



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

**RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL, COMO POLITICA DE
PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES
CASO: “MOLINOS NACIONALES C.A CUMANÁ”
PERIODO: NOVIEMBRE 2011-MARZO 2012**

ASESOR ACADÉMICO:
Msc. Cabello Díaz, Cándida

REALIZADO POR:
Pinto Hidrogo, Wilfredo C.I 17.762.342
Velásquez Rengel, Kenia C.I 17.214.361

Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA.

Cumaná, marzo 2012



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA

**RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL COMO POLITICA DE
PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES
CASO: "MOLINOS NACIONALES C.A CUMANÁ"
PERIODO: NOVIEMBRE 2011-MARZO 2012**

**AUTORES:
Pinto Hidrogo, Wilfredo
Velásquez Rengel, Kenia**

Trabajo Especial de grado aprobado en nombre de la Universidad de oriente por el siguiente jurado calificado, en la ciudad de Cumaná, a los veintinueve (29) días del mes de marzo del año 2012

Prof. Paulimar Tachinamo
CI 14.420.274
Jurado

MSc. María González
CI 11.833.975
Jurado

MSc. Cándida Cabello Díaz
CI 5.187. 997
Asesora

INDICE

INDICE DE CUADROS	i
INDICE DE GRAFICAS	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.2 Objetivos	9
1.2.1 Objetivo General:.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos.....	9
1.3 Justificación.....	10
1.4 Metodología de la Investigación.....	12
1.4.1 Diseño de Investigación.....	12
1.4.2 Nivel de Investigación	13
1.4.5 Técnicas de Recolección de Datos.....	16
1.4.6 Análisis e Interpretación de los Resultados	18
CAPITULO II “MOLINOS NACIONALES C.A” CUMANÁ ESTADO SUCRE	19
2.1. Reseña Histórica	19
2.2 Misión	20
2.3 Visión.....	20
2.4 Valores	21
2.6 Objetivos de Monaca.....	23
2.8 Organigrama Monaca Planta Cumaná	30
CAPITULO III ASPECTOS GENERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BASES LEGALES.....	32

3.1 Políticas Empresariales	32
3.2 Responsabilidad Social	32
3.3 Responsabilidad Social Empresarial	33
3.3.1 Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial	34
3.3.2 Mandamientos de la Responsabilidad Social Empresarial	35
3.3.4 Ventajas de la Responsabilidad Social Empresarial	38
3.4 Responsabilidad Social Laboral (RSL)	40
3.5 Bases Legales	47
3.5.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)..	47
3.5.2 Ley Orgánica del Trabajo (LOT).	49
3.5.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS).....	50
3.5.4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	52
CAPITULO IV CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES	53
4.1 Bienestar Social	53
4.2 Seguridad Social	54
4.3 Beneficios Sociales	54
4.4 Higiene Industrial.....	55
4.4.1 Objetivos de la Higiene Industrial	56
4.5 Seguridad Industrial	58
4.5.1 Objetivos de la Seguridad Social	59
4.5.3 Ventajas de la Seguridad Industrial	60
4.5.4 Repercusiones negativas de la falta de Seguridad Industrial	61
4.6 Medio Ambiente de Trabajo	62
CAPITULO V PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	82

BIBLIOGRAFIA.....	84
GLOSARIO DE TÉRMINOS	87
APENDICE.....	90
ANEXOS.....	95
HOJA DE METADATOS	100

INDICE DE CUADROS

Cuadro N#1 ¿Tiene usted conocimiento sobre Responsabilidad Social?.....	65
Cuadro N#2 ¿Cuáles de las siguientes acciones lleva a cabo la empresa “MONACA”?.....	66
Cuadro N#3 ¿Recibe usted capacitación continua por parte de la empresa “MONACA”?.....	67
Cuadro N#4 ¿Qué tipo de capacitación recibe usted de parte de la empresa “MONACA”?.....	68
Cuadro N#5 Señale que tipo de equipos le es suministrado por la empresa “MONACA”.....	69
Cuadro N#6 ¿Esos equipos son utilizados por todos los trabajadores de la empresa “MONACA”?.....	70
Cuadro N#7 ¿Siente que la empresa “MONACA” toma en cuenta a sus trabajadores ante cualquier decisión y cambio que pudiera afectar su trabajo?.....	71
Cuadro N#8 ¿Recibe usted por parte de la empresa “MONACA” los siguientes servicios?.....	72
Cuadro N#9 -¿Cuáles de estos eventos sociales promueve la empresa “MONACA”?.....	73
Cuadro N#10 ¿Cuáles de estos beneficios recreativos ofrece la empresa “MONACA” a sus trabajadores?	74
Cuadro N#11 ¿Cuáles de estas jornadas de salud son realizadas por la empresa “MONACA” a sus trabajadores?	75
Cuadro N#12 ¿Con qué frecuencia se realizan éstas jornadas?.....	76
Cuadro N#13 ¿Cómo calificaría usted el proceso de Responsabilidad Social que aplica la empresa “MONACA”?.....	77

Cuadro N#14 ¿Qué siente usted cuando dice SOY TRABAJADOR DE
MONACA? 78

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica N#1 ¿Tiene usted conocimiento sobre Responsabilidad Social?	65
Gráfica N#2 ¿Cuáles de las siguientes acciones lleva a cabo la empresa “MONACA”?	66
Gráfica N#3 ¿Recibe usted capacitación continua por parte de la empresa “MONACA”?	67
Gráfica N#4 ¿Qué tipo de capacitación recibe usted de parte de la empresa “MONACA”?	68
Gráfica N#5 Señale que tipo de equipos le es suministrado por la empresa “MONACA”	69
Gráfica N#6 Esos equipos son utilizados por todos los trabajadores de la empresa “MONACA”?	70
Gráfica N#7 ¿Siente que la empresa “MONACA” toma en cuenta a sus trabajadores ante cualquier decisión y cambio que pudiera afectar su trabajo?	71
Gráfica N#8 ¿Recibe usted por parte de la empresa “MONACA” los siguientes servicios?	72
Gráfica N#9 -¿Cuáles de estos eventos sociales promueve la empresa “MONACA”?	73
Gráfica N#10 ¿Cuáles de estos beneficios recreativos ofrece la empresa “MONACA” a sus trabajadores?	74
Gráfica N#11 ¿Cuáles de estas jornadas de salud son realizadas por la empresa “MONACA” a sus trabajadores?	75
Gráfica N#12 ¿Con qué frecuencia se realizan éstas jornadas?	76
Gráfica N#13 ¿Cómo calificaría usted el proceso de Responsabilidad Social que aplica la empresa “MONACA”?	77

Grafica N#14 ¿Qué siente usted cuando dice SOY TRABAJADOR DE
MONACA? 78

DEDICATORIA

Primeramente a **DIOS** quien ha sido mi fortaleza, mi apoyo, mi guía y protector en todo momento; a mis guías espirituales y la gran familia que conforma el Centro Espiritual Gran Cacique Paramaconi Salud, Fe y Confianza, gracias por todo su apoyo y consejos para salir adelante y llevar a cabo esta gran meta.

A mi madre **Rengel, Eyirda** quien no solo me dio la vida sino que supo como salir adelante conmigo siendo padre y madre. Gracias por la educación impartida por tu parte, por todo tu apoyo incondicional, eres mi ejemplo a seguir, sin ti nada de esto sería posible. Este es nuestro triunfo.

A **Rafael Bárcenas** por ser esa persona que esta tanto en buenos como malos momentos, por siempre tener una palabra de aliento y por brindarme su amistad gracias por todo el apoyo que me has manifestado en todo este tiempo. Que Dios te Bendiga siempre.

A mi compañero de trabajo **Pinto, Wilfredo** persona a quien aprecio mucho por representar en todo este recorrido pieza fundamental. A él le doy mil gracias por ser mi compañero, mi amigo, mi confidente, con quien reí, llore y también pelie, a ti hermano te agradezco infinitamente por todo el apoyo y cariño que me has brindado.

A una persona muy importante en mi vida, quien a pesar de la distancia no ha dejado que nuestra amistad se desvanezca, quien ha estado en los mejores y peores momentos de mi vida, con quien he reído y llorado, a quien debo muchos buenos consejos, a quien ha sido más que una amiga para mí, a mi hermana **Mila Fontalvo**.

A **Hernández, Anderson** por todo el apoyo que me ha brindado desde que llego a formar parte de mi vida.

Al señor **Juan Ortiz** por enseñarme que en la vida siempre hay un propósito, una meta por la cual luchar, sin importar que haya obstáculos hay que vencerlos y por el apoyo que me has brindado. Dios te Bendiga siempre

A mis compañeros mil gracias por su apoyo: **Suarez, Zoranyrai; González Jesús; Salazar, Neira; Campos, Virginia; Marquina, Margaret; García, José Carlo; Gamboa, Adrianny; Geraldino, David; Avilé, María; Figueroa, Ronel; Marín, Marlint**, a todos ustedes muchas gracias por su cariño y por compartir conmigo momentos inolvidables. Dios los bendiga

Velásquez Rengel, Kenia

DEDICATORIA

Primero a **Jehová** (Dios), por ser nuestro padre creador, él quien es mi fuente de fortaleza, entendimiento, perseverancia y valentía, y me da el impulso para salir adelante, a quien siempre pido que me guíe, me de fuerza y valor para cumplir con todas las metas trazadas y poder llegar a esta etapa tan importante de mi vida.

A mi Madre **Zoraida Hidrogo**, por darme la vida, el amor y la ayuda necesaria durante todos mis estudios, que con tan poco recursos cuidó de mí desde el primer momento que me tuvo en sus brazos, por apoyarme y ayudarme en todos los momentos de mi vida e insistir en que yo siguiera superándome académicamente y sobre todo por confiar en mí y por quien pido a Dios mucha salud y bienestar.

A mis hermanos: **Yulitza Centeno, Jutdelina Centeno, Yanet Pinto, Yanneli Pinto y Rafael Pinto**. Por el cariño, los consejos, la constancia, comprensión y sobre todo la confianza que siempre me han demostrado.

A mis princesas, **Danna Aguilar y Arianny Cordero**: a quienes a pesar de tener poco tiempo con nosotros les dedico este trabajo como muestra que con mucha constancia, dedicación y trabajo duro si podemos salir adelante y llegar a ser grandes profesionales.

A **Kenia Velásquez** que con el pasar del tiempo se fue ganando mi cariño, mi respeto y mi confianza, convirtiéndose en una persona muy especial. Siempre ha sido apoyo incondicional al momento de compartir

conocimientos, opiniones y experiencias; además compañera en este trabajo final.

A todos mis amigos: **Zoranyrai Suarez; Wilman Martínez; Crisleidy García; Virginia Campos; Luzbreylys Espín; Margaret Marquina; Felipe Hernández; Salka Cedeño; José García.** Gracias por su cariño desinteresado, por estar siempre dispuesto a ayudarme en las situaciones difíciles; por compartir momentos especiales tanto en el aula como en los viajes realizados.

Esto es solo el comienzo, sigámonos preparándonos para llegar a ser mejores profesionales y seguir alcanzando nuestros objetivos.

Pinto Hidrogo, Wilfredo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre por darnos la oportunidad de cursar estudios superiores, adquirir y desarrollar conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas, que nos servirán de base en el desarrollo de nuestra profesión.

En segundo lugar, a la empresa “MONACA-CUMANÁ, al personal que labora en ella por su valiosa colaboración en la recolección de información; a la coordinación de RRHH, Licda. Yuddeliys Parra, ya que sin su ayuda y autorización no hubiese sido posible la realización de esta investigación.

Le damos gracias a Rafael Bárcenas como muestra de nuestra gratitud por su valiosa e incondicional colaboración para la realización de este trabajo de investigación.

Damos gracias a la Profa. Cándida Cabello Díaz por ser nuestra asesora académica en la realización de esta investigación y demostrar ser excelente profesional al momento de guiarnos, siempre estuvo dispuesta a colaborar, además siendo una `persona amable y paciente en todo momento.

Pinto Hidrogo, Wilfredo
Velásquez Rengel, Kenia



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL, COMO POLITICA DE
PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.
CASO: “MOLINOS NACIONALES C.A CUMANÁ.
PERIODO: NOVIEMBRE 2011-MARZO 2012**

REALIZADO POR:

**Pinto Hidrogo, Wilfredo C.I 17.762.342
Velásquez Rengel, Kenia C.I 17.214.361**

RESUMEN

La Responsabilidad Social surge del compromiso u obligación que los miembros de una organización tienen tanto para sí mismos como para la sociedad en su conjunto. La misma incluye una amplia gama de temas entre los que se destaca el referido a los trabajadores, el cual debe ser tomado en cuenta por los gerentes debiendo considerar dentro de su planificación las necesidades del recurso humano garantizándole condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que les permita el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Por ello se tomo como objeto de estudio la empresa MONACA con la finalidad de evaluar la actuación de la empresa, en relación a la Responsabilidad Social Laboral como política de protección y bienestar de sus trabajadores realizada mediante una investigación de campo, utilizando el cuestionario como instrumentos para obtener la esencia del problema encontrándose que esta cumple con lo establecido en las leyes como dotar a los empleados de equipos de trabajo, beneficios laborales, jornadas de salud entre otros. Así mismo, se pudo conocer que existe una parte de los trabajadores que desconocen el tema de Responsabilidad Social Empresarial.

Palabras Claves: Responsabilidad Social, Bienestar de los trabajadores

INTRODUCCIÓN

Desde mediados de los 80 del siglo XX en simultáneo con el agotamiento del modelo de Estado de Bienestar y el auge del neoliberalismo, la sociedad comenzó a demandar a las empresas mayor Responsabilidad Social y Ambiental, además de un comportamiento más ético y transparente. En los años 90 del mismo siglo, asociaciones y foros empresariales así como empresarios en forma aislada, comenzaron a discutir la función social de la empresa y su responsabilidad en la sociedad.

Como consecuencia de estos debates, se dice que la Responsabilidad Social es una cultura empresarial basada en principios de honestidad, transparencia y servicio tomando en cuenta que se da mediante una contribución por parte de la empresa de manera activa y voluntaria para el mejoramiento social, económico y ambiental. Se puede destacar que la Responsabilidad Social se encuentra directamente relacionada con los derechos humanos, como se establece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 2:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

En dicho artículo se determina en primer lugar el principio de la democracia, organizando al Estado como democrático y social, en segundo lugar establece y reconoce los principios fundamentales como defensa jurídica del Estado mismo.

Es decir, en él se aglomera las garantías de los derechos fundamentales, tales como: la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social.

Por ende, la Responsabilidad Social se basa en lo que las entidades pueden hacer y no en lo que deben hacer ya que la misma es voluntaria, se trata de oportunidades, no de obligaciones ni reglas. En ese sentido la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) trata sobre el compromiso que la empresa se adjudica que se convierte en hechos precisos que persiguen como propósito el beneficio de todos los grupos de interés implicados en las actividades de la entidad, logrando un mejor desempeño obteniendo su sostenibilidad y la de su entorno.

Cabe destacar que la Responsabilidad Social Empresarial se distingue en dos dimensiones; la interna la cual afecta fundamentalmente al personal y al ambiente en lo referente a cuestiones como la gestión de los recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, la gestión del cambio y la gestión de los recursos naturales empleados en la producción y la externa, por su parte, se refiere a las relaciones de la empresa con las comunidades, entidades asociadas comercialmente, proveedoras e inversoras, clientela, así como la consideración del respeto por los derechos humanos y de las preocupaciones ambientales globales.

En último lugar, pero no menos importante, cabe resaltar que dentro del grupo de tipos de Responsabilidad Social, una de las principales áreas que ésta abarca es la relacionada con los trabajadores, conocida como Responsabilidad Social Laboral que se refiere a respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los

trabajadores, tomando en cuenta que este es calificado como el recurso más importante que impulsa el desarrollo de las organizaciones; por tal motivo se realizará una evaluación en la empresa “MOLINOS NACIONALES C.A” (MONACA-CUMANÁ) ubicada en la Avenida Universidad, Cumaná en el estado Sucre, con la finalidad de conocer como se proyecta y modela la Responsabilidad Social hacia sus trabajadores.

En la presente investigación se plantea un objetivo general y seis específicos, así mismo se encuentra estructurado en cinco capítulos:

Capítulo I: Planteamiento y metodología de la investigación, donde se plantea la problemática, la formulación del objetivo general y objetivos específicos así como de la justificación de la misma. Así mismo se expone la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica en la cual se abordara el diseño, el nivel, la población de la investigación conjuntamente con las fuentes de información a utilizar y las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Capítulo II: Molinos Nacionales, C.A Cumaná, estado Sucre, en este capítulo se hará énfasis en toda la información relacionada con la empresa como por ejemplo: reseña histórica, misión, visión, valores, etc.

Capítulo III: Aspectos Generales de la Responsabilidad Social Empresarial y Bases Legales, donde se mencionan las bases teóricas y el marco legal vigente para la complementación del tema a desarrollar.

Capítulo IV: Conceptos relacionados con el bienestar de los trabajadores, comprende las definiciones de términos básicos que tienen estrecha relación con el tema de investigación.

Capítulo V: Presentación, análisis e interpretación de los resultados, comprende los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos y las interpretaciones de los mismos, así como las conclusiones a las que se obtuvieron con la investigación y las recomendaciones que se suministraran a la empresa.

Por último se incluye un glosario de términos, de igual manera se presenta la bibliografía donde se reseña la documentación utilizada y algunos anexos considerados indispensables para este trabajo de investigación.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Desde el siglo pasado hemos venido escuchando sobre la Responsabilidad Social de las empresas, y esta se localiza en los inicios de aquellas organizaciones que unieron capital y trabajo para formar su patrimonio. Aunque el nombre resulte de reciente data, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tal como se le conoce actualmente siempre ha existido aunque su nombre haya sido otro y es así por cuanto la RSE no es una obligación de la empresa como tal, es más bien, un compromiso del empresario, un deseo de ayudar al prójimo actuando de manera correcta y eso ha existido en todos los hombres reconocidos como éticamente responsables.

Sin embargo, en el camino se ha hecho notoria la injusticia a los trabajadores, pero es justamente en estos entornos donde se forman verdaderos líderes empresariales que actúan para cambiar el panorama, dando esto como consecuencia, que a finales del siglo XXI se desarrollaran actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial en países europeos y en Estados Unidos.

Por lo antes expuesto, es que en los últimos tiempos, la Responsabilidad Social es concebida como la dimensión ética que toda organización o institución incluiría en su visión promoviéndola en su actividad diaria. De un tiempo para acá, el mundo ha acogido y desarrollado la idea, pero la reflexión acerca de la Responsabilidad Social de la empresa es reciente.

En Venezuela encontramos sus orígenes hacia los años treinta del siglo XX, sin embargo, el país fue uno de los primeros en cuanto a Responsabilidad Social se refiere en América Latina, específicamente en las décadas 1960-1980; hoy en día, según lo señala la socióloga Charo Méndez en su obra “Responsabilidad Social de empresas y empresarios de Venezuela”. (2008) “Venezuela se encuentra ubicada en el sector medio en el contexto de los países de la región”.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Empresarial es definida como el desarrollo de una metodología que permite la elevación de responsabilidades voluntarias por parte de las empresas emanadas de los bienes de su actividad sobre el mercado y la sociedad, las condiciones laborales, seguridad y salud de sus recursos humanos, el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano, es decir, las empresas deben ir mucho mas allá de lo que establecen las leyes con el fin de lograr un acuerdo entre la empresa y su entorno.

Por tal motivo, podemos resaltar que aunque uno de los ejes fundamentales de las empresas es el lucro estas deben tener en cuenta que existe un importante sector de la sociedad donde la finalidad esencial no es el beneficio sino la calidad del servicio y las prestaciones sociales, por tanto debe existir una adecuada interrelación e interconexión entre la empresa y aquellos grupos de interés relacionados con la misma (accionistas, trabajadores, consumidores, proveedores, comunidades, entre otros). Es decir, todos aquellos que puedan resultar afectador por la marcha de la empresa y tienen un interés afectivo en el buen desempeño organizacional.

Todos estos grupos ejercen un dominio directo e indirecto sobre las actividades de la empresa, razón por la cual deben ser tomados en consideración a la hora de establecer metas, de manera que exista un equilibrio entre la empresa y el medio en el cual se desenvuelve. De igual manera se dice, que las entidades para poder ser responsables, deben tomar en consideración todas las Leyes, Acuerdos y Pactos Internacionales que le puedan servir de apoyo en su actuación.

Como ya se hizo mención, la Responsabilidad Social incluye una amplia gama de temas entre los que se destaca el referido a los trabajadores, el cual debe ser tomado en cuenta por los gerentes como encargados de guiar las organizaciones, debiendo considerar dentro de su planificación las necesidades del recurso humano, integrando de manera precisa todos sus propósitos. Por consiguiente, es necesario que los gerentes tengan conocimientos de la existencia de textos legales que van dirigidos a proteger a los trabajadores, garantizándole condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que les permita el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Por lo antes mencionado, en esta investigación se tomó como objeto de estudio a la empresa “MONACA-CUMANÁ”, que tiene como función principal la molienda de trigo, para lo cual lleva a cabo un determinado proceso, en donde se combinan una serie de recursos, siendo el más importante el recurso humano, ya que sin él nada sería posible. Cabe destacar, que en MONACA -CUMANÁ se realizan actividades que van dirigidas a la protección y el bienestar de los trabajadores.

Según información suministrada por parte de la empresa, la misma carece de una política establecida acerca de Responsabilidad Social como tal debido a que están en pleno proceso de adaptación. De esto pueden originarse unas series de eventos en el futuro tales como: incremento de gastos, trabajadores afectados lo que a su vez podría provocar la paralización de la producción. Por toda la situación planteada surgió la necesidad de analizar la Responsabilidad Social Laboral como política de protección y bienestar de los trabajadores de la empresa "MONACA-CUMANÁ " y para ello se formularon las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la normativa legal que en materia de Responsabilidad Social Empresarial maneja la empresa?

¿Cuáles son los programas sociales implementados en la empresa "MONACA-CUMANÁ"?

¿Cuáles son las políticas utilizadas por la empresa "MONACA-CUMANÁ" de acuerdo a las normativas legales?

¿Cuáles mecanismos utiliza la empresa "MONACA-CUMANÁ" para dar a conocer a sus trabajadores el contenido de las políticas aplicadas?

¿Con qué frecuencia es inspeccionada la higiene y seguridad industrial en la empresa "MONACA-CUMANÁ"?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Evaluar la actuación de la empresa (MONACA-CUMANÁ) ubicada en Cumaná estado Sucre, en relación a la Responsabilidad Social Laboral como política de protección y bienestar de sus trabajadores.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar si la gerencia de la empresa (MONACA-CUMANÁ) conoce la normativa legal de la responsabilidad social.
- Describir las políticas aplicadas por la empresa (MONACA-CUMANÁ) con respecto a la responsabilidad social laboral.
- Identificar los programas de seguridad y salud laboral y desarrollo profesional implementados en la empresa (MONACA-CUMANÁ)
- Determinar si las políticas utilizadas por la empresa (MONACA-CUMANÁ) son las establecidas en las leyes.
- Determinar si la empresa (MONACA-CUMANÁ) establece mecanismos que den a conocer a su personal el contenido de las políticas aplicadas.
- Precisar con qué frecuencia se inspeccionan el manejo de la higiene y seguridad de los trabajadores.

1.3 Justificación

La Responsabilidad Social Empresarial, es una estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas a través de la aplicación sistemática de recursos para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno; todo ello como soporte de los elementos que conforman la responsabilidad social empresarial.

Por consiguiente, sus dimensiones apuntan en establecer un proceso que conduzca a la aplicación de estrategias que ayuden a realizar inversiones participativas y sustentables, tanto internamente como en las comunidades, formando así parte del compromiso social de las organizaciones para una distribución más justa de los beneficios sociales.

Es por ello, que la Responsabilidad Social Empresarial juega un papel importante dentro de la vida de las empresas, ya que éstas forman parte de la sociedad y como tal deben favorecer a su bienestar a través de la aplicación de acciones que involucren la responsabilidad social como elemento principal. Por ende, se hizo oportuno realizar este estudio, proporcionándole a la gerencia de la empresa “MOLINOS NACIONALES C.A” (MONACA) la oportunidad de tener un conocimiento más extenso de las normas establecidas en las leyes, en particular aquellas que hacen referencia a los deberes y derechos de los trabajadores

Esto con la finalidad de que la empresa pueda tomar el tema en consideración, y ofrecerle a su personal un ambiente de trabajo apropiado, donde puedan desenvolverse perfectamente demostrando sus habilidades, mermando al máximo los riesgos inherentes a sus actividades; realzando así la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, avalándole el derecho al trabajo, y por consiguiente su bienestar social a través de la aplicación de las políticas apropiadas.

Por otro lado, la entidad puede aplicar dicha información como simple referencia y considerar otros aspectos que involucran directamente la parte de responsabilidad social de tal manera que con ello logre realzar la reputación dentro de la sociedad. En esto radica la importancia de dicha investigación ya que la misma contribuirá con la empresa a interesarse en el tema y así mejorar en aras de cumplir con el rol de promotor social.

Así mismo, será de gran utilidad a la comunidad universitaria tanto estudiantes como profesores como material bibliográfico para futuras investigaciones y/o estudios posteriores o investigaciones futuras con relación al tema: Cabe destacar, que la elaboración de este trabajo de investigación da cumplimiento a la asignatura de trabajo de grado, requisito indispensable para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.

1.4 Metodología de la Investigación

1.4.1 Diseño de Investigación

Para el diseño y desarrollo de este trabajo se realizó una investigación de campo, ya que la información fue proporcionada por las personas involucradas en el estudio (empleados de la empresa Molinos Nacionales C.A), lo que conllevó a una interpretación más precisa de los datos obteniendo un mayor grado de confiabilidad.

Al respecto Arias (2006, 31) señala que:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

De igual manera, implicó una investigación documental ya que se hizo pertinente recolectar toda la información necesaria para así tener una idea más concisa del tema investigado utilizando para ello: textos, trabajos previos, leyes, artículos de internet relacionados con el tema, entre otros.

De acuerdo a esto, Arias (2006, 26) indica que:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como toda investigación el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

1.4.2 Nivel de Investigación

El presente estudio de investigación estuvo enmarcado en un nivel de tipo descriptivo, ya que se analizaron las políticas empresariales relacionadas con la protección y el bienestar de los trabajadores de la empresa MONACA estableciendo como es su aplicación dentro de la empresa y detallando todos los aspectos encontrados relacionados con dichas prácticas.

En tal sentido, Arias (2006: 24) expresa que: “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

1.4.3 Población y Muestra

Es un hecho que en toda realidad continuamente estarán presente los individuos como actores fundamentales de todo proceso dinámico. Estos integran a su vez una población, que constantemente estará interrelacionada con características en común, en un tiempo o lugar establecido.

Para Hurtado y Toro (2001: 79) la población “es el total de los individuos o elementos que vamos a estudiar, por ello también se llama universo.”

Por su parte Arias (2006, 86), define a la población de la siguiente manera “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Según Naghi (2003: 77) en toda investigación

Es importante definir la población en estudio; es decir, quien se va a estudiar. Si la población en estudio es pequeña deben estudiarse todos sus miembros; pero si es grande, es conveniente escoger una muestra representativa.

Partiendo de lo anterior, en esta investigación la población a estudiar está conformada por 126 trabajadores los cuales representan la totalidad de la nómina de la empresa Molinos Nacionales C.A (MONACA) clasificados de la siguiente manera: 44 empleados y 82 obreros. De acuerdo a lo antes referido la población de esta investigación es finita y accesible.

La población finita es definida por Sierra (citado por Arias 2006: 86) como:

Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un riesgo documental de dichas unidades. Ejemplos: pacientes hospitalizados en una clínica; huéspedes alojados en un hotel; los cursantes de una asignatura. Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la constituida por un número inferior a cien mil unidades.

Por su parte, la población accesible es definida por Ary, Jacobs y Razavieh 1989 (citado por Arias 2006:82) como:

También denominada población muestreada, es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador.

En este sentido se tomara una muestra representativa de la población objeto

de estudio (126 trabajadores) la cual es definida por Arias (2006: 83) de la siguiente manera: “Es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido”.

Esta muestra representativa se tomara a través de la técnica del muestreo probabilístico o aleatorio el cual es definido por Arias (2006: 83) como: “Un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”.

En este caso se utiliza el muestreo al azar sistemático, definido por Arias (2006:84) de la siguiente manera: “Se basa en la selección de un elemento en función de una constante K, de esta manera se escoge un elemento cada K veces”.

Por consiguiente, para una población de 126 individuos se define una muestra integrada por 42 sujetos. La constante K obtenida al azar es igual a 3. Para asignarle un número a cada uno de los 126 individuos se calcula el valor del inicio con la siguiente fórmula:

N/n entonces $126/42=3$, lo que significa que se comenzara seleccionando el numero 3 y se le ira sumando la constante $K=3$ y así sucesivamente hasta obtener los 42 individuos que conformaran la muestra definitiva.

En función a lo antes mencionado y en base a la disposición del tiempo y de los recursos ajustados a las posibilidades, se determino que la población es de un 52% de la población, siendo una muestra representativa por el hecho de constituir más de la mitad de la población de la empresa objeto de estudio.

1.4.4 Fuentes de Información

Para Arias, (2006: 27) la fuente “es todo lo que suministra datos o información”. En la presente investigación se utilizaron fuentes primarias y secundarias. En la siguiente investigación se utilizaron:

- **Fuentes Primarias:**

Representadas por los empleados que laboran en la empresa (MONACA-CUMANÁ) quienes proporcionaron la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

- **Fuentes Secundarias:**

Constituidas por información obtenida de leyes, trabajos anteriores relacionados con el tema, textos e información proveniente de internet.

1.4.5 Técnicas de Recolección de Datos

Permiten adquirir la información adecuada para la investigación. Estas técnicas llevan a la verificación de un problema determinado y establecen sus instrumentos o medios que serán utilizados para desarrollar un estudio. Para efectos de esta investigación se aplicaron la revisión documental, la entrevista y el cuestionario.

La revisión documental es definida por Delgado de Smith (2006: 262) como:

El acopio de los antecedentes relacionados con la investigación; se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en lo que se plasmo un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa.

Seguido de la entrevista utilizada al momento de recabar información acerca de la empresa con la coordinación de Recursos Humanos de MONACA-CUMANÁ.

Arias (2006: 72) define la entrevista como

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida.

De la misma manera, se ha de aplicar el uso del cuestionario el cual es señalado por Sierra (1992: 305) como: “Un conjunto de preguntas, preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación a que se extiende el estudio comprendido”.

Así mismo, para Arias (2006: 74) el cuestionario

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrativo porque deben ser llenados por el encuestado, sin intervención del encuestador.

Cabe destacar que en este caso se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas. El cual es definido por Arias (2006: 74) de la siguiente manera

Son aquellas que establecen previamente las opciones de respuestas que pueden elegir el encuestado. Estas se clasifican en: dicotómicas: cuando se ofrecen solo dos opciones de respuestas; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge solo una.

1.4.6 Análisis e Interpretación de los Resultados

En toda investigación es fundamental la aplicación de una serie de métodos y técnicas que permiten obtener la información necesaria para respaldar la misma.

Para Méndez (1995:198), este proceso consiste en

El recuento, clasificación, y ordenación en tablas o cuadros. Estos procedimientos dependen de la clase de estudio o investigación y del tipo de datos. Estas técnicas son llevadas a cabo con el fin de transformar un conjunto de datos con el objetivo de extraer información útil y facilitar así la formulación de conclusiones.

En esta investigación se recopiló una serie de datos, a través de un cuestionario dirigido hacia los obreros y los empleados que sumados hacen el total de la población de la empresa MONACA- CUMANÁ, los resultados fueron el procesados en forma manual una vez terminado el procesamiento de la información, se procedió a su análisis estadístico, estableciendo los distintos porcentajes obtenidos por cada respuesta, según la opinión de los encuestados. Los resultados fueron codificados a través de cuadros y gráficas.

CAPITULO II “MOLINOS NACIONALES C.A” CUMANÁ ESTADO SUCRE

2.1. Reseña Histórica

En el año 1957 la Corporación Estadounidense Internacional Multifoods Corporation, empieza la construcción de un molino de trigo en la ciudad de Puerto Cabello, estado Carabobo, pero no es hasta el año de 1958 que este entra a la producción. Quedando formalmente constituida como Molinos Nacionales C.A (MONACA).

En ese mismo año se inicia la producción de la harina de trigo marca Robín Hood para consumo industrial, incorporándola posteriormente al consumo familiar. Para mediados del año 1963 se da comienzo a la primera diversificación fuera del área de harinas de trigo con la producción de avena Lassie abordando primero la producción en hojuelas y más adelante las variedades instantáneas y harina de avena.

Es en el año 1970 cuando se inicia la producción de la harina de maíz precocida Juana y la mezcla instantánea para elaborar cachapas, que se introduce en el mercado bajo la marca Misia Juana. En 1980 en la ciudad de Calabozo, estado Guárico comienza la manufactura del arroz y la crema de arroz Mónica.

Con la construcción de la planta en Acarigua estado Portuguesa en el año 1984, se inicia la producción de adobo completo y especias la Comadre actualmente marca líder en Venezuela. Monaca es adquirida para el año 1999 por la Corporación Mexicana Grupo Maseca (GRUMA) dando así apertura a una etapa de nuevos retos y proyectos para la empresa. Para el

2003 se introduce en el mercado venezolano las mezclas listas Juana y Robín Hood. Actualmente MONACA se consolida como una exitosa empresa especializada en la manufactura y comercialización de productos alimenticios de consumo familiar e industrial, con reconocidas marcas de larga tradición.

2.2 Misión

Representa lo que la empresa es y lo que hace, es decir, simboliza la razón de ser de la empresa. En este sentido, el Manual de Organización de Recursos Humanos (2008, 38) de la empresa MONACA establece:

Monaca como empresa de alimentos, está orientada a tener un crecimiento sostenible y rentable que genere valor a los accionistas, mediante innovación vanguardista, proporcionando un ambiente de bienestar para sus empleados, satisfaciendo las necesidades de sus consumidores y clientes y comprometida con el desarrollo del país.

2.3 Visión

Representa lo que la empresa quiere ser en un futuro, es decir, hacia donde quiere llegar dando una breve representación de cómo quiere ser la empresa y como desea ser percibida en un futuro por sus clientes, empleados, propietarios y otras personas importantes. Según el Manual de Organización de Recursos Humanos (2008, 38) la visión que MONACA persigue es:

Consolidarse en Venezuela como una empresa de alimentos de clase mundial, líder en volumen, rentabilidad e innovación, con marcas preferidas por consumidores y clientes, expandiéndose hacia mercados de la Región Andina y del Caribe.

2.4 Valores

Los valores que una empresa estipula se refieren a todos aquellos juicios éticos sobre los cuales se sienten inclinados por su grado de utilidad personal y social. Al respecto en el siguiente enlace www.trabajo.com.mx/valoresdeunaempresahtm consultado el 15/12/11 se estipula que:

Los valores representan para la empresa los pilares más importantes, ya que con ellos se define así misma. Los mismos poseen gran importancia ya que estos impulsan a la empresa a cómo hacer su trabajo; permite posicionar la cultura empresarial y evita los fracasos en la implantación de estrategias.

Con respecto a lo anteriormente citado, a continuación se mencionan los valores con los cuales cuenta la empresa MONACA-CUMANÁ

- Rapidez de Acción
- Innovación
- Trabajo en equipo
- Alto desempeño
- Liderazgo
- Focalizado al cliente
- Respeto por la gente
- Integridad

2.5 Plantas Procesadoras de Monaca

El siguiente cuadro se presenta con la finalidad de dar a conocer las diferentes plantas que tiene MONACA, CA a nivel nacional. Considerando que de las mismas, la siguiente investigación se centra en la ubicada en la ciudad de Cumaná.

PLANTA	PRODUCE	UBICACIÓN
DE TRIGO MARACAIBO	Harina de trigo familiar e industrial (Panadera)	Km 3.5 Carretera vía a Perijá Maracaibo.- Estado Zulia
DE MAIZ ACARIGUA	Harina de maíz familiar	Av. 36 Zona Industrial vía a Payara, Acarigua Estado Portuguesa
DE ADOBO ACARIGUA	Adobo completo	Av. 36 Zona Industrial vía a Payara, Acarigua Estado Portuguesa
DE MAIZ ARAURE	Harina de maíz familiar	Prolongación av. Páez sector Miraflores vía San Carlos Araure Estado Portuguesa
DE TRIGO PUERTO CABELLO	Harina de trigo familiar e industrial (Panadera, galletera y mezclas) Y avena familiar e industrial.	Urb. La Sorpresa, calle los molinos Puerto Cabello Estado Carabobo
DE TRIGO EL MUELLE	Harina de trigo industrial (para pastas alimenticias y galletera)	Av. Petión Nº 92 Sector el muelle (Autopista la Sorpresa muelle) Puerto Cabello Estado Carabobo
DE MAIZ CALABOZO	Harina de maíz familiar	Av. Octavio Viana González Zona Industrial el Ique Calabozo, Estado Guárico
DE ARROZ CALABOZO	Arroz familiar	Av. Octavio Viana González Zona Industrial el Ique Calabozo, Estado Guárico
DE TRIGO CUMANÁ	Harinas de trigo familiar e industrial (panadera y mezclas especiales)	Av. Universidad Cumaná Estado Sucre
DE MAIZ CIUDAD BOLIVAR	Harina de maíz familiar	Prolongación de la Av. Perú c/c Av. Perimetral zona industrial los farallones Ciudad Bolívar- Estado Bolívar

Fuente: www.monaca.com

2.6 Objetivos de Monaca

En una empresa es fundamental implantar objetivos ya que los mismos establecen una trayectoria a seguir y sirven como fuente de estimulación para todos los miembros de la entidad.

Dentro de los objetivos de la empresa MONACA se pueden mencionar:

1. Garantizar formulas para satisfacer las necesidades de los clientes.
2. Adecuar la organización y técnicas a objeto de prestar mejores servicios.
3. Garantizar administración moderna que se caracterice por su funcionalidad y optima utilización de sus elementos de análisis, evaluación y control; una administración en la cual la eficiencia y efectividad se encuentre perfectamente balanceados.
4. Lograr una planeación que conduzca al futuro con pasos firmes y disciplinados; una planeación que permita prever y enfrentar el futuro a corto, mediano y largo plazo. Una planeación que se caracterice por su dinamismo y objetividad.
5. Al alcanzar una producción que se caracterice por su creciente eficiencia lograda con la reducción de costos sin menoscabo de los volúmenes producidos. Una producción obtenida con los procedimientos y equipos más modernos, efectivos y económico, para satisfacer las exigencias del mercado.
6. Buscar participación en los mercados más exigentes, no solo manteniendo en ellos la calidad inigualable de sus productos sino sabiendo también buscando constantemente productos que aventajen a los competidores en rendimientos.

7. Prever los cambios en las necesidades de los consumidores para asegurarles el producto más ajustado a su conveniencia y siempre de óptima calidad.
8. Mejorar en forma permanente la productividad del grupo MONACA, en todas las plantas, oficinas de ventas y administración; para mantener a la empresa creciente, fuerte, competitiva, estable y capaz.

2.7. Estructura Organizativa

La planta procesadora de trigo la cual está adscrita a la Dirección de Manufactura Industrial de Trigo, se encuentra constituida por una estructura organizativa donde se pueden representar sus divisiones y dependencias de acuerdo a las actividades ejecutadas por el personal que forma parte de la misma. Entre estas se encuentran:

A.- Gerente de Planta:

Planifica, dirige y controla los procesos productivos y administrativos de la planta procesadora de trigo y mezclas especiales de Cumaná con el propósito de asegurar su funcionamiento operativo garantizando el suministro oportuno de productos de acuerdo a los requerimientos de calidad y cantidad de la Gerencia de Ventas, siguiendo los lineamientos de la Gerencia General de Producción de la División Industrial y lo previsto en los planes anuales de producción, las políticas de la empresa, los contratos colectivos y normativas legales y gubernamentales vigentes.

B.- Asistente de Gerencia:

Apoya las gestiones administrativas y operativas de la gerencia de la planta, a fin de garantizar el eficaz y oportuno cumplimiento de dichas gestiones, de acuerdo a los objetivos establecidos por la organización.

C.- Superintendente de Planta:

Planifica, controla y dirige los procesos de recepción y almacenamiento de la materia prima, así como de la coordinación de los recursos necesarios que asegure la ejecución del proceso productivo del molino, garantizando el cumplimiento de los planes de producción pautados en la elaboración de productos terminados (harinas) con características establecidas dentro de los estándares de calidad, dentro de un marco de cumplimiento de políticas, normas y procedimientos de Monaca.

D.- Supervisor de Control de Procesos o Control de Calidad:

Coordina, programa, supervisa y asegura la ejecución de los procedimientos de control de calidad de los productos en sus diferentes etapas (materia prima, productos en proceso y productos terminados), que se elaboran en la planta. Es responsable de la higiene y saneamiento de las plantas y distribuidoras de la recepción de insumos para la Planta de Trigo y Mezclas Especiales Robín Hood; a fin de garantizar la oportuna y eficaz aplicación de la política de Control de Calidad.

E.- Jefe de Empaque:

Se encarga de planificar, coordinar, controlar y dirigir todas las actividades de empaque, según requerimientos de ventas. Su nivel de reporte es mensual y formal, pues realiza un reporte donde señala todas las operaciones y existencias, para luego coordinar la producción en reuniones diarias conjuntamente con el jefe de molinos.

F.- Jefe de Molino:

Programa, coordina y controla el proceso productivo, así como la limpieza, almacenamiento y procesamiento de la materia prima para convertirla en los productos finales de la planta asignada a fin de asegurar un producto final de excelente calidad de acuerdo a las obligaciones establecidas por el departamento y las normas, políticas y procedimientos de Monaca.

G.- Jefe de Almacén:

Se encarga de organizar, coordinar y dirigir la entrada, almacenamiento, resguardo, rotación y salida de los productos terminados a los clientes internos (Centros de Distribución) y externos en algunos casos, conforme a los estándares de calidad y a las reglas prácticas de la compañía, coordinando también el flujo de transporte de carga pesada de ingreso y egreso a la planta, con la finalidad de optimizar los recursos de transporte disponibles, obtener la mayor productividad posible al menor costo y la continuidad del proceso productivo bajo los lineamientos de Covenin y las normas políticas y procedimientos de la empresa.

H.- Comprador Local:

Programar, controlar y ejecutar la gestión de compras para la adquisición de bienes, materiales, suministros, equipos, repuestos, contratación de servicios y misceláneos de la localidad asignada, a fin de garantizar el abastecimiento oportuno, efectivo, de calidad y al menor costo, de los requerimientos de cada departamento, contribuyendo a la continuidad de las operaciones de los mismos, siguiendo lo abastecido por las normas y políticas de la Gerencia Corporativa de Compras, la Gerencia de Planta y Monaca Planta Cumaná.

I.- Contralor de Planta:

Se encarga de centralizar la información proveniente de todos los departamentos de planta, otras localidades y entes externos (organismos públicos, proveedores, entre otros) bien sea en forma verbal o escrita (estados de cuentas, pedidos, facturas), la cual es validada, analizada y aprobada, generando pagos, informes, reportes y servicios para la Gerencia de la Planta. Contabilidad Operacional y entes externos.

J.- Operador de Tráfico y Romana:

Coordinar la labor de recepción y control de pasaje de vehículos de descarga en general que ingresen o egresen de la planta, con el fin de garantizar su correcto y exacto registro en resguardo de las normas y procedimientos contables bajo los lineamientos de Monaca.

K.- Jefe de Mantenimiento:

Es la persona encargada de controlar y supervisar todas las actividades de mantenimiento de las maquinarias, equipos e instalaciones de la planta. Es responsable de la atención al cliente (interno) quien emite ordenes de trabajo (Molinos, Almacén), que deben ser programadas y entregadas por el Jefe de Mantenimiento, a cada supervisor para su ejecución, una vez finalizada se cargan las horas hombres y repuestos utilizados, cerrando así la orden de trabajo al cliente.

L.- Técnico Mantenimiento Mecánico:

Se encarga de programar, coordinar y supervisar todas las actividades relacionadas con el mantenimiento de equipos y maquinarias de planta, según las necesidades de todos los departamentos involucrados, de una manera correctiva y preventiva.

M.- Técnico de Mantenimiento Eléctrico:

Se encarga de programar, controlar, dirigir y mantener todo lo relacionado con el área eléctrica (motores, sistema de control y maquinarias de producción) de la planta, con el objeto de garantizar un constante y mejor funcionamiento de los servicios eléctricos y maquinarias de producción, respetando los parámetros permitidos y las normas de higiene y seguridad industrial, código eléctrico nacional, entre otros.

N.- Analistas de Mantenimiento y Repuestos:

Es encargado de operar el sistema computarizado de mantenimiento procesando, emitiendo y manteniendo actualizada toda la información que en él se maneja a través de órdenes de trabajo, entrada y despacho de material y requisiciones de compra. Analiza las estadísticas de reparación de equipos y consumos de repuestos para sugerir acciones que optimicen la gestión de los departamentos.

O.- Coordinador de Recursos Humanos:

Coordinar, controlar y asegurar la ejecución de los planes y programas de Recursos Humanos en las áreas de operaciones, con la finalidad de contribuir a la fluidez y eficiencia de la gestión de los procesos de RR HH, garantizando la existencia de un clima de paz laboral siguiendo las políticas, normas y procedimientos y la legislación laboral vigente.

P.- Jefe de Seguridad Integral:

Se encarga de desarrollar una cultura prevencionista y ambientalista a través del diseño de procesos de mejora continua que tenga como punto de partida el asesoramiento en materia de higiene y seguridad industrial en coordinación con los departamentos, para garantizar la integridad de los recursos humanos y el resguardo de las instalaciones de la planta.

Q.- Médico:

Prevenir, analizar y diagnosticar la salud ocupacional de los trabajadores de la Planta Cumaná, de manera que estos realicen sus labores en las mejores

condiciones físicas, sanitarias, evitando situaciones de riesgo, asegurando la continuidad y la productividad de la operaciones, cumpliendo con los principios de ética profesional, políticas internas de la empresa y el marco legal vigente en la materia.

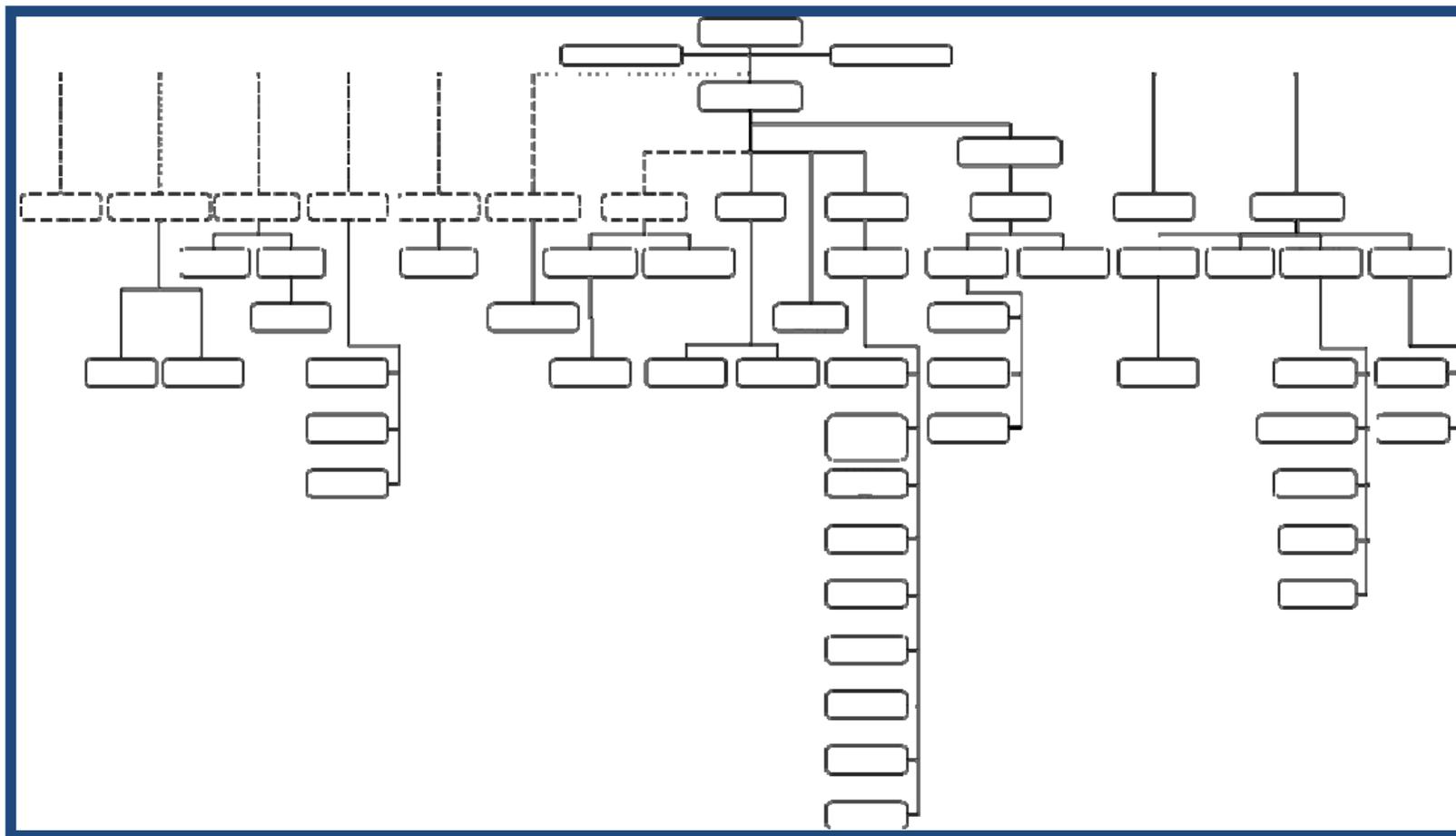
R.- Analista de Nómina:

Canalizar, procesar y controlar la información semanal para el proceso de cálculo y cancelación final al personal de nomina diaria (beneficios por contratos colectivos, ausencias, prestaciones, entre otros), a fin de garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa, contratación colectiva y la Ley Orgánica del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos de Monaca-Cumaná.

2.8 Organigrama Monaca Planta Cumaná

Debido al gran tamaño de la organización, se presentan organigramas departamentales, los mismos se mostraran parcialmente para así dar a conocer la distribución de dicha planta objeto de estudio de nuestra investigación. (Ver anexos 2-A; 2-B; 2-C; 2-D)

Organigrama Monaca-Planta Cumaná



Fuente: Empresa MONACA-CUMANÁ

CAPITULO III ASPECTOS GENERALES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BASES LEGALES

3.1 Políticas Empresariales

En una empresa, las políticas representan una orientación administrativa para impedir que los trabajadores ejecuten labores que no deben o desean realizar, lo que conduce a que no se ejecuten a cabalidad todas las funciones que ya se han asignado con anterioridad. Además sirven para que se logren los objetivos empresariales e individuales. Las mismas realizadas apropiadamente serían un gran avance para alcanzar el beneficio que se busca en el empleado y en la empresa como un todo.

Con relación a esto, Puchol en su libro Dirección y Gestión de Recursos Humanos (2007; 25), señala:

Entendemos por políticas empresariales a unas declaraciones o ideas muy generales que representan la posición oficial de la compañía antes de terminar cuestiones, y que ayudan a tomar decisiones conforme a la cultura de la empresa.

3.2 Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social surge del compromiso u obligación que los miembros de una organización tienen tanto para sí mismos como para la sociedad en su conjunto. La misma puede ser “Negativa” representando que hay responsabilidad de abstenerse de actuar (actitud de “abstención”) o por el contrario “positiva” significando que hay una responsabilidad de actuar (actitud proactiva).

Al respecto, el enlace <http://www.definicionabc.com/social/responsabilidad-social.php> consultado el 14/12/11 define la Responsabilidad Social como:

El compromiso que tienen todos los ciudadanos, las instituciones públicas, privadas y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global.

3.3 Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se encuentra asociada a la percepción de cada individuo en relación de lo que es un acto responsable no responsable. En el momento en que la empresa asume responsabilidades sociales ve las cosas desde una perspectiva distinta logrando con ello ir más allá de lo que la Ley establece, o bien puede hacerlo por lógica y desde el punto de vista económico.

Con relación a esto, según la página <http://ve.globedia.com/responsabilidad-social-4> consultado el 14/12/11 explica que: “La Responsabilidad Social Empresarial, es un compromiso que tiene y debe cumplir la empresa con la sociedad, respetando los valores éticos, la gente, los medios ambientales, entre otros”

Lo anteriormente expuesto hace referencia a que la empresa tiene principal enfoque el deber de cumplir con los compromisos que esta tiene para con todos sus grupos de interés. Así mismo, Robbins y Coulter (2005: 103) señalan que: “La Responsabilidad Social Empresarial es el deber de una empresa, aparte de los requisitos legales y económicos, de perseguir metas a largo plazo para el bien de la sociedad”

3.3.1 Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial

En las empresas la aplicación y desarrollo de la Responsabilidad Social continuamente ha existido con mayor o menor grado de implicación por parte de las organizaciones. En la actualidad, el sector empresarial posee un papel muy importante en el crecimiento económico del país así como el aumento del bienestar de la sociedad, es por ello, que la RSE adquiere gran importancia en el desarrollo sostenible de las entidades comerciales y sociales como tal, gracias a que por medio de esta se maneja en la organización una conducta empresarial responsable tanto con sus trabajadores como con la sociedad y el medio ambiente, ocasionando con esto la competitividad en los mercados y aumentando las expectativas de todas y cada una de las partes involucradas.

Si bien es cierto que para que una empresa sea socialmente responsable debe incurrir en costos elevados, considerando que muchas de ellas se recuperan de dicha inversión bien sea aumentando el precio del producto o el servicio que produce o presta, esperando respuesta positiva de adquisición a gran escala por parte de la sociedad.

En definitiva, la empresa con la aplicación de RSE de manera adecuada atendiendo de una u otra forma a cada uno de los grupos de interés le permite una buena organización y desarrollo en medio de la sociedad donde se encuentra inmersa y obteniendo con ello el respeto y colaboración de la colectividad lo que la conllevara a su permanencia en el mercado.

3.3.2 Mandamientos de la Responsabilidad Social Empresarial

Dentro de las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial también existen una serie de aspectos que deben ser tomados en cuenta para que las empresas desempeñen acciones sociales. Estos se resumen en los Diez Mandamientos de la Responsabilidad Social de la Empresa, propuestos por Jarry D. Alexander y Williams F. Mattheus (citado por Stoner y Wankel, 1989, pág. 75) y que se mencionan a continuación:

- Tomarás medidas correctivas antes de que se necesiten.
- Trabajarás con los elementos afectados para resolver los problemas mutuos.
- Trabajarás para establecer las normas y estándares en toda la industria.
- Admitirás públicamente tus errores.
- Participarás en programas sociales apropiados.
- Ayudarás a corregir los problemas ambientales.
- Vigilarás el ambiente social cambiante.
- Establecerás y harás cumplir un código de conducta para la empresa.
- Tomarás las actividades públicas que se requieran ante las cuestiones sociales.
- Te esforzarás para obtener utilidades en forma constante

La Responsabilidad Social no es simplemente el cumplimiento de las leyes, posiblemente estas sean un punto de partida, pero el gerente audaz debe de ir mucho más allá y crear estrategias, políticas y normas que sean provechosas tanto para el ambiente externo como interno de la organización. Una empresa debe estar muy pendiente de los cambios que puedan surgir a su alrededor y anticiparse a ellos, permitiéndole esto resolver futuros inconvenientes.

3.3.3 Principios de la Responsabilidad Social Empresarial

En relación a la RSE existen muchas organizaciones, pactos, leyes que contienen una serie de normativas las cuales deben ser tomadas en cuenta en la empresa al momento de empezar a desarrollar su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial. Dentro de estas se puede resaltar el instrumento conocido como Pacto Mundial (Global Compact) el cual es una iniciativa de las Naciones Unidas (ONU), anunciado en un foro Económico Mundial (Foro de DAVOS) por el Secretario de las Naciones Unidas Kofi Annan en su reunión anual de 1999.

Esto con la finalidad de promover el diálogo social y así crear una ciudadanía corporativa global que permita conciliar los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG'S) basándose en diez principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

Con relación a estos en el enlace es.wikipedia.org/wiki/pacto-global consultado el 14/12/11 se mencionan los principios relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial enmarcada en cuatro áreas:

Derechos Humanos:

Principio N° 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.

Principio N° 2: No ser cómplice de abuso de los derechos

b) Ámbito Laboral:

Principio N° 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

Principio N° 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Principio N° 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

c) Medio Ambiente:

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8: promover mayor responsabilidad medioambiental

Principio N° 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

d) Anticorrupción:

Principio N° 10: las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y criminalidad.

Para la empresa resulta de gran apoyo los principios mencionados anteriormente ya que al ser tomados en cuenta servirán como punto de partida para que las entidades adopten todas y cada una de las acciones y/o medidas que le permita cumplir responsablemente con el entorno al cual pertenecen y así atender adecuadamente cada uno de sus grupos de interés.

3.3.4 Ventajas de la Responsabilidad Social Empresarial

Una gestión empresarial basada en Responsabilidad Social Empresarial puede favorecer de forma positiva a diferentes ámbitos bien sea de funcionamiento y/o desempeño. Estas contribuciones por lo general son conocidas como ventajas, las cuales se presentan de carácter interno y externo, ambas relacionadas directamente con los grupos de interés divididos en las dimensiones de la RSE

Al respecto en el siguiente enlace [http://rse.xunta.es/index.php/es/la-rse/ventajas-de-rse s/a](http://rse.xunta.es/index.php/es/la-rse/ventajas-de-rse-s/a), consultado el 16/12/11 mencionan las siguientes ventajas:

Ventajas Internas:

- Fidelidad del personal a la empresa.
- Mejora de la motivación y la productividad en el trabajo
- Aumento de la calificación y capacidades de los empleados y de las empleadas.
- Mayor implicación del personal en la gestión empresarial.

- Diferenciación frente a la competencia e incremento de los ingresos.
- Fidelización de la clientela.
- Mejora de la calidad de productos y servicios
- Mayor potencial de innovación.
- Incremento de la eficiencia de los procesos productivos y ahorro de costes.
- Mayor capacidad de adaptación frente a los cambios y gestión de crisis.
- Mejora a la competitividad.

Ventajas Externas:

- Mejora de la imagen y reputación.
- Mayores puntuaciones en contratos con las administraciones públicas.
- Obtención de subvenciones o ayudas y reconocimientos oficiales.
- Mayor facilidad para cumplir con la normativa vigente.
- Refuerzo de las relaciones con las comunidades locales
- Fortalecimiento del tejido económico y social local
- Nuevas oportunidades de negocio
- Reducción del riesgo empresarial
- Obtención de financiamiento en mejores condiciones.
- Mejora de las relaciones y condiciones contractuales con entidades proveedoras y distribuidoras

Es evidente que la RSE ofrece numerosos beneficios tanto a la empresa como a la comunidad y sus distintos grupos de interés ya que mientras las organizaciones tengan una actitud socialmente responsable se le retribuirá de manera positiva debido a que al estar la sociedad en equilibrio y armonía con sus intereses, ésta tendrá un normal desenvolvimiento pudiendo brindar un buen servicio a todos los grupos involucrados.

3.4 Responsabilidad Social Laboral (RSL)

La Responsabilidad Social Empresarial hace alusión al conjunto de obligaciones de carácter voluntario que una empresa adquiere para gestionar su impacto en el ámbito laboral, social, ambiental y económico, alternando con ello hacer posible el objetivo primordial de la empresa el cual es la obtención de beneficios financieros así como la generación de provecho para sus grupos de interés. El término *stakeholders* se ha ido imponiendo constantemente para distinguir a todas las personas, grupos o organizaciones que mantienen relación directa o indirecta con la empresa y por ende, son afectadas por las actividades de la organización bien sea positiva o negativamente.

Es por ello que aunque en la gestión tradicional empresarial la preocupación primordial ha sido, en primer lugar, salvaguardar los intereses del accionista, hoy por hoy las empresas buscan situarse en un contexto social, por ello busca la integración en igual grado de importancia de los intereses de todos los grupos con los que se relaciona. En este sentido, los trabajadores son los primeros afectados en cuanto a RSE haciendo referencia a la gestión de Recursos Humanos, la salud y seguridad en el trabajo.

Al respecto, el artículo en línea de la página [http://www.minproteccion.gov./](http://www.minproteccion.gov/) consultado el 16/12/11 define a la Responsabilidad Social Empresarial Laboral como:

La obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionan con causa o ocasión del trabajo por accidente de trabajo y enfermedad profesional que surge por la relación laboral o contrato de trabajo.

En base a ello, las empresas enfocan parte de la responsabilidad empresarial hacia los trabajadores con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo agradable para el buen funcionamiento de la entidad al haber conformidad por parte de los trabajadores. Con respecto a esto, en el siguiente enlace rse.xunta.es/rse/index.php/es/la-rse/grupos-de-interes consultado el 16/12/11 se encuentran los intereses más resaltantes para este grupo en materia de Responsabilidad Laboral por parte de la empresa:

- Condiciones de trabajo justas.
- Salario adecuado al esfuerzo
- Promoción y crecimiento profesional
- Libertad de asociación y derecho de negociación
- Información y transparencia
- Igualdad de trato y horarios
- Seguridad y salud laboral

Muchas de las acciones voluntarias que se desarrollan en la empresa se transforman en obligaciones y reglamentaciones. En primer lugar las contrataciones colectivas y en segundo lugar las expresadas en leyes de trabajo.

Las empresas para dar inicio y llevar a cabo las operaciones necesitan incorporar el recurso humano a todas sus actividades, lo que permite contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Es por ello que deben proveer empleo y otorgar los beneficios socio-económicos al personal así como promover el desarrollo y capacidades internas de cada trabajador permitiéndole con ello la obtención de nuevos conocimientos al personal con miras a ascender dentro de la empresa.

Para ser más precisos en este punto, se hace énfasis en algunas acciones responsables por parte de la empresa enmarcados en el trabajo publicado: Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral publicado por Fernando González, consultor organizacional titulado La Responsabilidad Social de la Empresa(citado por www.monografias.com › Administración y Finanzas un Buen Negocio consultado el 6/12/11 S/F pág. 2:

Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral:

- Propiciar espacios de formación y aprendizaje permanente en el crecimiento personal, en el mejoramiento de actitudes, entre ellas: autoestima, relaciones humanas, motivación y otros temas que permitan un desarrollo sano, mental y emocionalmente.

- Permitir que los colaboradores tengan un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, de descanso y ante todo el de familia.
- Fomentar el trabajo en equipo y empoderar a las personas para que puedan tomar decisiones y estimulen su creatividad.
- Evitar espacios de ocio no positivo (fiestas, bingos y similares) y en su efecto estimular actividades de encuentro familiar, de expresión artística, culturales, ambientales y otras maneras de motivar hacia acciones positivas a los empleados, a la vez que la pasan de forma agradable.
- Mantener de forma permanente campañas orientadas hacia el mejoramiento personal, hacia la formación de principios éticos, cívicos, morales y otros aspectos que generen ganancia en lo social y humano, entre ellos rendir honor a nuestros símbolos patrios.
- Estimular y propiciar una política interna de fomento al estudio, a la investigación y a la participación democrática, tanto en lo empresarial como en lo ciudadano.
- Dar un trato adecuado, respetuoso y amable a las personas.
- Respetar creencias religiosas y diferencias culturales.
- Bajo ninguna razón abusar de la autoridad y el poder del directivo, del profesional o de los jefes.
- Ser justos y aplicar los criterios de igualdad y equidad, según el código moral y los principios éticos.

- Aplicar de forma justa y sin vicio alguno los derechos legales del trabajador, acogidos a la legislación, sin aprovecharse de la necesidad del trabajo o de la misma ignorancia de sus trabajadores.
- No hacer acomodados legales y crear figuras de ley, que aunque legales, no son las adecuadas en las relaciones laborales
- Velar por que las condiciones de ambiente en el lugar de trabajo sean saludables y agradables, cuidando la distribución de los espacios, la iluminación, la temperatura, la ergonomía, limpieza y, entre ellos: desde el cuidado de baños, cocinas, pasillos, bodegas y demás.
- Dotar de los implementos y las herramientas necesarias y básicas para desempeñar de forma eficiente el trabajo y enseñarle su uso y cuidado.
- Hacer constantemente campañas de salud, de prevención a drogadicción y otros vicios y velar por que las personas adquieran mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.
- Motivar los convenios para campañas de vacunación y otros de apoyo a la calidad de vida del empleado y de sus familias.
- Estimular y fomentar la expresión artística como una forma de uso adecuado del tiempo libre, y apoyar dichas actividades.
- Crear sistemas de evaluación y medición del desempeño, no como herramienta para la descalificación, sino como un sistema de indicación para el apoyo de las condiciones o a la persona misma que evidencie una insuficiencia por conocimiento o algo que puede ser intervenido.
- Establecer normas claras y velar por el respeto de las mismas, iniciando por un proceso de educación y creación de conciencia de la importancia de las mismas. Las normas no se imponen, se enseñan y se vigilan.

- Evitar la permisibilidad y la transigencia en acciones o con actitudes indelicadas o indebidas, pues esto fomenta la mediocridad y refuerza conductas negativas.
- Elaborar campañas de protección al medio ambiente.
- Fomentar el ahorro y preocuparse por la educación en sistemas de control y manejo del presupuesto y de inversiones.
- Preocuparse por subir el perfil académico de sus colaboradores, y más, dar apoyo en el estudio a quienes son analfabetas.
- No discriminar a nadie. En lo posible contratar a personas de minorías étnicas o personas de mayor edad que estén en capacidad de desempeño.
- Pagar igual salario a hombres y mujeres, cumplir con dichos compromisos y no fomentar espacios que degraden sus ingresos (Ventas no necesarias al interior de la empresa, crearles compromisos o similares).
- No contratar menores, y en el caso de hacerlo, acogerse a las leyes, respetando sus derechos y cumpliendo con sus deberes.
- Permitir la promoción de sus mismos colaboradores, bajo sistemas de méritos previamente conocidos por ellos para que se establezcan como metas personales.
- En cuanto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, se trata en primer lugar de cumplir todas las normas laborales establecidas.

- No permitir espacios que denoten discriminación como comedores para directivos, estacionamientos para profesionales, ascensores para jefes y otros sistemas que reflejan una diferencia generadora de resentimientos.
- Mantener al personal informado no solamente de las pérdidas y de los fracasos, también de las ganancias, de los logros y las felicitaciones.
- Dar el debido reconocimiento cuando el empleado se lo merece.
- No apropiarse de las ideas y de los logros de otras personas.

Las acciones antes mencionadas darán como resultado una implementación correcta de la RSE disminuyendo los problemas laborales impidiendo la falta de adaptación al trabajo que puede provocar desmotivación, conflictos entre los trabajadores, accidentes laborales entre otros; y promoviendo en cambio un clima laboral adecuado para que exista un buen desempeño por parte de los empleados y el logro de las metas establecidas en la empresa.

En este mismo orden de ideas se hace referencia a las acciones responsables de la empresa hacia la familia de los trabajadores enunciados en el trabajo publicado: Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral publicado por Fernando González, consultor organizacional titulado La Responsabilidad Social de la Empresa (citado por www.monografias.com › Administración y Finanzas un Buen Negocio consultado el 6/12/11 S/F pág. 2 dentro de los cuales se resaltan:

- Preocuparse de que los empleados no se descuiden de dedicarle tiempo a su familia.
- Fomentar espacios de recreación y ocio donde participe la familia.
- Hacer participar a la familia en planes de formación y capacitación, entre otros.

Esto con la finalidad de que los empleados se mantengan satisfechos tanto en su vida laboral como familiar y de esa forma éste pueda realizar sus labores de manera eficaz, apegadas a las normas de la empresa y con mucha más motivación.

3.5 Bases Legales

Es importante mencionar que en la República Bolivariana de Venezuela no existe una ley que regule la Responsabilidad Social Empresarial de manera directa, pero, existen diversas leyes que son de gran ayuda y sirven como base a la hora de hacer cumplir todos aquellos derechos y deberes que tienen las empresas. Dentro de estas leyes podemos mencionar:

3.5.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

También conocida como la carta Magna. Es el documento vigente que contiene la Ley fundamental del país, esta viene a regir todas las demás leyes que hacen vida en el país, es decir, todo lo que en ella se expresa es una normativa a cumplir. Dentro de los artículos que hacen referencia a la Responsabilidad Social Empresarial tenemos los siguientes:

Artículo 2:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

A partir de este artículo se puede determinar, en primer lugar, el principio de la democracia, organizando al Estado como democrático y social, además establece y reconoce los principios fundamentales, como defensa jurídica del Estado. Es decir, en él se aglomera la garantía de los derechos fundamentales, tales como: la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social.

El artículo 86 en su primera parte dice lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdidas de empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

Esto quiere decir que, la seguridad social debe abarcar a todos por igual, ya que es un derecho garantizado por el estado, esta se debe aplicar sin ningún tipo de discriminación, con el fin de resguardar a la familia en todos aquellos sucesos que se les presente.

El artículo 87 dice lo siguiente:

Toda persona tiene el 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 existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

Todo individuo tiene el derecho a efectuar una actividad, para así obtener los ingresos necesarios que le permita satisfacer sus necesidades y poder llevar una vida digna, en este sentido el papel que debe cumplir el Estado es propiciar fuentes de trabajo permanentes, y establecer políticas que permitan el adecuado desenvolvimiento de las actividades desempeñadas por los trabajadores, asegurando ante todo su bienestar.

3.5.2 Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

Es aquella que se encarga de regir las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social.

En su artículo 236, en el primer párrafo señala lo siguiente:

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Todo patrono debe proporcionarle a cada trabajador un ambiente de trabajo adecuado donde puedan desarrollar sus habilidades eficientemente y permitir

el resguardo de su integridad tanto física como mental, para esto es necesario implementar medidas con el fin que los trabajadores se sientan más cómodos en el lugar de trabajo.

El artículo 237 expresa lo siguiente:

Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Todo trabajador deberá conocer desde el primer momento que ingrese al área de trabajo todos aquellos riesgos inherentes relacionados con la actividad a realizar, de igual manera es apropiado que el patrono les informe de todos los procedimientos necesarios para prevenir los riesgos y las consecuencias que podrían generar.

3.5.3 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS)

Es una ley que garantiza el bienestar de todas las personas, incluyendo a los trabajadores.

Esta Ley en su artículo 18 señala lo siguiente:

El sistema de seguridad social garantizará las siguientes prestaciones: promoción de la salud a toda la población; programas de recreación; promoción de la salud de los trabajadores; atención integral de enfermedades catastróficas; indemnización por pérdida involuntaria del empleo; prestaciones en dinero por discapacidad; subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos; entre otros.

Esta Ley en su artículo 18 señala lo siguiente:

El sistema de seguridad social garantizará las siguientes prestaciones: promoción de la salud a toda la población; programas de recreación; promoción de la salud de los trabajadores; atención integral de enfermedades catastróficas; indemnización por pérdida involuntaria del empleo; prestaciones en dinero por discapacidad; subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos; entre otros.

Tomando en cuenta que cada persona debe satisfacer sus necesidades, para poder vivir dignamente, el sistema de seguridad social contempla todos aquellos acontecimientos que puedan llegar a pasar estas personas y así poder garantizarles que tengan un bienestar integral, el cual abarca no solo la vida laboral sino también la vida familiar.

El artículo 113 reza lo siguiente:

Sobre todo salario causado, el empleador deberá calcular, y estará obligado a retener y enterar a la Tesorería de Seguridad Social, los porcentajes correspondientes a las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social fijado en las leyes de los regímenes prestacionales. Todo salario causado a favor del trabajador, hace presumir la retención por parte del empleador, de la cotización del trabajador respectivo y, en consecuencia, este tendrá derecho a recibir las prestaciones que le correspondan.

El sistema de seguridad social contempla varios regímenes prestacionales, donde cada uno va dirigido a ocuparse de una situación en particular, estableciéndose un determinado porcentaje que será descontado del salario que devengue cada trabajador para garantizarle su bienestar, es por ello que todo empleador está en la obligación de hacer las respectivas retenciones,

brindándole al trabajador seguridad ante cualquier suceso, así como también deberá otorgarle el pago a que diera lugar dichas retenciones.

3.5.4 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

En su artículo 53 establece los derechos de los trabajadores, pero aunque las leyes mencionadas anteriormente contienen gran parte de esos derechos, se hará un resumen del mencionado artículo:

Primeramente todo trabajador tiene derecho a conocer los riesgos que involucran la realización de una determinada actividad o trabajo, así como también debe conocer todas aquellas medidas que existen para prevenirlos, pudiendo abandonar el lugar de trabajo cuando considere que existe un riesgo inminente. Por otro lado, es un derecho fundamental que se realicen los exámenes médicos periódicos, manteniendo siempre conocimiento de la información que arrojen los resultados y un estricto sentido de confidencialidad.

Por otra parte, es imprescindible que se le realicen las retenciones correspondientes previstas en las leyes, garantizando la seguridad de los trabajadores ante cualquier evento, así como también tienen derecho a participar en la vigilancia de los aspectos relacionados con la higiene y seguridad, comunicando a sus jefes inmediatos o a los organismos competentes cualquier asunto que considere necesario.

Finalmente, todo trabajador tiene derecho a expresar libremente sus ideas y a gozar de todos aquellos beneficios recreativos, necesarios para desarrollar su vida social.

CAPITULO IV CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

4.1 Bienestar Social

Es un derecho avalado por el Estado en la Carta Magna, que todos los ciudadanos cuenten con todas las condiciones primordiales para vivir dignamente, es por ello que las empresas juegan un papel esencial en el cumplimiento de este objetivo, ya que al éstas contratar personas que forman parte de la sociedad, deben acatar lo establecido en las leyes así como también establecer políticas que permitan garantizar a esos individuos el goce y disfrute de todos los beneficios que les corresponde.

Con relación a esto en el enlace www.definicionabc.com/social/bienestars/a, consultado el 27/12/11, se define bienestar social como:

El conjunto de factores o elementos que participan a la hora de determinar la calidad de vida de una persona y que en definitivas cuentas son también las que permitirán a estas gozar y mantener una existencia tranquila, sin privaciones y con un constante en el tiempo de satisfacción.

En el momento que se habla de Bienestar Social se hace mención al nivel obtenido de satisfacción de las necesidades básicas que inciden de manera positiva en la calidad de vida de la sociedad, estas podrían ser por ejemplo empleo digno, vivienda, alimentación, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, entre otros factores, todos enmarcados en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

4.2 Seguridad Social

Es la protección que la sociedad suministra a sus miembros mediante una serie de medidas públicas para extinguir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir.

En relación a ésta, en el documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1991), denominado “Administración de la Seguridad Social” citado por es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social consultado el 27/12/11 se define a la Seguridad Social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas publicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Por medio de la Seguridad Social, se pretende proteger los miembros que integran la sociedad de todas aquellas situaciones que los puedan afectar. Así mismo cabe acotar que las empresas deben ayudar a darle cumplimiento a la seguridad social mediante la inserción en la misma de las personas que estén bajo su dependencia permitiendo esto que al ocurrirle alguna eventualidad a cualquiera de esas personas, ésta dispondrá de las condiciones adecuadas para afrontar satisfactoriamente según sea el caso.

4.3 Beneficios Sociales

Presentan como función primordial mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Estos beneficios sociales pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa. Según el documento en línea de la página eleads.es/beneficios.sociales/ consultado el 27/12/11 se define a los beneficios sociales como:

Son las prestaciones no en metálico, no retribuidas ni acumulables o reemplazables por dinero que el empresario ofrece al trabajador en forma directa o a través de un tercero, con la finalidad de mejorar la calidad de vida del empleado o de las personas a su cargo.

Cuando los beneficios sociales son ofrecidos a los trabajadores ayudan a que estos tengan un mayor grado de participación y compromiso hacia las actividades que realizan, dándole a la empresa la oportunidad de ganarse la lealtad de sus miembros a través de su bienestar.

4.4 Higiene Industrial

La higiene industrial conforma un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente psicológicos o tensionales que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o determinar la salud. La misma está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio de las variables, el hombre y su ambiente de trabajo.

Al respecto, Chiavenato en su libro *Administración de Recursos Humanos* (s/a, 479) la define de la siguiente manera:

Comprende una serie de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad mental de los trabajadores preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecutan.

Por su parte, en la guía de Higiene y Seguridad industrial del Centro de Formación Profesional EMCA (s/f; pág. 1) se define como:

Es la ciencia y arte que tiene por objetivo conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeña teniendo como meta abolir los riesgos de enfermedades profesionales a que están expuestos.

En definitiva, la higiene industrial no es más que un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer, controlar y evaluar aquellos factores provenientes del trabajo que pueden ocasionar padecimientos o perjudicar la salud de todos los trabajadores.

4.4.1 Objetivos de la Higiene Industrial

La Higiene del trabajo o Higiene Industrial como muchos la denominan, posee carácter eminentemente preventivo ya que se dirige a la salud y al bienestar del empleado evitando que este enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Dentro de los objetivos principales mencionados en http://es.wikipedia.org/wiki/Salud_laboral consultado el 27/12/11, se encuentran:

- Reconocer los agentes del medio ambiente laboral que pueden causar enfermedad en los trabajadores.
- Evaluar los agentes del medio ambiente laboral para determinar el grado de riesgo a la salud.
- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantener la salud de los trabajadores.
- Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- Proponer medidas de control que permitan reducir el grado de riesgo o la salud de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el medio ambiente laboral y la manera de prevenir o minimizar los efectos indeseables.

Es por ello que toda empresa debe brindarle a sus trabajadores un ambiente de trabajo idóneo que les permita desarrollar sus actividades con el menor riesgo posible, sin afectar su salud, esto mediante el establecimiento de políticas adecuadas al trabajo y lugar en el cual se realizan las actividades, además debe existir supervisión constante que permita detectar las fallas existentes y establecer las posibles modificaciones a las que diera lugar.

4.5 Seguridad Industrial

Es obligación del patrono observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo así como a organizar de tal manera que este resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

Chiavenato en su libro Administración de Recursos Humanos (1994, 487) la define seguridad industrial de la siguiente manera:

Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

En la guía de Higiene y Seguridad Industrial del Centro de Formación Profesional EMCA (s/f; pág. 1) la definen como:

Es un conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas cuyo objetivo es controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva valiéndose para ello de técnicas especializadas, tales como: prevención de accidentes, prevención y extinción de incendios, seguridad física, seguridad en el hogar, seguridad e higiene ocupacional, protección ambiental, primeros auxilios.

La seguridad industrial debe emplearse más que todo, en aquellas empresas donde se lleven a cabo procesos productivos siendo los riesgos mayores y mucho más aun si las políticas aplicadas no son las adecuadas o simplemente existe desconocimiento sobre las mismas.

4.5.1 Objetivos de la Seguridad Social

Algunos de los objetivos de la seguridad industrial se encuentran resumidos en el artículo en línea <http://seguridadindustrialapuntos.blogspot.s/a>, consultado el 27/12/11 como:

- Evitar lesiones y muerte por accidente, cuando ocurre algún accidente hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Reducción de los costos operativos de producción.
- Mejorar la imagen de la empresa y por ende la seguridad del trabajador influyendo esto en un mayor rendimiento en el trabajo.
- Contar con sistemas estadísticos que permitan detectar el avance o disminución de los accidentes y las causas de los mismos.
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad.

4.5.2. Importancia de la Seguridad Industrial

Cuando la seguridad industrial se establece, se desarrolla y se cumple un programa de seguridad, se puede asegurar lo siguiente:

- Se mejoran las relaciones obrero-patronales.
- Se aumenta la moral entre los trabajadores.
- Se mantienen las condiciones físicas y mentales del personal.
- Se aumenta la eficiencia y el respeto mutuo

- Se mejoran las relaciones y resultados de producción y productividad.
- Se hacen más eficiente, eficaz y más agradable la labor de supervisión.
- Se estimula la labor en equipo y compañerismo.

4.5.3 Ventajas de la Seguridad Industrial

En relación a la seguridad social en el enlace <http://html.rincondelvago.com/higiene-y-seguridad-industrial.html> consultado el 27/12/11, se mencionan

- Control de lesiones y enfermedades profesionales a los trabajadores.
- Control de daños a los bienes de la empresa como instalaciones y materiales.
- Menores costos de seguros e indemnizaciones
- Menor rotación de personal por ausencias al trabajo o licencias medicas.
- Continuidad del proceso normal de producción,
- Crea un mejor ambiente de trabajo.

Para cualquier empresa es indudable que en efecto es más factible y rentable instaurar mecanismos de higiene y seguridad industrial, ya que le permite reducir y/o impedir el riesgo de accidentes tanto en sus equipos e instalaciones, como en los trabajadores, conservando invariable los costos. De presentarse lo contrario, se pueden presentar situaciones peligrosas que

conlleven a la empresa a aceptar compromisos que no estaban planeados y de los cuales no se puede deshacer. Por ello es esencial acotar que esto no es solo tarea de la empresa, sino también de los trabajadores, quienes deben colaborar activamente, ya que son ellos los primeros favorecidos.

4.5.4 Repercusiones negativas de la falta de Seguridad Industrial

Con relación a esto en el enlace <http://html.rincondelvago.com/higiene-y-seguridad-industrial.html> consultado el 27/12/11, se citan:

- Enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- Costo de reparación de las instalaciones y maquinarias, en caso de haber sufrido daños.
- Capacitación de otro trabajador para que sustituya al incapacitado.
- Paralización de la producción.
- Cancelación de seguros e indemnizaciones.
- Pérdida de tiempo.
- Sufrimiento físico y moral por parte del trabajador y su familia.
- Perdida del mercado.
- Pérdida de imagen y prestigio.

La prevención de riesgos y enfermedades laborales es uno de los elementos primordiales de la responsabilidad social y aparte de su consideración de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, es además fundamental para el logro de la calidad de los productos y procesos, alcanzando el camino de la excelencia empresarial que permite afianzar la

competitividad de la empresa y con ello, el principio de partida de lo que se denomina empresa socialmente responsable.

Al conocer los gerentes las necesidades de la empresa, pueden proporcionarles a sus empleados una información apropiada, orientada a prevenir accidentes y enfermedades con motivo de la ejecución de las actividades inherentes al trabajo. Por ende, el desarrollo profesional y las condiciones saludables de trabajo de las personas que pertenecen a la empresa deben ser tomados en cuenta como una de los fines esenciales de la empresa y por tanto, formar parte de sus objetivos estratégicos.

4.6 Medio Ambiente de Trabajo

Según el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2007, señala como medio ambiente de trabajo lo siguiente:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.

3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas.

Resulta imprescindible que todo trabajador ejecute sus actividades en un ambiente de trabajo apropiado, ya que esto le permitirá desarrollar todas sus capacidades, ya sean físicas o intelectuales, consiguiendo ser eficiente en su trabajo.

CAPITULO V PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El siguiente capítulo está orientado a la presentación y análisis de los datos obtenidos de la aplicación de un instrumento esencialmente planteado para esta investigación, cuyo propósito se centralizó en dar respuesta a los objetivos previamente trazados.

Para evaluar la actuación de la empresa (MONACA-CUMANÁ) ubicada en Cumaná estado Sucre, en relación a la Responsabilidad Social Laboral como política de protección y bienestar de sus trabajadores, se aplicó un cuestionario estructurado por catorce (14) interrogantes de las cuales se obtuvieron los resultados que serán expuestos en el presente capítulo tratando de conservar un orden conveniente a la relevancia de las interrogantes y su relación con otras.

Al respecto, Ramírez (1999: 50), señala que en el análisis e interpretación de los datos “se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan y las técnicas lógicas o estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recogidos.”

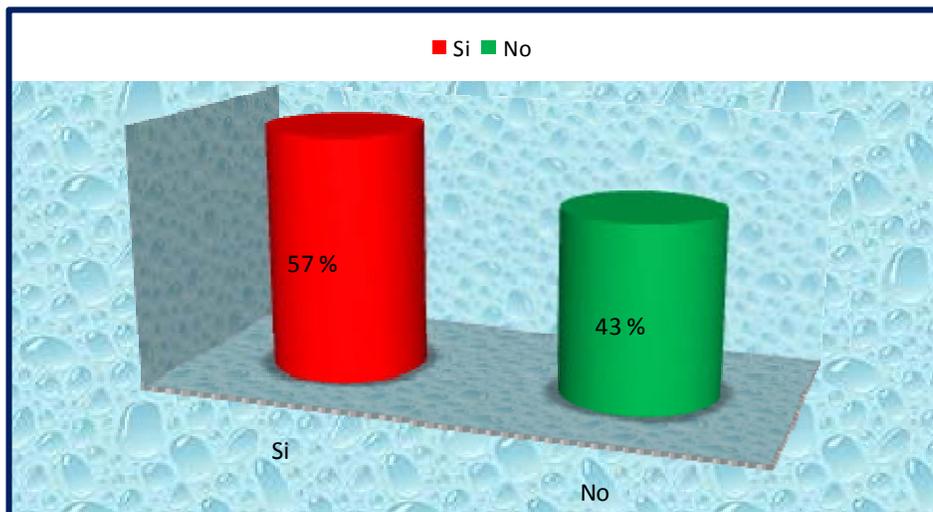
A continuación se presentan los resultados de las opiniones de cada uno de los estratos, la información está contenida en cuadros y gráficas, ordenadas según la opinión de los encuestados y expresada en valores absolutos (VA) y porcentuales (%).

Cuadro N#1 ¿Tiene usted conocimiento sobre Responsabilidad Social?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Si	24	57
No	18	43
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#1 ¿Tiene usted conocimiento sobre Responsabilidad Social?



En la gráfica número uno, el 57% dijo que conocía el significado de la responsabilidad social, pero un 43% respondió que no, indicando esto que existe una deficiencia en el nivel de conocimiento que tienen los encuestados en cuanto al tema, suponiendo que este 57% en su mayoría corresponde a la parte administrativa de la empresa estos deberían de difundir esos conocimientos al resto de la población.

Cuadro N#2 ¿Cuáles de las siguientes acciones lleva a cabo la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Becas para sus hijos	8	19
Juguetes en navidad	10	24
Reconocimientos	4	9
Todos los anteriores	20	48
Otros (indique)	0	0,00
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#2 ¿Cuáles de las siguientes acciones lleva a cabo la empresa “MONACA”?



El 48 % de los encuestados nos indicó que gozan de todos los beneficios, aun cuando, más de la mitad del porcentaje de ellos no percibe todos los beneficios, en este caso se puede suponer que exceden los parámetros establecidos por la empresa para la obtención de los mismos. Cómo por ejemplo para que los hijos de los trabajadores reciban juguetes en navidad

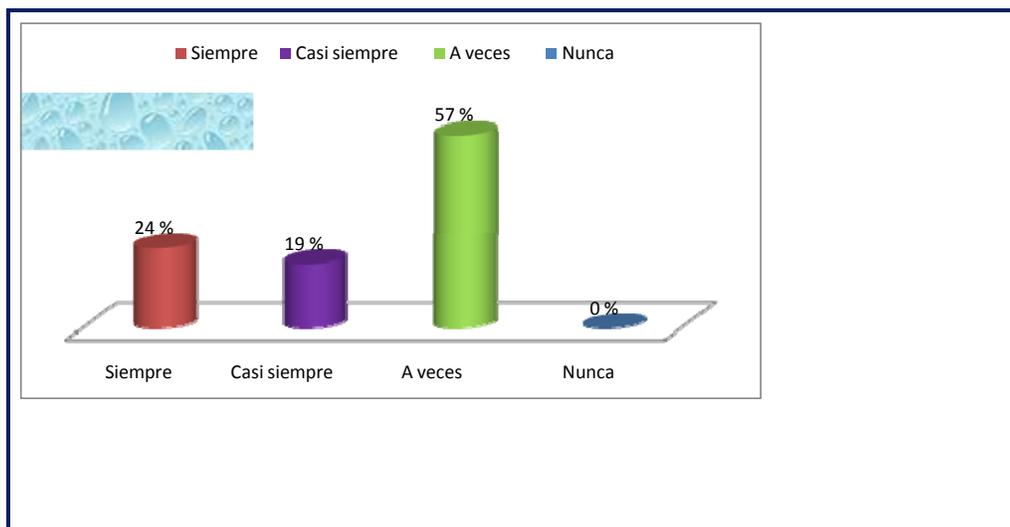
tienen que tener una edad comprendida entre 0 años de edad a 12 años de edad, al pasar estos ese parámetro establecido por la empresa ya dejan de recibir esta acción.

Cuadro N#3 ¿Recibe usted capacitación continua por parte de la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Siempre	10	24
Casi siempre	8	19
A veces	24	57
Nunca	0	0,00
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#3 ¿Recibe usted capacitación continua por parte de la empresa “MONACA”?



Como lo observamos en la grafica, 57% contestó que a veces; lo que hace suponer que estas capacitaciones se dan bajo algunas circunstancias y

condiciones específicas, o quizás que la empresa decida capacitar a su personal a medida que este lo amerite, por ejemplo, que ocurra un cambio de tecnología y el personal necesite la capacitación. El cual no debería ser ya que un personal debe contar con capacitación periódica.

Cuadro N#4 ¿Qué tipo de capacitación recibe usted de parte de la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Charlas o Talleres	9	21
Inducción	15	36
Entrenamiento	10	24
Crecimiento Profesional	5	12
Todas las anteriores	3	7
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#4 ¿Qué tipo de capacitación recibe usted de parte de la empresa “MONACA”?



Como lo muestra la gráfica, el 36% recibe solo una inducción, esto puede ser a que solo reciben la inducción al entrar a la empresa, o puede verse afectado por las circunstancias y condiciones específicas por la cual esta asigna sus capacitaciones.

Cuadro N#5 Señale que tipo de equipos le es suministrado por la empresa “MONACA”.

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Cascos de seguridad	0	0
Botas	0	0
Uniforme	0	0
protectores auditivos	0	0
Equipos de Primeros Auxilios	0	0
Ambulancia	0	0
Extintores	0	0
Señales de Peligro	0	0
Respiradores de filtro	0	0
Otros	0	0
Todas las anteriores	42	100
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#5 Señale que tipo de equipos le es suministrado por la empresa “MONACA”.



En la gráfica se muestra que, 100% de los encuestados respondió satisfactoriamente, lo que hace evidente que la empresa suministra al personal los equipos necesarios para resguardar su integridad y asegurar el buen cumplimiento de sus funciones. Cumpliendo con todas exigencias

necesarias por la ley, evidenciado esto en el nivel de calidad que muestra la empresa.

Cuadro N#6 ¿Esos equipos son utilizados por todos los trabajadores de la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Siempre	24	57
Casi siempre	10	24
A veces	8	19
Nunca	0	0
Total	42	100

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Grafica N#6 Esos equipos son utilizados por todos los trabajadores de la empresa “MONACA”?



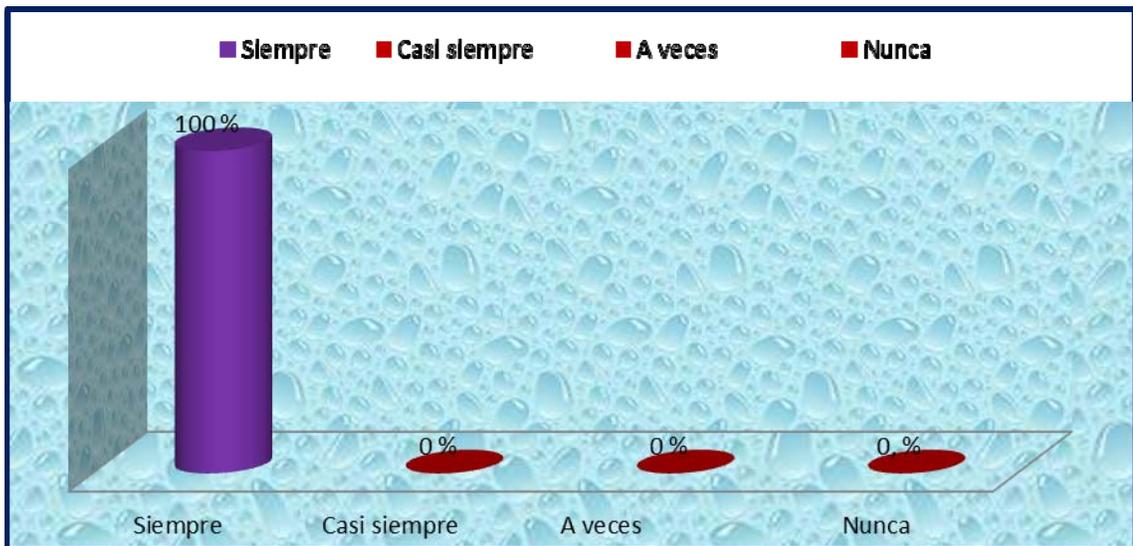
Tal como se muestra, el 57% dijo usar siempre los equipos; lo cual es satisfactorio para la empresa. Es de suponer que la otra parte de los encuestados no usan siempre los equipos debido al área de trabajo en el cual laboran que no amerita estar con estos equipos.

Cuadro N#7 ¿Siente que la empresa “MONACA” toma en cuenta a sus trabajadores ante cualquier decisión y cambio que pudiera afectar su trabajo?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Siempre	42	100,00
Casi siempre	0	0,00
A veces	0	0,00
Nunca	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#7 ¿Siente que la empresa “MONACA” toma en cuenta a sus trabajadores ante cualquier decisión y cambio que pudiera afectar su trabajo?



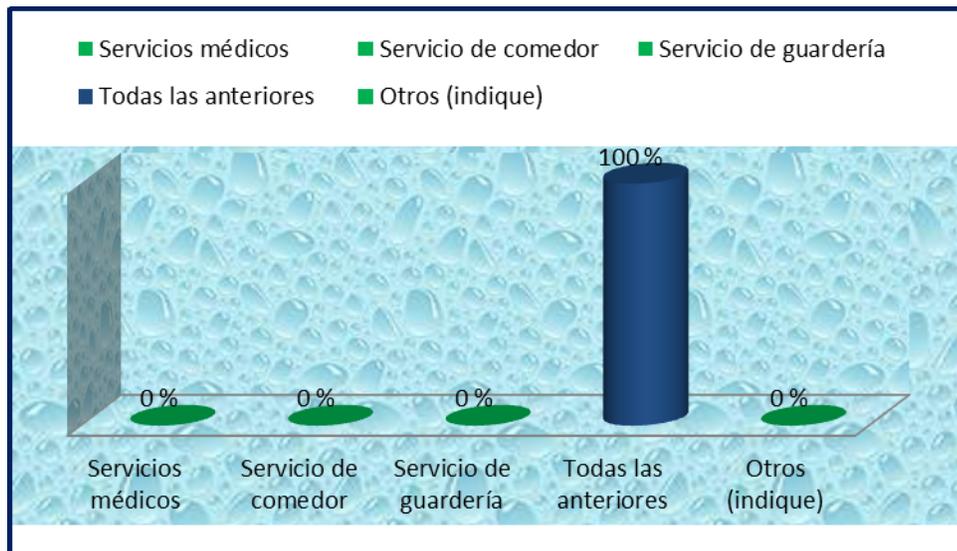
Un 100% dijo que siempre; lo que permite precisar que existen mecanismos para comunicar las decisiones y cambios dentro de la organización. Con estas decisiones se sienten consultados y participes de cualquier medida que les afecte.

Cuadro N#8 ¿Recibe usted por parte de la empresa “MONACA” los siguientes servicios?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Servicios médicos	0	0,00
Servicio de comedor	0	0,00
Servicio de guardería	0	0,00
Todas las anteriores	42	100,00
Otros (indique)	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#8 ¿Recibe usted por parte de la empresa “MONACA” los siguientes servicios?



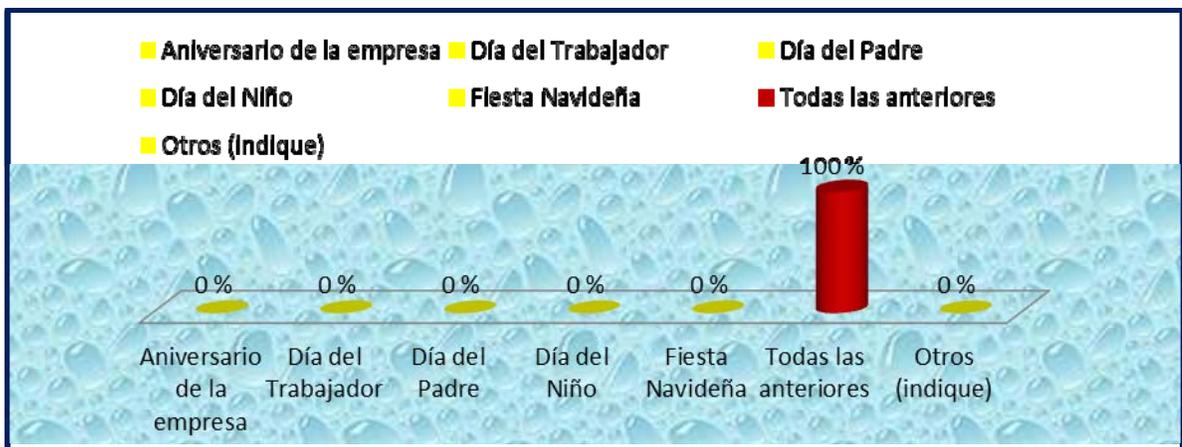
Se puede apreciar que el 100% de los encuestados están satisfechos con los servicios ofrecidos por la organización, estos se adaptan a las necesidades de los trabajadores.

Cuadro N#9 -¿Cuáles de estos eventos sociales promueve la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Aniversario de la empresa	0	0,00
Día del Trabajador	0	0,00
Día del Padre	0	0,00
Día del Niño	0	0,00
Fiesta Navideña	0	0,00
Todas las anteriores	42	100,00
Otros (indique)	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#9 -¿Cuáles de estos eventos sociales promueve la empresa “MONACA”?



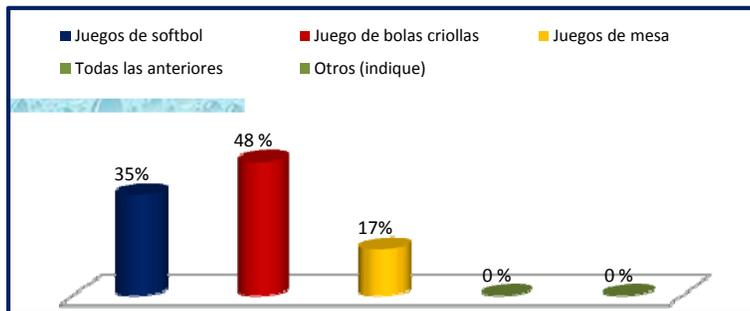
En la gráfica, se puede observar que el 100% de los encuestados dijo que la empresa si promueve todo estos eventos sociales notando que la mayoría está satisfecha con los eventos ofrecidos por la organización.

Cuadro N#10 ¿Cuáles de estos beneficios recreativos ofrece la empresa “MONACA” a sus trabajadores?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Juegos de softbol	15	35
Juego de bolas criollas	20	48
Juegos de mesa	7	17
Todas las anteriores	0	0,00
Otros (indique)	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#10 ¿Cuáles de estos beneficios recreativos ofrece la empresa “MONACA” a sus trabajadores?



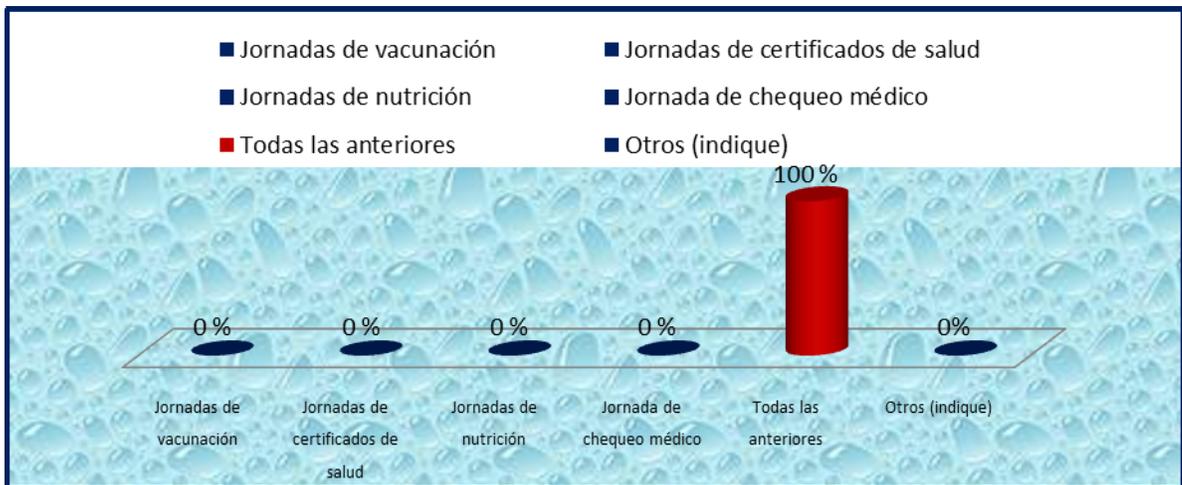
En la grafica se evidencia, que el 100% de los trabajadores están satisfechos debido al plan variado que les ofrece la empresa. Cada individuo escoge en que actividad participar, el mayor porcentaje lo obtuvo el juego de las bolas criollas, participando el equipo en diversos torneos que se hace en la ciudad.

Cuadro N#11 ¿Cuáles de estas jornadas de salud son realizadas por la empresa “MONACA” a sus trabajadores?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Jornadas de vacunación	0	0,00
Jornadas de certificados de salud	0	0,00
Jornadas de nutrición	0	0,00
Jornada de chequeo médico	0	0,00
Todas las anteriores	42	100,00
Otros (indique)	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#11 ¿Cuáles de estas jornadas de salud son realizadas por la empresa “MONACA” a sus trabajadores?



Derivado de la gráfica, se puede observar que 100% admite que la empresa impronta todo tipo de jornada de salud. Permitiendo que estén satisfechos con el plan de salud ofrecido por la organización, es de suponer que consideran que el mismo se adapta a las necesidades de ellos.

Cuadro N#12 ¿Con qué frecuencia se realizan éstas jornadas?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Siempre	0	0,00
Casi siempre	42	100,00
Pocas veces	0	0,00
Casi nunca	0	0,00
Nunca	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#12 ¿Con qué frecuencia se realizan éstas jornadas?



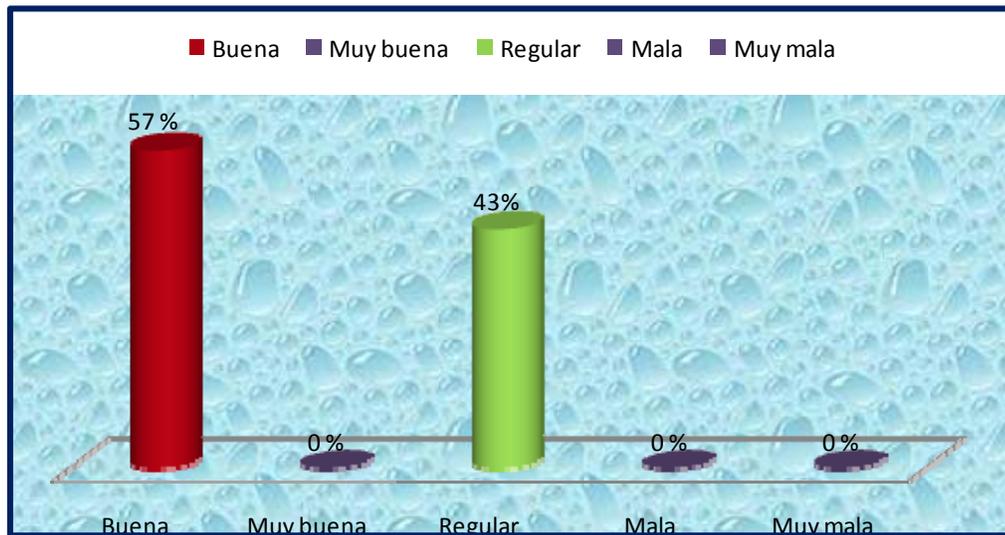
En esta gráfica se observa que el 100% nos indicó que casi siempre se realizan las jornadas, Lo que indica que la empresa conoce los estados de salud de sus empleados rigiéndose por un plan establecido o por casos específicos.

Cuadro N#13 ¿Cómo calificaría usted el proceso de Responsabilidad Social que aplica la empresa “MONACA”?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Buena	24	57
Muy buena	0	0,00
Regular	18	43
Mala	0	0,00
Muy mala	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Gráfica N#13 ¿Cómo calificaría usted el proceso de Responsabilidad Social que aplica la empresa “MONACA”?



Como se nota en la grafica, la mayoría de los encuestados confirma estar satisfecho con la responsabilidad social de la organización, debido a los diferentes beneficios que le ofrece esta. Aun cuando un pequeño porcentaje de ellos califica como regular la actuación de la empresa en el tema de la responsabilidad social.

Cuadro N#14 ¿Qué siente usted cuando dice SOY TRABAJADOR DE MONACA?

Ítem	Valores Absolutos	Valores Porcentuales (%)
Felicidad	0	0,00
Tristeza	8	19
Satisfacción	24	57
Frustración	0	0,00
Comodidad	10	24
Incomodidad	0	0,00
Orgullo	0	0,00
Otros (indique	0	0,00
Total	42	100,00

Fuente: encuesta realizada a los trabajadores de la empresa MONACA-CUMANÁ

Grafica N#14 ¿Qué siente usted cuando dice SOY TRABAJADOR DE MONACA?



Al observar los resultados un 57% dijo estar satisfecho en ser trabajador de la empresa; mientras que un 24% afirma sentirse cómodo. Lo que indica que un poco más de la mitad del personal está satisfecho en el lugar de trabajo, aunque un determinado porcentaje significativamente menor no está conforme con su labor dentro de la empresa y afirman sentirse triste. Es interesante notar que ningún encuestado manifestó sentirse orgulloso, puede ser que los encuestados sienten que la empresa no les da el valor adecuado a su esfuerzo, quizás sienten que tienen una mala remuneración.

CONCLUSIONES

- La Responsabilidad Social debe estar establecida en los valores, misión y visión de la Empresa y mostrar una característica propia de ella, con el fin de convertirse en una competencia necesaria en los niveles directivos, ejecutivos, gerenciales, profesionales, técnicos y operacionales.
- Dentro de las herramientas utilizadas por la Empresa, encontramos que posee una comunicación directa con los trabajadores a la hora de comunicarles las decisiones y cambios que competan a estos, siendo esta de gran ayuda para el buen desempeño de sus labores.
- De igual manera la empresa ofrece una serie de eventos sociales a sus trabajadores, con el fin de lograr una mejor integración social entre sus trabajadores y mantener un clima organizacional agradable.
- En cuanto a la higiene y seguridad de los trabajadores, la empresa contiene un plan de salud el cual cubre todas las necesidades de los trabajadores. éste se manifiesta a través de las diferentes jornadas ofrecidas por la empresa así como la dotación de equipos de seguridad al personal, tomando en consideración que una parte de dichos trabajadores debido a su área de trabajo no necesitan de esos equipos.

- Es notorio que, con todos los beneficios, eventos y jornadas que ofrece la empresa hay un bajo porcentaje de los trabajadores que no esta satisfecho con la responsabilidad social que aplica la empresa. puede ser por las diferentes limitaciones que establece la empresa para la obtención de estos beneficios, eventos y jornadas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al personal administrativo indagar todo lo concerniente con la Responsabilidad Social Empresarial, con la finalidad de tomar aspectos que puedan servir de base para optimizar la gestión de la empresa, siendo no únicamente responsable con los trabajadores, sino también con las áreas que abarca la Responsabilidad Social Corporativa tales como: comunidad aledañas a la zona, accionistas, sociedad en general, medio ambiente; información que debe ser transmitida a los trabajadores, ya que ellos forman parte fundamental del tema.
- La empresa debe investigar todas aquellas políticas establecidas por esta para el disfrute de los beneficios, eventos, jornadas y capacitaciones que la misma ofrece, con el fin de que más trabajadores puedan ser incluidos.
- Se debe buscar la forma de que las capacitaciones que la empresa ofrece sean otorgadas continuas y variadas a los trabajadores para que estos posean más conocimientos sobre la labor que desempeñan en la empresa.
- La empresa debe indagar y tener presente cuales son las diferentes áreas de trabajo que ameritan utilizar los equipos de seguridad proporcionados por la empresa, con el fin de cerciorarse que realmente en esa área de trabajo no se necesite la utilización de tal equipo. (Como por ejemplo, casco)

- Es preciso que la empresa indague sobre las diferentes jornadas de salud que esta aplica, para que dichas jornadas se realicen continuamente a sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Textos:

Charo Méndez, Rosario. (2008). La Responsabilidad Social de los empresarios y de las empresas durante el siglo XX Venezolano (2da ed.)

Chiavenato, Idalberto. (1.994). Administración de Recursos Humanos.(2da ed.).Bogotá- Colombia: McGraw Hill.

Delgado de Smith, Yamile. (2006). La investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela: LAINET.

Fidias, Arias. (2006). El Proyecto de Investigación. (5ta Ed.). Caracas: Episteme.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina. (2001). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Valencia-Venezuela: Episteme Consultores Asociados C.A

Naghi, Nohanmad. (2003). Metodología de la Investigación. México: Limusa, S.A

Méndez, Carlos. (1995). Metodología guía para la elaboración, diseño de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Bogotá-Colombia: McGrawHill

Puchol, Luis. (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos.(7a ed.). Editorial Díaz de Santos.

Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación: Guía práctica. Caracas: Panapo.

Robbins, Stephen y Coulter, Mary. (2005). Administración (8va ed.). México: Pearson Hall.

Sierra, Restititol. (1992). Técnicas de Investigación Social. Madrid: Paraninfo

Stoner, J y Wankel, C. (1989). Administración. México: Prentice-Hall

Hispanoamericana S.A.

Leyes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial N. 5453(Extraordinario), 24-03-2000.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.38236, Julio, 2005.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N. 5152 (Extraordinario), 19-06-1997.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.(2002). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N.37600. 30-12-2002.

Guía de Instituto:

Guía de Higiene y Seguridad industrial del Centro de Formación Profesional EMCA

Monaca. (2008). Manual de Organización de Recursos Humanos.

Directorio de Páginas Web:

www.monografias.com›[Administración y Finanzas](#). Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral publicado por Fernando González, consultor organizacional titulado La Responsabilidad Social de la Empresa un Buen Negocio.

www.monaca.com

www.trabajo.com.mx/valoresdeunaempresahtm

www.minproteccion.gov

www.definicionabc.com/social/bienes

http://es.wikipedia.org/wiki/Salud_laboral

es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social

<http://seguridadindustrialapuntos.blogspot.>

<http://html.rincondelvago.com/higiene-y-seguridad-industrial.html>

www.definicionabc.com/social/responsabilidad-social.php

es.wikipedia.org/wiki/pacto-global

<http://rse.xunta.es/index.php/es/la-rse/ventajas-de-rse>

rse.xunta.es/rse/index.php/es/la-rse/grupos-de-interés

eleads.es/beneficios.sociales/

<http://ve.globedia.com/responsabilidad-social-4>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Bienestar Social: El conjunto de factores o elementos que participan a la hora de determinar la calidad de vida de una persona y que en definitivas cuentas son también las que permitirán a estas gozar y mantener una existencia tranquila, sin privaciones y con un constante en el tiempo de satisfacción.

Beneficios Sociales: Son las prestaciones no en metálico, no retribuidas ni acumulables o reemplazables por dinero que el empresario ofrece al trabajador en forma directa o a través de un tercero, con la finalidad de mejorar la calidad de vida del empleado o de las personas a su cargo.

Higiene Industrial: Es aquella que Comprende una serie de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad mental de los trabajadores preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecutan.

Medio Ambiente de Trabajo: Son los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, y además son Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Políticas: Son grandes directrices formuladas por la alta dirección para orientar y facilitar el cumplimiento de la misión y el desarrollo de la visión.

Políticas Empresariales: Son unas declaraciones o ideas muy generales que representan la posición oficial de la compañía antes de terminar cuestiones, y que ayudan a tomar decisiones conforme a la cultura de la empresa.

Responsabilidad: Es una relación personal entre posiciones dentro de una organización comprometidas a alcanzar sus metas.

Responsabilidad Social: Se entiende como el compromiso que tienen todos los ciudadanos, las instituciones públicas y privadas y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global.

Responsabilidad Social Empresarial: Es un compromiso que tiene y debe cumplir la empresa con la sociedad, respetando los valores éticos, la gente, los medios ambientales, entre otros.

Responsabilidad Social Laboral: La obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionan con causa o ocasión del trabajo por accidente de trabajo y enfermedad profesional que surge por la relación laboral o contrato de trabajo.

Seguridad Industrial: Es una actividad técnico-administrativa, encaminada a prevenir la ocurrencia de accidente, cuyo resultado final es el daño que a su vez se traduce en pérdidas.

Seguridad Social: Es La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas publicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

APENDICE



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

Estimado trabajador:

En la siguiente encuesta hallará una serie de interrogantes, siendo conveniente responder todos los ítems para obtener una información más precisa y contribuir así con la evaluación de la aplicación de la Responsabilidad Social Laboral en Molinos Nacionales, C.A (MONACA). Cumaná, estado Sucre. Año 2012. Esta información es de uso exclusivo de este trabajo de investigación conservando plena privacidad, gratificando de antemano la valiosa colaboración brindada en el llenado de este instrumento.

Instrucciones: lea cuidadosamente las preguntas contenidas en la encuesta marcando con una "X" la opción de su preferencia, de forma objetiva cada una de ellas, utilizando para ello preferiblemente bolígrafo. Se le agradece ser lo más sincero posible al momento de seleccionar sus respuestas.

Pinto, Wilfredo

Velásquez, Kenia

CUESTIONARIO

Área de desempeño dentro de la empresa: _____

1.- ¿Tiene usted algún conocimiento sobre Responsabilidad Social?

SI _____ NO _____

2.-¿Cuáles de las siguientes acciones lleva a cabo la empresa “MONACA”?

Becas para sus hijos ____ Juguetes en navidad ____ Reconocimientos ____

Todos los anteriores____

Otros (indique)_____

3.-¿Recibe usted capacitación continua por parte de la empresa “MONACA”?

Siempre ____ Casi siempre ____ A veces ____ Nunca ____

4- ¿Qué tipo de capacitación recibe usted de parte de la empresa “MONACA”?

Charlas o Talleres ____ Inducción ____ Entrenamiento ____

Crecimiento Profesional ____ Todas las anteriores ____ Otros (indique)_____

5- Señale que tipo de equipos le es suministrado por la empresa "MONACA".

Cascos de seguridad. Botas Uniforme protectores auditivos

Equipos de Primeros Auxilios Ambulancia Extintores

Señales de Peligro Respiradores de filtro Todas las anteriores

Otros (indique) _____

6.- ¿Esos equipos son utilizados por todos los trabajadores de la empresa "MONACA"?

Siempre Casi siempre A veces Nunca

7- ¿Siente que la empresa "MONACA" toma en cuenta a sus trabajadores ante cualquier decisión y cambio que pudiera afectar su trabajo?

Siempre Casi siempre A veces Nunca

8- ¿Recibe usted por parte de la empresa "MONACA" los siguientes servicios?

Servicios médicos Servicio de transporte Servicio de comedor

Servicio de guardería Todas las anteriores

Otros (indique) _____

9-¿Cuáles de estos eventos sociales promueve la empresa "MONACA"?

Aniversario de la empresa Día del Trabajador Día de la Madre

Día del Padre Día del Niño Fiesta Navideña Todas las anteriores

Otros (indique) _____

10.- ¿Cuáles de estos beneficios recreativos ofrece la empresa “MONACA” a sus trabajadores?

Juegos de softbol ___ Juego de bolas criollas___ Juegos de mesa___

Todas las anteriores ___

Otros(indique)_____

11- ¿Cuáles de estas jornadas de salud son realizadas por la empresa “MONACA” a sus trabajadores?

Jornadas de vacunación___ Jornadas de certificados de salud___

Jornadas de nutrición___ Jornada de chequeo médico___ Todas las anteriores _

Otros(indique)_____

12-¿Con qué frecuencia se realizan éstas jornadas?

Siempre___ Casi siempre___ Pocas veces___ Casi nunca___ Nunca ___

13-¿Cómo calificaría usted el proceso de Responsabilidad Social que aplica la empresa “MONACA”?

Buena___ Muy buena___ Regular___ Mala___ Muy mala___

14.- ¿Qué siente usted cuando dice “SOY TRABAJADOR DE LA EMPRESA MONACA”?

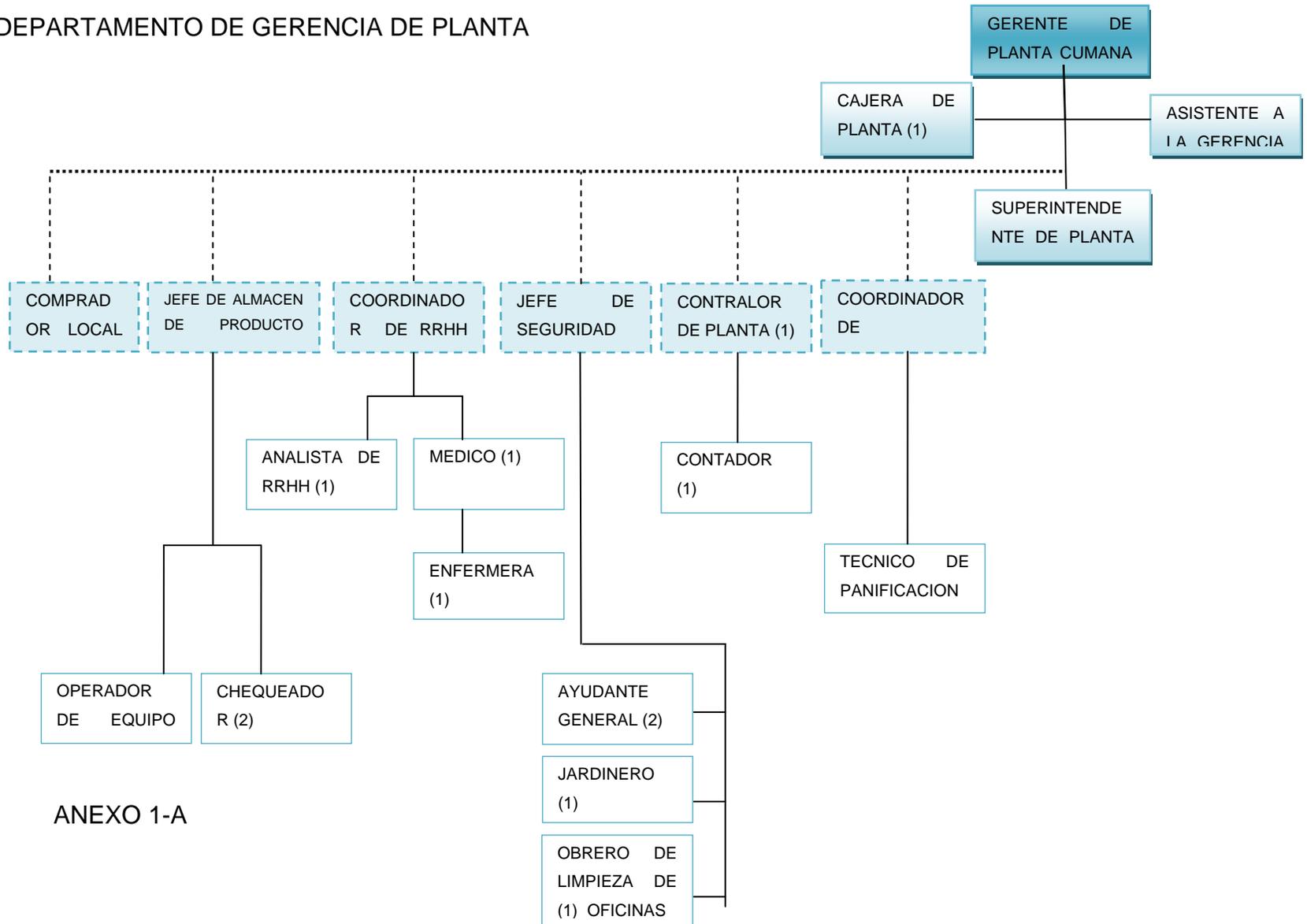
Felicidad___ Tristeza___ Satisfacción___ Frustración___

Comodidad___ Incomodidad___ Orgullo___

Otros (indique))_____

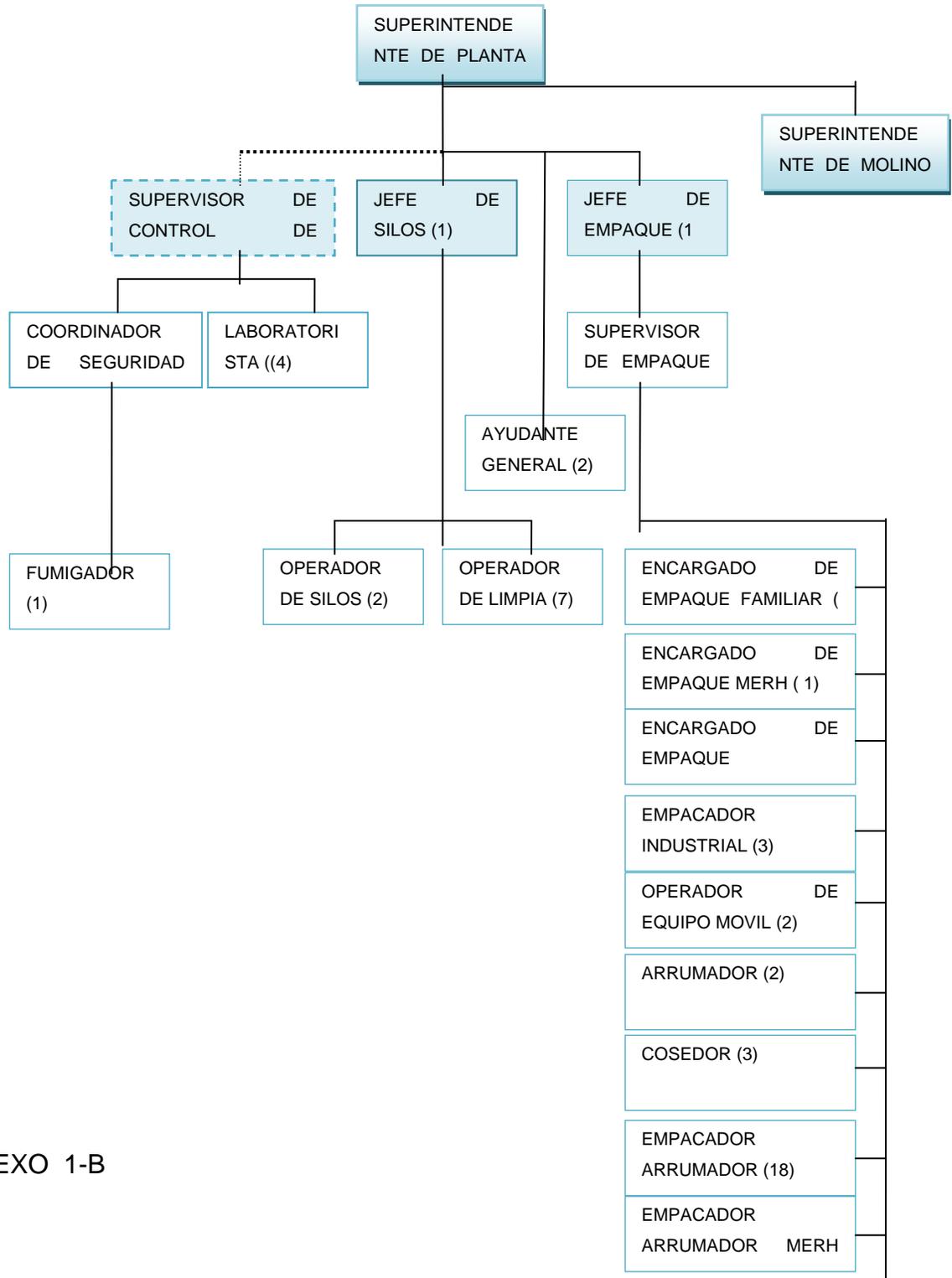
ANEXOS

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE PLANTA



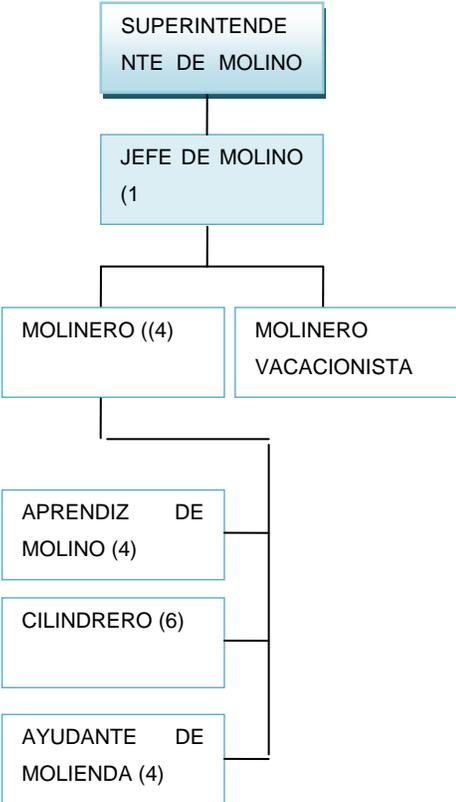
ANEXO 1-A

DEPARTAMENTO DE SUPERINTENDENCIA DE PLANTA



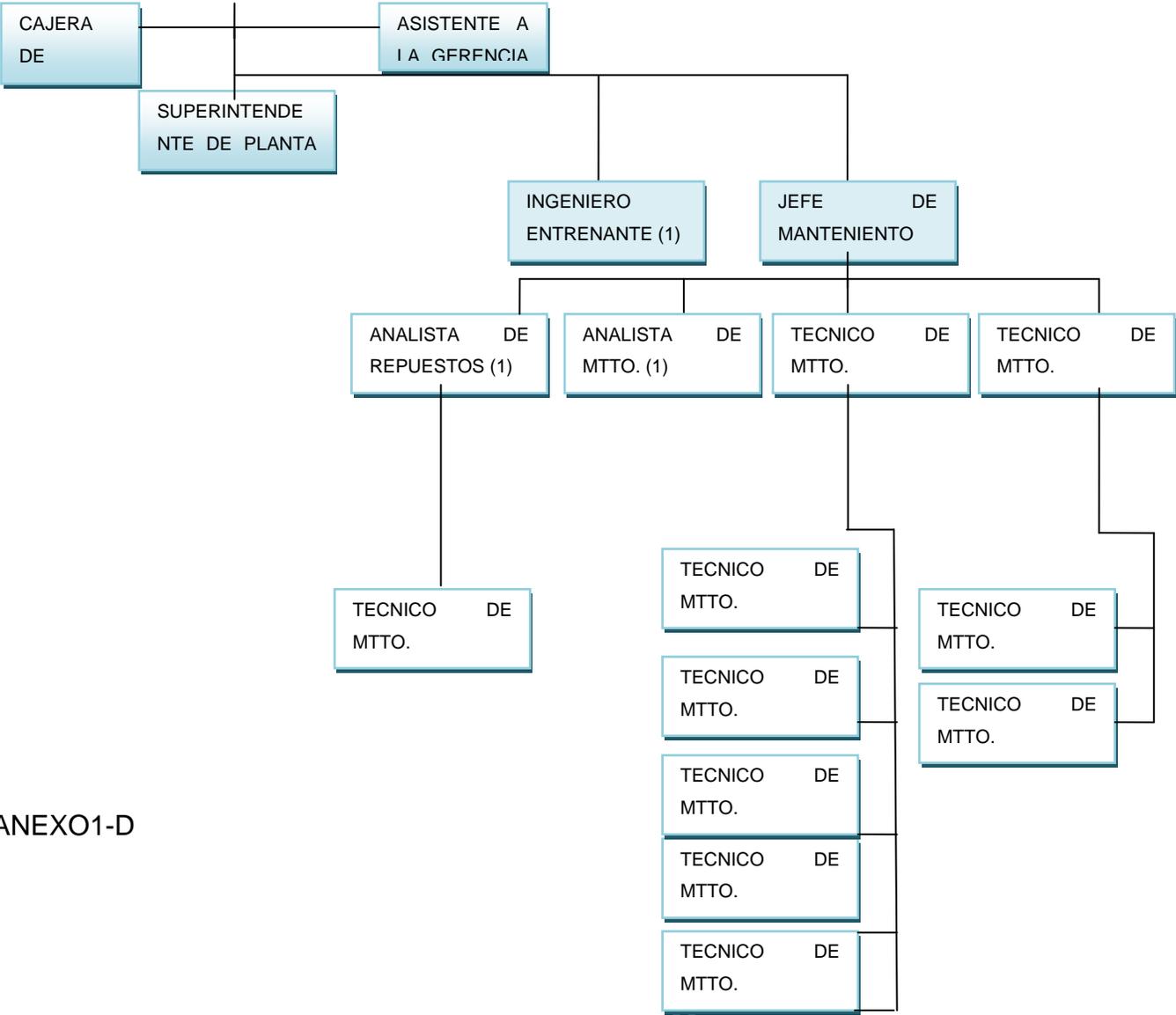
ANEXO 1-B

DEPARTAMENTO SUPERINTENDENTE DE MOLINO



ANEXO 1-C

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE PLANTA



ANEXO1-D

HOJA DE METADATOS

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

Título	Responsabilidad social laboral, como política de protección y bienestar de los trabajadores. CASO: "MOLINOS NACIONALES C.A CUMANÁ. PERIODO: NOVIEMBRE 2011-MARZO 2012
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Pinto Hidrogo, Wilfredo	CVLAC	17.762.342
	e-mail	Wil_phj@hotmail.com
	e-mail	
Velásquez Rengel, Kenia	CVLAC	17.214.361
	e-mail	Keniavelasquez0830@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Responsabilidad Social
Bienestar de los trabajadores

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias administrativas	Contaduría publica

Resumen (abstract):

La Responsabilidad Social surge del compromiso u obligación que los miembros de una organización tienen tanto para sí mismos como para la sociedad en su conjunto. La misma incluye una amplia gama de temas entre los que se destaca el referido a los trabajadores, el cual debe ser tomado en cuenta por los gerentes debiendo considerar dentro de su planificación las necesidades del recurso humano garantizándole condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que les permita el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Por ello se tomo como objeto de estudio la empresa MONACA con la finalidad de evaluar la actuación de la empresa, en relación a la Responsabilidad Social Laboral como política de protección y bienestar de sus trabajadores realizada mediante una investigación de campo y documental, utilizando la técnica e instrumentos para obtener la esencia del problema encontrándose que esta cumple con lo establecido en las leyes como dotar a los empleados de equipos de trabajo, beneficios laborales, jornadas de salud entre otros. Así mismo, se pudo conocer que existe una parte de los trabajadores que desconocen el tema de Responsabilidad Social Empresarial.

Palabras Claves: Responsabilidad Social, Bienestar de los trabajadores.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail				
Cándida Cabello Díaz	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input checked="" type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	5.187.997			
	e-mail	candidacabello@gmail.com			
	e-mail				
	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC				
	e-mail				
	e-mail				
	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC				
	e-mail				
	e-mail				
	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC				
	e-mail				
	e-mail				

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	03	29

Lenguaje: SPA

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 CUNVELO
Secretario

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

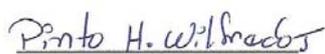
C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/marija

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

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

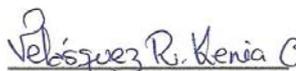
Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : "los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo,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



Pinto Hidrogo, Wilfredo

CI 17.762.342

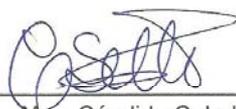
Autor



Velásquez Rengel, Kenia

CI 17.214.361

Autora



Msc. Cándida Cabello Díaz

CI 5.187. 997

Asesora