual _____

Fondo nacional de prestaciones sociales _____

La contabilidad de la entidad _____

Otra forma _____ indique cual _____

9. ¿En qué ámbito considera usted que es ventajoso para la empresa el nuevo régimen de prestaciones sociales?

En lo económico _____

En la motivación de sus recursos humanos _____

En ninguno _____

10. ¿Se les informa a los trabajadores de forma detallada el monto que le fue depositado o acreditado por concepto de prestaciones sociales?

Mensual _____

Trimestral _____

Nunca _____

11. ¿Porque motivo los trabajadores han pedido el anticipo de prestaciones sociales?

Construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda _____

Liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad____

Inversión en educación para usted o su familia.____

Gastos por atención médica y hospitalaria para usted y su familia____

Otras____

12. ¿En cuánto tiempo se hace efectivo los anticipos para los trabajadores?

15días__

1mes__

3meses o mas__

13. ¿Qué porcentaje aprueba la empresa para cancelar los anticipos de prestaciones sociales solicitado por los trabajadores?

25%__

50%__

75%__

Todos los anteriores__

14. ¿En qué rango de tiempo tiene estipulado la empresa para el trámite de anticipo de prestaciones sociales?

En el primer trimestres__

En el segundo trimestre__

Anual ____

Ninguno ____

15. ¿Qué elementos considera usted que son ventajoso para la empresa con respecto al régimen de prestaciones sociales?

El salario utilizado para el cálculo de las prestaciones _____

El cálculo de las prestaciones _____

Donde se hace el depósito de las prestaciones sociales _____

Tiempo desde que se genera las prestaciones sociales _____

Ninguno _____

16. ¿Qué elementos considera usted que son desventajoso para la empresa con respecto al régimen de prestaciones sociales?

El salario utilizado para el cálculo de las prestaciones _____

El cálculo de las prestaciones _____

Donde se hace el depósito de las prestaciones sociales _____

Tiempo desde que se genera las prestaciones sociales _____

Todos los anteriores _____

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



**Cuestionario dirigido al personal perteneciente a la Distribuidora
JRAMOCAR C.A Maturín, Edo. Monagas**

Instrucciones:

Este instrumento tiene como objeto, recolectar información para realizar el trabajo de investigación: **“Estudiar el impacto económico del nuevo Régimen de Prestaciones Sociales en la reforma de la Ley Orgánica Del Trabajo aplicado en la Empresa JRAMOCAR C.A en el periodo económico 2011- 2012 Maturín Estado Monagas.”**

- ✚ La información que usted suministre tendrá carácter á confidencial, y el tratamiento que se le dará será estrictamente científico
- ✚ A continuación se presentan una serie de preguntas de tipo cerrada

Cuestionario dirigido al personal perteneciente a la distribuidora JRAMOCAR C.A Maturín, Edo. Monagas



1. ¿Qué tan informado esta acerca de la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales?

Mucho _____

Poco _____

Nada _____

2. ¿Sabe usted cual es el salario base para su cálculo de prestaciones?
De ser afirmativo indique cual:

Si _____ Primer salario _____

No _____ Ultimo salario _____

Salario promedio _____

3. ¿Sabe usted cuantos días de prestaciones sociales le cancela la empresa por cada año trabajado?

45 a 47 días _____

60 a 62 días _____

62 o más días _____

4. ¿Cada cuánto tiempo le informa la empresa de forma detallada el monto que le fue depositado por concepto de prestaciones sociales?

Mensualmente _____

Trimestral _____

Anual _____

Al culminar la relación laboral _____

Nunca _____

5. ¿Dónde la empresa deposita sus prestaciones sociales?

Fidecomiso individual _____

Fondo nacional de prestaciones sociales _____

La contabilidad de la entidad _____

Otros _____ Indique Cual _____

6. ¿En qué ámbito se siente usted motivado por el nuevo régimen de prestaciones sociales?

En lo económico _____

En lo social _____

En lo familiar _____

Todos los anteriores _____

7. ¿De haber solicitado su anticipo de prestaciones sociales cual fue el motivo para solicitarlos?

Construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda _____

Liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad _____

Inversión en educación para usted o su familia. _____

Gastos por atención médica y hospitalaria para usted y su familia _____

8. ¿En qué cuanto tiempo se le ha hecho efectivo los anticipos solicitados?

- 15 días ____
- 1 mes ____
- 3 meses o más ____

9. ¿Qué porcentaje le fue aprobado por la empresa para el pago de su anticipo de prestaciones sociales?

- 25% ____
- 50% ____
- 75% ____

10. ¿La empresa le tiene estipulado un tiempo determinado para pedir su anticipo de prestaciones sociales?

- En el primer trimestre ____
- En el segundo trimestre ____
- Anual ____
- Ninguno ____

11. ¿Qué ventajas considera usted que les ofrece este nuevo régimen de prestaciones sociales?

- El salario utilizado para el cálculo de las prestaciones ____
- El cálculo de las prestaciones ____
- Donde se hace el depósito de las prestaciones sociales ____
- Tiempo desde que se genera las prestaciones sociales ____
- Todos los anteriores ____

HOJAS DE METADATOS

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

Título	ESTUDIAR EL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO RÉGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN EL PERIODO ECONÓMICO 2012 EN LA EMPRESA JRAMOCAR C.A MATURÍN ESTADO MONAGAS
Subtítulo	

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

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Villarroel Villarroel. Lauris Carolina	CVLAC	C.I. 18.415.868
	e-mail	Laurisvillarroel1@hotmail.com
	e-mail	
Reyes Bravo Stephanie Karolina	CVLAC	C.I. 19.672.694
	e-mail	Stephyreyes901@hotmail.com

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

Palabras o frases claves:

Prestaciones sociales
Antigüedad
Costo
Beneficio

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

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

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

Resumen (Abstract):

Esta investigación tiene como base el estudio del impacto económico del nuevo régimen de prestaciones sociales de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el periodo económico 2012 en la empresa JRAMOCAR C.A, enfocada en destacar el contenido del nuevo régimen de prestaciones sociales además identificar los beneficios económicos del nuevo régimen para la empresa y los trabajadores, precisar la inversión del recurso económico que debe hacer la empresa para aplicarlo y comparar las ventajas y desventajas del antiguo régimen y el nuevo. Por tal razón la metodología utilizada en este estudio es una investigación de campo de nivel descriptivo, con una población de estudio de 26 trabajadores, las técnicas de investigación estuvieron sostenidas por una entrevista aplicada al personal administrativo y un cuestionario aplicado al resto de los trabajadores. La presentación de los datos se indicó a través de la distribución porcentual mediante cuadros con análisis enfocados desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Finalmente respecto a las conclusiones y recomendaciones se determina que no existe total liquidez para la empresa cancelar sus prestaciones a los trabajadores, tampoco una total aplicación legal y por lo tanto se recomienda apegarse más al régimen establecido y considerar la mejor planificación presupuestaria al término de cada año con el propósito de prever gastos.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Profra. GALLARDO MARVELYS	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 11.777.633
	e-mail	mavegallardo@yahoo.es
	e-mail	
Profra. MARTINEZ YENNYS	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 9.897.054
	e-mail	
	e-mail	
Profra. MARTINEZ JOANNA	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 12.539.855
	e-mail	joannamartinez@hotmail.com
	e-mail	

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

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	02	21

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

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo
Tesis_villareyes

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

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

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

Área de Estudio:

Ciencias Sociales Y administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

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

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

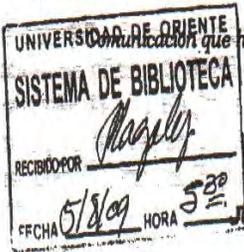
Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLANOS CURBETE
Secretario





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

JABC/YOC/marja

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

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGARDO

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



VILLARROEL LAURIS
AUTOR



STEPHANIE REYES
AUTOR



PROF.
ASESOR MARVELYS GALLARDO