



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS QUE
OFRECE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE ASPUDO Y SU
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE SUS AFILIADOS,
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE.
CUMANÁ, AÑO 2008.**

ASESORA:

PROFA. MARINA PATIÑO
FRANCY V.

REALIZADO POR:

BR. CUMARE G.,

BR. GAMARDO H., MIGUEL E.

Trabajo de Grado, modalidad investigación, presentado como requisito parcial
para optar al Título de Licenciado (a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Julio de 2008.

APROBADO POR:

Profa. Marina Patiño
Asesora Académica

Prof. Luis Martínez.
Jurado

Prof. Marco Catoni.
Jurado

Este trabajo fue evaluado en la categoría de:

Cumaná, Julio de 2008

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	i
DEDICATORIA	ii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vi
LISTA DE FIGURA	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
NATURALEZA DEL PROBLEMA.....	4
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. OBJETIVOS	9
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.3. JUSTIFICACIÓN	10
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
2.2 BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	14
2.2.1.1 RESEÑA HISTÓRICA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS	14
2.2.1.2 DEFINICIÓN DE CONVENCION COLECTIVA	14
2.2.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA	15

2.2.1.4	IMPORTANCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA	16
2.2.2	BENEFICIOS CONTRACTUALES	17
2.2.2.1	DEFINICIÓN DE BENEFICIOS CONTRACTUALES	17
2.2.2.2	TIPOS DE BENEFICIOS CONTRACTUALES	18
2.2.2.3	DEFINICIÓN DE BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO- ECONÓMICOS.....	19
2.2.2.4	TIPOS DE BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO- ECONÓMICOS.....	20
2.2.2.5	OBJETIVOS DE LOS BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO- ECONÓMICOS.....	21
2.2.2.6	VENTAJAS DE LOS BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO- ECONÓMICOS.....	22
2.2.3	SATISFACCIÓN LABORAL	23
2.2.3.1	DEFINICIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	24
2.2.3.2	EFFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	25
2.2.3.3	SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO Y VARIABLES DEL EMPLEADO	27
2.3	BASES LEGALES	29
2.3.1	LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA	29
2.3.2	LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO.....	30
2.3.3	EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO	30
2.3.4	CONVENCIÓN COLECTIVA DE ASPUDO	31
2.4	MARCO INSTITUCIONAL:	43
2.4.1	UNIVERSIDAD DE ORIENTE	43
2.4.1.1	RESEÑA HISTÓRICA.....	43
2.4.1.2	MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS.....	46
2.4.1.3	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	48

2.4.2 ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (ASPUDO).....	50
2.4.2.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	50
2.4.2.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	50
2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	52
CAPÍTULO III.....	55
MARCO METODOLÓGICO	55
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.3 POBLACIÓN	56
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	58
3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	58
CAPÍTULO IV	59
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

AGRADECIMIENTO

Este agradecimiento esta dirigido a todas las personas que hicieron lo posible por ayudarnos a conquistar esta meta:

A la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, por ser nuestra casa de estudio en la cual nos preparamos como profesionales.

A los empleados administrativos fijos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO, por brindarnos su confianza y colaborar con nosotros al momento de recolectar la información para desarrollar la investigación.

A la profesora Marina Patiño, nuestra asesora académica, por brindarnos su apoyo en la elaboración de este majestuoso trabajo de investigación.

A la profesora Berna Colmenares, por la ayuda brindada en las sugerencias en relación a los aspectos metodológicos de la investigación.

A nuestros compañeros y amigos, por haber compartido momentos fundamentales en nuestra vida como estudiantes universitarios.

A todos, muchísimas gracias.

DEDICATORIA

Dedico mi Trabajo de Grado a Nuestro Creador, por guiarme, darme fuerza y sabiduría para pasar todos los obstáculos que se me pudieron presentar en el logro de mis objetivos.

A mis padres, por apoyarme en todos y cada uno de mis pasos.

A mis hermanos, por brindarme toda su ternura, y para que este logro les sirva como ejemplo y algún día puedan alcanzar sus propios objetivos.

A mis adorados sobrinos y a mi hija, porque fueron y son mi puente para seguir adelante, y para que en un futuro puedan recoger la cosecha que hoy he sembrado.

A mi novio “Alfredo Márquez”, por su incansable ímpetu de empujarme y acompañarme a lograr este tan anhelado sueño.

A mis primos, en especial a Dayana Rosa, por brindarme su cariño y apoyo en todo momento.

A mi compañero de tesis, por su confianza y dedicación.

A todas aquellas personas que contribuyeron conmigo en los momentos que los necesite, en especial a los Bomberos de la Universidad de Oriente, y a mis amigos, por sus positivos pensamientos para mí.

“A todos, muchísimas gracias y un besote gigante”

Francy Cumare

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios todo poderoso y a la Virgen María, por darme la fortaleza y la sabiduría necesaria para alcanzar esta meta, mi fe en ustedes fue indispensable para superar este reto.

A mis padres, por ser el pilar fundamental en mi vida, por haberme apoyado en aquellos momentos donde más lo necesite, por enseñarme valores humanos como la sinceridad y el respeto que hoy forman parte de mi personalidad.

A mis tíos, Pedro, Teodoro, Freddy, Nelly, Carmen, Omaira, por brindarme su apoyo incondicional en mi vida personal y como estudiante universitario.

A mis hermanas, Herminia y Andreina, por apoyarme en todo momento, y para que este logro sirva de ejemplo de superación en nuestras vidas.

A mi novia “Fátima Rodríguez”, por el cariño y la confianza brindada, y por animarme constantemente en realización de este sueño, gracias a ti pude perseverar y sentirme seguro al enfrentar todos los obstáculos que se presentaron en el logro de esta meta.

A mis seres queridos: primos, amistades, y compañeros de clases, por respetar mí persona y darme consejos sabios ante las distintas situaciones de mi vida.

“Muchas gracias a todos, este trabajo es en honor a ustedes”

Miguel Gamardo

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Edad del personal administrativo de la UDO afiliado a ASPUDO.....	60
Cuadro N° 2: Sexo del personal administrativo de la UDO afiliado a ASPUDO.....	60
Cuadro N° 3: Tiempo de antigüedad del personal administrativo de la UDO	62
Cuadro N° 4: Tiempo de afiliación del personal administrativo de la UDO en el gremio ASPUDO.	62
Cuadro N° 5: Conocimiento de los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la UDO a los afiliados a ASPUDO	64
Cuadro N° 6: Conocimiento sobre los procedimientos a seguir para solicitar los beneficios socio-económicos que ofrece la UDO a los afiliados a ASPUDO.....	65
Cuadro N° 7:Existencia de alguna dependencia encargada de suministrar información sobre los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece ASPUDO.	66
Cuadro N° 8: Calificación de los beneficios contractuales de la convención colectiva en relación a la satisfacción de las necesidades de los agremiados a ASPUDO.....	67
Cuadro N° 9: Opinión referente a la mejora de los beneficios contractuales socio-económicos de la convención colectiva actual con respecto a la anterior.	69
Cuadro N° 10: Ajuste de los beneficios contractuales socio-económicos a las necesidades y calidad de vida del personal administrativo afiliado a ASPUDO.....	70
Cuadro N° 11: Conocimiento de los beneficios socioeconómicos monetarios que ofrece la convención colectiva de ASPUDO.	71
Cuadro N° 12: Nivel de satisfacción de los empleados administrativos en relación a los beneficios contractuales socio-económicos monetarios	71
Cuadro N° 13: Conocimiento de los beneficios socio-económicos no monetarios que ofrece la convención colectiva de ASPUDO.	73
Cuadro N° 14: Nivel de satisfacción de los empleados administrativos en relación a los beneficios contractuales socio-económicos no monetarios	73

Cuadro N° 15: Opinión del personal administrativo sobre los beneficios socio-económicos a los que ASPUDO debería prestar mayor importancia.	75
Cuadro N° 16: Nivel de satisfacción del personal administrativo de la UDO en relación al conjunto de beneficios socio-económicos planteados.....	64



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS QUE
OFRECE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE ASPUDO Y SU
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE SUS
AFILIADOS, UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO DE SUCRE.
CUMANÁ, AÑO 2008.**

Realizado por:
Francy Cumare
Miguel Gamardo

RESUMEN

El presente trabajo de grado, tiene como objeto analizar los beneficios socio-económicos que reciben los agremiados aspudistas y medir su satisfacción laboral en torno a dichos beneficios, el estudio fue desarrollado bajo un diseño de campo y apoyado por el diseño documental, con un nivel descriptivo; para la recolección de la información se aplicó un cuestionario contentivo de dieciséis (16) preguntas tanto abiertas como cerradas, a una población de noventa y seis (96) empleados administrativos fijos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO. La información fue tabulada a través del programa SPSS. El análisis de los resultados permitió determinar la falta de conocimiento del personal administrativo de la Universidad de Oriente en relación a los beneficios contractuales que otorga la convención colectiva de ASPUDO, además, se detectó la satisfacción e insatisfacción de los empleados administrativos hacia los beneficios socio-económicos monetarios y no monetarios respectivamente.

Palabras Claves: Beneficios contractuales, convención colectiva, satisfacción laboral, ASPUDO.

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial ha sido objeto de múltiples cambios en el desarrollo de los sistemas de trabajo donde se benefician tanto los trabajadores como los empleadores. Uno de los factores que impulsó estos cambios es el nacimiento de los sindicatos, ya que lograron obtener la facultad de negociar convenciones colectivas, donde se estipulan las condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre la organización y los trabajadores. De estas convenciones colectivas se derivan un conjunto de beneficios contractuales de tipo económico, sociales, sindicales, entre otros, que inciden en la satisfacción laboral de sus trabajadores.

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

En la actualidad los beneficios contractuales son aspectos de discusión controversial en las relaciones laborales, porque están en juego los intereses de las empresas y de los trabajadores, es por ello que, se han establecido leyes que contienen normas que apoyan las negociaciones de convenciones colectivas que mejoran las condiciones de trabajo. Además, la forma en que los trabajadores reciban estos beneficios contractuales se reflejan en la satisfacción laboral de los mismos, quienes al estar conformes con los beneficios que reciben pueden cubrir sus necesidades básicas, cumpliendo con más eficacia, responsabilidad y puntualidad las labores encomendadas.

En este orden de ideas, la satisfacción laboral permite saber si un trabajador esta realmente motivado con su trabajo, puesto que este invierte esfuerzos en el cumplimiento de sus actividades esperando recibir a cambio satisfacciones que se relacionan con el salario, bonificaciones, utilidades, vacaciones, además de reconocimientos, sistemas de salud, entre otras importantes, con el objetivo de cubrir sus necesidades.

En tal sentido, esta investigación abordó un tema de gran interés para cualquier organización, porque el objetivo principal estuvo orientado en analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de la Asociación de Profesionales Administrativos de La Universidad de Oriente (ASPUDO) y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Núcleo de Sucre (Cumaná).

Este estudio se caracterizó por ser una investigación de campo apoyada por un diseño documental, y de nivel descriptivo, porque el problema estudiado provino de la realidad y se acudió al lugar donde ocurre el fenómeno.

Para lograr el objetivo y el propósito planteado, la investigación se estructuró en cuatro (4) capítulos, cumpliendo con los parámetros establecidos y en el siguiente orden de ideas:

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

Capítulo II, comprende el Marco Teórico, haciendo referencia a los antecedentes de este tema de estudio, las bases teóricas, las bases legales, marco institucional y ciertas definiciones de términos básicos.

Capítulo III, relacionado con el Marco Metodológico, que hace referencia al diseño y nivel de la investigación, la población estudiada, las técnicas de recolección de datos, las fuentes de información y por último, las técnicas de procedimiento y análisis de datos.

Capítulo IV, Análisis de los Resultados, se presenta la información recolectada a través de la aplicación del instrumento a las personas involucradas, seguida del análisis de los resultados a través de las informaciones tabuladas en cuadros, lo que permitió alcanzar los objetivos planteados y la formulación de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I

NATURALEZA DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones son estructuras complejas conformadas por recursos humanos, materiales y financieros, siendo los primeros aquellos que les dan vida, a través de la formación de grupos de trabajo responsables de llevar a cabo funciones propias en cada área. Es por esto que la Gerencia de Recursos Humanos es responsable de la administración de personal y representa un medio de enlace entre la organización y sus trabajadores, lo cual se evidencia en las discusiones de convenciones colectivas de empresas públicas y/o privadas, donde ésta se encarga de recoger las exigencias de la organización y las demandas de los trabajadores, para tratar de lograr armonía y condiciones laborales favorables.

Las convecciones colectivas a nivel mundial otorgan beneficios que mejoran las condiciones de trabajo de los empleados de las diferentes organizaciones y son definidas como el resultado de las luchas ejercidas por los trabajadores. Las convenciones colectivas en Venezuela son definidas según el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, como: los acuerdos entre los sindicatos de trabajadores y patronos para establecer las condiciones en las cuales se debe prestar el servicio.

Estas convenciones colectivas ofrecen un conjunto de beneficios contractuales que en definitiva representan los servicios y ventajas de las cuales gozarán los trabajadores en su relación de trabajo para con la empresa. Éstos se

pueden clasificar en beneficios sindicales, sociales y económicos; pero, a los efectos de esta investigación se tomaron en cuenta estos dos últimos, denominados a partir de ahora como beneficios socio-económicos.

En este sentido, los beneficios socio-económicos representan costos de mantenimiento del personal de las empresas, y son utilizados como medios estratégicos para satisfacer las necesidades de los trabajadores, y mantener un equilibrio en las relaciones laborales entre la parte patronal y los sindicatos o representantes de los trabajadores. En tal sentido, Chiavenato (2000: 471), define los beneficios socio-económicos como:

Aquellas facilidades, servicios, comodidades, y ventajas ofrecidas por la organización a sus empleados. Son recompensas; en cuanto a su naturaleza pueden ser monetarios o no monetarios, y en lo fundamental son medios de que dispone la organización para satisfacer necesidades humanas.

Los beneficios contractuales de tipo socio-económicos comprenden todas las ventajas, comodidades y servicios, ya sean monetarios y no monetarios, que otorga la organización para beneficio de todos los trabajadores, y que son utilizados por las empresas para mantener satisfechos a sus empleados.

Estos beneficios contractuales de tipo socio-económicos son importantes para los trabajadores porque satisfacen sus necesidades básicas, adquieren seguridad laboral y por ende mejoran su calidad de vida. De allí que, estos beneficios pudieran incidir directa e indirectamente en la satisfacción laboral de cada trabajador.

Ahora bien, la satisfacción laboral esta ligada a las necesidades de los trabajadores; es por ello que las organizaciones otorgan a sus miembros un conjunto de beneficios contractuales de tipo socio-económicos, los cuales forman parte de un

sistema de recompensas, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados en la realización de sus actividades. Al respecto, Robbins (1998: 180) plantea:

...la satisfacción laboral se refiere a una actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo. Una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a éste.

De la definición anterior se infiere que, las personas mantienen una actitud hacia los aspectos que rodean su entorno laboral, y pueden sentirse satisfechos o no con ellos, tal es el caso de los beneficios que otorgan las organizaciones como: alimentación, vestido, ascensos, reconocimientos, seguridad en el trabajo, entre otros. Frecuentemente, un trabajador satisfecho adoptará una actitud positiva mientras que, un trabajador insatisfecho una actitud negativa.

Se puede decir, que la satisfacción laboral implica, básicamente, un conjunto de actitudes hacia el trabajo. Se describe como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone que la misma dependa de factores relevantes en los sistemas de trabajo como: salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros beneficios.

Estos beneficios generalmente están consagrados en las convenciones colectivas y son de diversa índole, pero para efectos de esta investigación se utilizó el criterio doctrinario de Chiavenato, el cual agrupa los beneficios socio-económicos en monetarios y no monetarios. Entre los monetarios se ubican: salario, pago de vacaciones, primas anuales, bonificaciones, pensiones, entre otros; y dentro de los no monetarios se encuentran: asistencia médica, servicio social, seguros de vida, guarderías, entre otros, cabe señalar, que los beneficios

contractuales de tipo socio-económicos, ya sean monetarios o no monetarios, son utilizados por las organizaciones para satisfacer las necesidades de sus empleados, impulsando su desarrollo personal con el propósito de alcanzar las metas organizacionales.

La satisfacción laboral de los trabajadores es uno de los factores primordiales para el éxito de una empresa, por esta razón las organizaciones implementan beneficios socio-económicos para sus empleados con el fin de asegurarse de que cumplan satisfactoriamente las exigencias de los trabajos que realizan. Entre estas organizaciones que implementan estos beneficios se encuentra la Universidad de Oriente, la cual posee convenciones colectivas que estipulan beneficios contractuales que inciden en la satisfacción laboral de sus trabajadores y por ende constituye una preocupación para sus supervisores.

Los trabajadores de la Universidad de Oriente están agrupados en distintas asociaciones o sindicatos y se tomo como referencia para esta investigación la Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), la cual tiene su sede principal en el Rectorado de la Universidad de Oriente, ubicado específicamente en la Avenida Gran Mariscal de Ayacucho, de la ciudad de Cumaná, Estado Sucre. Esta asociación posee una convención colectiva que agrupa solo a empleados fijos administrativos con títulos universitarios, además, cuenta con un número representativo de afiliados en el Núcleo de Sucre, específicamente noventa y seis (96) trabajadores.

Cabe destacar, que los beneficios contractuales de tipo socio-económicos que reciben estos trabajadores podrían incidir en su satisfacción laboral, ya que de ser favorables para el trabajador, se obtiene como resultado la satisfacción de las necesidades básicas, buen desempeño, eficacia en el trabajo, responsabilidad, iniciativa, puntualidad y eficiencia en el logro de los objetivos organizacionales e

individuales. Si por el contrario, estos beneficios no son favorables para el trabajador pudieran ocasionar conflictos laborales, bajo rendimiento, ausentismo laboral, baja productividad, rotación del personal y resultados poco eficaces que afectan el desarrollo de una organización.

En virtud de lo expuesto, esta investigación se realizó con la finalidad de analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados. Para lograrlo fue necesario formular las siguientes preguntas que ayudaron a dar respuesta al planteamiento anterior y que por supuesto fueron de gran utilidad en este estudio, entre ellas:

¿Cuáles son los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre a sus empleados fijos afiliados a ASPUDO?

¿Cuál es el conocimiento que tienen los empleados administrativos fijos afiliados a ASPUDO sobre los beneficios contractuales (socio-económicos) de su contrato colectivo?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados administrativos fijos asociados a ASPUDO en relación a los beneficios contractuales de tipo socio-económicos monetarios?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados administrativos fijos asociados a ASPUDO en relación a los beneficios contractuales de tipo socio-económicos no monetarios?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, año 2008.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece el contrato colectivo de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre a los empleados fijos afiliados a ASPUDO.

- Determinar el grado de información que tienen los empleados fijos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre afiliados a ASPUDO sobre los beneficios contractuales socio-económicos (monetarios y no monetarios) de su contrato colectivo.

- Determinar el nivel de satisfacción de los empleados fijos de la Universidad de Oriente asociados a ASPUDO en relación a los beneficios contractuales de tipo socio-económicos monetarios

- Determinar el nivel de satisfacción de los empleados fijos de la Universidad de Oriente asociados a ASPUDO en relación a los beneficios contractuales de tipo socio-económicos no monetarios

1.3. JUSTIFICACIÓN

Existió la necesidad de abordar este tema con el propósito de analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Núcleo de Sucre, porque obteniendo conocimiento sobre los beneficios contractuales y la satisfacción laboral, ASPUDO estaría en capacidad de crear estrategias tendientes a mejorar su competitividad como asociación.

Este estudio es relevante para ASPUDO porque permitirá a sus autoridades, supervisores y directivos conocer la incidencia de los beneficios contractuales socio-económicos sobre la satisfacción laboral de sus afiliados, además, esta información le brindará la oportunidad de verificar si éstos beneficios se adaptan a las necesidades de sus trabajadores, y de ser necesario aplicar correcciones con el fin de mejorar la calidad de vida de sus empleados; y también le servirá de base para implantar estrategias viables tendientes a alcanzar los objetivos que se plantean como gremio.

Esta investigación permitió a los empleados fijos afiliados a ASPUDO, expresar opiniones referentes a su satisfacción en cuanto a los beneficios contractuales socio-económicos que perciben. Esta información servirá para mejorar los beneficios contractuales en una próxima discusión de contrato colectivo.

Por otra parte, será utilizada como antecedente para venideras investigaciones que se pretendan realizar sobre este tópico. Además contribuyo a la suma de conocimientos en el campo de la Gerencia de Recursos Humanos, y en este sentido, tener mayor información sobre los beneficios contractuales socio-económicos y la satisfacción laboral.

Por último y no menos importante, para los investigadores porque les permitió dar cumplimiento a una de las exigencias del pensum de estudio para obtener el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se plantean un conjunto de revisiones bibliográficas de libros especializados y tesis de grado, de investigaciones realizadas con anterioridad y que guardan relación con el tema, las cuales sirven de base para su desarrollo.

Jiménez (2006) realizó una investigación para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, intitulada **“Análisis de los Beneficios Sociales No Monetarios que ofrece al personal obrero la Empresa REMAVENCA, Cumaná Estado Sucre, durante el período 2002-2005”**, cuyo objetivo fue analizar los beneficios sociales no monetarios que ofrece al personal obrero la Empresa REMAVENCA, y se llegó a la conclusión siguiente:

La satisfacción que posee el personal obrero es alta porque de acuerdo a la información arrojada por el instrumento la mayoría de los encuestados afirmaron estar contentos con los beneficios que reciben. No obstante, un porcentaje pequeño respondió estar medianamente satisfecho con los beneficios otorgados.

Alejandro (2006) realizó una investigación para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, intitulada **“Análisis de las cláusulas socioeconómicas de la convención colectiva de los trabajadores en la empresa Propisca S.A. – Estado Sucre”**. Se planteó como objetivo analizar las cláusulas socioeconómicas de la convención colectiva de los trabajadores en la empresa Propisca; y en dicha investigación se concluyó que: “Los

trabajadores consideran que la empresa Propisca S.A., está cumpliendo con las cláusulas socioeconómicas establecidas en su convención colectiva, quedando en evidencia la aplicación de los diversos beneficios para satisfacer y poder cubrir las expectativas de sus trabajadores”.

Ferrer (2003) realizó una investigación para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, titulado **“Planes de beneficios sociales aplicados en la Empresa PROPISCA S.A., Guatapanare Estado Sucre”**, cuyo objetivo consistió en analizar los planes de beneficios sociales aplicados en la empresa PROPISCA, y en la cual se concluyó que: “existe un gran descontento en los trabajadores por cuanto consideran que la empresa no cumple efectivamente con los beneficios sociales establecidos en la contratación colectiva y a su vez, la consideran deficiente”.

Estos antecedentes constituyen importantes aportes, debido a la similitud de los mismos con el tema planteado en la presente investigación, puesto que otorgan una idea de la relevancia que pueden tener los beneficios contractuales ante la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, además de ser utilizados como medios para la solución de conflictos.

2.2 BASES TEÓRICAS

Para efectos de esta investigación se desarrollaron un conjunto de basamentos bibliográficos en relación al tema objeto de estudio: y a continuación se exponen las más importantes de ellas:

2.2.1 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

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

2.2.1.1 RESEÑA HISTÓRICA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

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

2.2.1.2 DEFINICIÓN DE CONVENCIÓN COLECTIVA

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo define en su artículo 507 las convenciones colectivas de trabajo bajo los preceptos de obligación entre las partes, tanto los trabajadores como los empleadores, de cumplir las condiciones sobre las cuales se va a prestar el servicio.

Según Chiavenato (2000: 536) las convenciones colectivas se pueden definir como “el acuerdo normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables a las relaciones individuales de trabajo en el campo de las representaciones respectivas”.

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

2.2.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Entre las características más resaltantes de la convención colectiva de trabajo expresadas por Guzmán (1996: 392) se mencionan:

Es una convención en la cual la parte que representa a los trabajadores debe ser una persona jurídico-laboral de carácter colectivo: un sindicato, federación o confederación de trabajadores.

La convención colectiva es una regulación del trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola, para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de las citadas ramas de actividad.

La convención colectiva debe tener como base mínima las condiciones de trabajo existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo de oficio en cuyo favor se concierta. De allí, que no existe la posibilidad

de contratos con estipulaciones inferiores a la vigentes, razón por la cual están deben ser, sino superiores, al menos iguales.

La convención colectiva no resulta incompatible con otra de igual naturaleza destinada a regular la misma profesión dentro de la empresa. Aunque tales situaciones son infrecuentes, no son imposibles y pueden darse, por ejemplo, cuando el patrono acceda contratar con un sindicato minoritario y, luego, el sindicato con mayoría lo obliga a negociar y celebrar otra convención.

El contenido del convenio colectivo está limitado por dimensiones de caracteres imperativos legales y constitucionales; pero, además de éstas, sus estipulaciones constituyen la primera fuente de normas generales y objetivas aplicables para la resolución de las controversias suscitadas entre las personas sujetas a sus efectos.

Su duración no puede exceder de tres (3) años, ni ser menor de dos años, pero ella misma puede prever cláusulas revisables en períodos menores.

Sus estipulaciones de índoles económica, sociales o sindicales que beneficien a los trabajadores, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra (convención colectiva) que la sustituya.

2.2.1.4 IMPORTANCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Según Chiavenato (2000:365) las convenciones colectivas son importantes para:

- Promover la paz social.
- Aumentar la productividad.
- Mayor equidad en las relaciones laborales.
- Flexibilizar las normas laborales.

Mejorar las condiciones de trabajo.

Cautelar la seguridad e higiene en el trabajo.

Educar y especializar a los trabajadores para un mayor desempeño en el trabajo.

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

2.2.2 BENEFICIOS CONTRACTUALES

Los beneficios contractuales son todos aquellos que se derivan de las convenciones colectivas de trabajo, a continuación se presentan un conjunto de aspectos relacionados con su naturaleza, como su definición y los diferentes tipos de beneficios contractuales que facilitaran su entendimiento y el desarrollo de la investigación.

2.2.2 1 DEFINICIÓN DE BENEFICIOS CONTRACTUALES

Para efectos de esta investigación, se entenderá como beneficios contractuales aquellos que se obtienen a través de las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la organización, quedando establecidos dichos beneficios en un contrato colectivo que ampara a todos los trabajadores tanto sindicalizados o no.

2.2.2.2 TIPOS DE BENEFICIOS CONTRACTUALES

Los beneficios contractuales se encuentran divididos en la convención colectiva de trabajo por cláusulas que identifican su finalidad, entre ellos se pueden encontrar tres grupos:

A) BENEFICIOS SOCIALES

Según Chiavenato (1994: 342) los beneficios sociales "son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones". Estos no son considerados como parte del salario a menos que se acuerde en el contrato colectivo por las partes interesadas. Entre estos se pueden mencionar: contribución por accidente o muerte de familiares, por nacimiento de hijos, por matrimonio, becas, útiles escolares, servicios médicos, entre otros.

B) BENEFICIOS OBLIGACIONALES

Según Díaz (2004: 104) los beneficios obligacionales "Son típicamente contractuales, crean obligaciones para las partes celebrantes de la convención". Entre ellos se pueden encontrar: el reconocimiento de la asociación sindical única y legítima representante de los trabajadores, la creación y funcionamiento de los comités de empresa, los de descuento por nomina de las cuotas sindicales, de contribuciones diversas, cartelera sindical, permisos, entre otros.

C) BENEFICIOS ECONÓMICOS

Según Díaz (2004: 104) los beneficios económicos "Son los que representan para los trabajadores un beneficio de esa misma naturaleza". Estos beneficios económicos le permiten a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas del día a día, entre ellos podemos mencionar: el salario mínimo o salario de enganche, aumento de salario, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades, entre otros.

2.2.2.3 DEFINICIÓN DE BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS

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

Los beneficios socio-económicos son aquellas facilidades, servicios, comodidades, y ventajas ofrecidas por la organización a sus empleados. Son recompensas; en cuanto a su naturaleza pueden ser monetarios o no monetarios, y en lo fundamental son medios de que dispone la organización para satisfacer necesidades humanas.

De acuerdo a esta definición, los beneficios contractuales de tipo socio-económicos pueden ser monetarios y no monetarios y les permitirán a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas del día a día, entre ellos podemos mencionar: servicios médicos, seguridad social, protección contra accidentes, becas para los hijos, jubilación, prestaciones sociales, vacaciones, salario, bono de fin de año, entre otros.

2.2.2.4 TIPOS DE BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS

Los beneficios contractuales se encuentran divididos en la convención colectiva de trabajo por cláusulas que identifican su finalidad, para efecto de esta investigación se empleará la clasificación de beneficios socio-económicos establecida por Chiavenato (2000: 460), de acuerdo a su naturaleza:

Los beneficios contractuales socio-económicos pueden clasificarse en monetarios y no monetarios:

a. Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.

Prima anual.

Vacaciones.

Pensión.

Complementación de la pensión.

Bonificaciones.

Planes de préstamos.

Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad.

Reembolso o subsidio de medicamentos.

b. Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas comodidades para los usuarios, a saber:

Servicio de restaurante.

Asistencia médico-hospitalaria y odontológica.

Servicio social y consejería.

Club o asociación recreativa.

Seguro de vida colectivo.

Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa.

Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina.

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

2.2.2.5 OBJETIVOS DE LOS BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS

Entre los objetivos básicos de los beneficios contractuales de tipo socio-económicos se encuentran:

Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores: haciendo énfasis en la prestación de servicios médicos, dotación de guardería para sus hijos, becas, mejora de las prestaciones sociales para el trabajador y su grupo familiar.

Mejoramiento del clima organizacional: a través de la aplicación y cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, mejora del ambiente de trabajo y capacitación del personal para otorgar satisfacción y confort en las instalaciones donde se prestan los servicios.

Reducción de la rotación del personal y del ausentismo: a través de la asignación de beneficios que motiven el comportamiento del trabajador en torno a su trabajo.

Facilidad en la atracción y el mantenimiento del Recurso Humano: ofreciendo beneficios competitivos y atractivos para la captación de nuevo personal y permitir a los trabajadores un plan de carrera.

Aumento de la productividad en general: fomentando los trabajos en equipo y otorgando premios por el cumplimiento exitoso de las actividades asignadas.

2.2.2.6 VENTAJAS DE LOS BENEFICIOS CONTRACTUALES SOCIO-ECONÓMICOS

Los beneficios contractuales de tipo socio-económicos son de suma importancia, ya que constituyen los medios de que disponen las organizaciones para satisfacer las necesidades humanas (fisiológicas, seguridad, sociales y de estima). En este sentido, Chiavenato (2000: 470) plantea que la aplicación de estos beneficios otorgan las siguientes ventajas:

- Reducen la rotación y el ausentismo.
- Elevan la moral de los empleados.
- Elevan la lealtad del empleado hacia la empresa.
- Facilitan el reclutamiento y la retención del personal.
- Aumentan el bienestar del empleado.
- Reducen molestias y quejas.

- Aumentan la satisfacción en el trabajo.
- Contribuyen al desarrollo personal y al bienestar individual.
- Aumentan la productividad y disminuyen el costo unitario del trabajo.
- Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados.
- Promueven las relaciones públicas con la comunidad.
- Ofrecen ventajas no expresadas en dinero.
- Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales.
- Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre los empleados.
- Reducen los sentimientos de inseguridad.
- Ofrecen oportunidades adicionales de lograr estatus social.
- Mejoran las relaciones con la empresa.
- Reducen las causas de insatisfacción.
- Ofrecen remuneración extra.

De acuerdo con este punto de vista, estos beneficios socio-económicos pueden permitir a la organización aumentar el sentido de pertenencia del trabajador, la productividad de la misma, prestigio en el mercado, satisfacer las necesidades del personal. Por su parte, los trabajadores pueden ser beneficiados económicamente, al obtener beneficios monetarios que incrementen su poder adquisitivo, lo cual estimula la participación del mismo en los proyectos que desarrolle la organización, concretándose en mayor productividad y calidad de los bienes y servicios que ella presta. En definitiva permiten a los trabajadores elevar su calidad de vida y la de sus familias.

2.2.3 SATISFACCIÓN LABORAL

Muchos autores que defienden los valores humanistas afirman que la satisfacción laboral es un objetivo legítimo de las organizaciones, por tanto aunque esta representa una actitud y no una conducta, los investigadores del comportamiento organizacional la consideran una variable dependiente. A continuación se presentaran diversos aspectos relacionados con la satisfacción laboral como su definición, efectos y variables del empleado:

2.2.3.1 DEFINICIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Al respecto, Robbins (2004: 72) señala:

“La satisfacción laboral se refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas”.

Davis y Newstrom (2002: 246) señalan:

“La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo”.

De acuerdo a estas definiciones, se puede decir que la satisfacción laboral es la actitud que tiene el trabajador hacia su trabajo, y por ende son sentimientos a favor o en contra de los aspectos que rodean su entorno laboral. Si los trabajadores de una organización mantienen actitudes positivas ante su trabajo existe mayor probabilidad de que se sientan satisfechos con el mismo, y

si por el contrario, observan actitudes negativas se considera que se encuentran insatisfechos.

2.2.3.2 EFECTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Los autores Davis y Newstrm, (1999: 276) plantean cuatro (4) aspectos referentes a los efectos de la satisfacción laboral.

Atención Individual:

La satisfacción laboral suele referirse a las actitudes de un solo empleado. Aunque las evaluaciones de la satisfacción individual pueden promediarse entre todos los miembros de una unidad de trabajo, el término genérico que se usa para describir la satisfacción grupal general es moral. La vigilancia de la moral de un grupo es especialmente importante, ya que es común que los individuos asuman las claves sociales de sus compañeros de trabajo y adapten sus actitudes a las del grupo.

General o Multidimensional:

La satisfacción laboral puede concebirse como una actitud general o aplicarse a las diversas partes de la labor de un individuo. Sin embargo, si se le considera sólo como una actitud general, los administradores pueden ignorar algunas importantes excepciones ocultas al evaluar la satisfacción general de un empleado.

Dada la conveniencia de concebir la satisfacción laboral como multidimensional, los administradores harán bien en no permitir que la gran satisfacción de un empleado en relación con un elemento compense su gran

insatisfacción en relación con otro mediante la combinación aritmética de ambas sensaciones en un índice promedio.

Estabilidad de la Satisfacción Laboral:

Las actitudes se adquieren por lo general tras un largo período. De igual manera, la satisfacción o insatisfacción laboral surge a medida que un empleado obtiene cada vez más información sobre su centro de trabajo. Aun así, la satisfacción laboral es dinámica, puesto que puede declinar aun más rápidamente de lo que se desarrolla. Los administradores no pueden establecer ahora las condiciones conducentes a una alta satisfacción y desentender de ellas después, porque las necesidades de los empleados pueden fluctuar repentinamente. Los administradores deben prestar atención a las actitudes de los empleados semana a semana, mes tras mes y año tras año.

Impacto del entorno:

La satisfacción laboral es apenas una parte de la satisfacción de la vida. La naturaleza del entorno de un empleado fuera del trabajo influye indirectamente en sus sensaciones en el trabajo.

De igual modo, puesto que el trabajo es parte importante de la vida de muchos empleados, la satisfacción laboral influye en la satisfacción vital general. En consecuencia, los administradores deben vigilar no sólo el entorno laboral inmediato, sino también las actitudes de los empleados ante otros aspectos de la vida.

2.2.3.3 SATISFACCIÓN EN EL EMPLEO Y VARIABLES DEL EMPLEADO

El autor Davis Keith (1983: 91) plantea en su libro *Comportamiento Humano en el Trabajo*, algunas variables importantes del empleado como:

Rotación de personal

Como sería de esperarse, una mayor satisfacción en el empleo se relaciona con una menor rotación de personal. Mientras satisfechos se encuentren los empleados, tanto más tenderán a permanecer en sus trabajos, y viceversa. Los empleados menos satisfechos son los que cambian más a menudo de trabajo, tienden con mayor frecuencia a dejar a sus patrones y buscan pastos verdes en otros sitios, mientras que sus compañeros más satisfechos conservan sus empleos.

Ausentismo

En el caso de las ausencias se aplica una relación similar. Los empleados que sienten menos satisfacción tienden a faltar con mayor frecuencia. No es que necesariamente planeen ausentarse, sino que cuando se presenta alguna razón para hacerlo, el empleado insatisfecho encuentra fácil aceptar dicha razón. La satisfacción en el empleo parece no tener una influencia tan decisiva en el ausentismo, como la tiene en la rotación de personal.

Edad

A medida que aumenta la edad de los trabajadores, éstos tienden a mostrarse ligeramente más satisfechos en sus empleos. Hay varias razones para ello; por ejemplo estos trabajadores tienen menos expectativas y mejor adaptación en su situación de trabajo debido a la experiencia adquirida en él. Además, los trabajadores más jóvenes tienden a sentirse menos satisfechos porque abrigan grandes expectativas y porque no están tan bien adaptados, además de la existencia de otras causas adicionales. Existen excepciones, pero la tendencia general es que a mayor edad se observa una mayor satisfacción en el empleo. La tendencia se aplica tanto a gerentes como a trabajadores.

Nivel ocupacional

Las personas que tienen ocupaciones de más alto nivel tienden a sentirse más satisfechas con sus empleos. Por lo general reciben mejor pago, disfrutan de mejores condiciones de trabajo y aprovechan en forma más plena sus capacidades, por lo cual tienen buenas razones para sentirse más satisfechos. El resultado es que los gerentes y los profesionales se encuentran usualmente más satisfechos que los trabajadores calificados, y éstos a su vez tienden a mostrarse más contentos que los semicalificados o no calificados. Los que laboran en niveles ocupacionales altos se encuentran considerablemente más complacidos que los trabajadores no calificados.

Tamaño de la organización

Con frecuencia, el tamaño de la organización se relaciona en forma inversa con la satisfacción en el trabajo. El término “tamaño de la organización” se refiere a la magnitud de una unidad de operación. A medida que la organización aumenta de tamaño la satisfacción en el trabajo tiende en

algunos casos a declinar moderadamente, a menos que se apliquen acciones correctivas para contrarrestar dicha tendencia. Sin esta acción correctiva, las grandes organizaciones tienden a anular a las personas y a interrumpir procesos de apoyo tales como la comunicación, la coordinación y la participación. Debido a que el poder de la toma de decisiones está tan alejado de los empleados, éstos comienzan a sentir que pierden control de los hechos que los afectan. El ambiente del trabajo pierde también elementos de intimidad personal, amistad y equipos de trabajo pequeños, elementos que son importantes para la satisfacción de muchas personas.

2.3 BASES LEGALES

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

2.3.1 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala en el capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, lo referido a los derechos de los trabajadores con respecto a los beneficios que les corresponden y las negociaciones colectivas.

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

El artículo 96 de este mismo instrumento legal consagra que:

“todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establece la ley. El estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores o trabajadoras activas al momento de sus suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”.

En estos artículos se expresa, que el trabajo es un hecho social y está protegido por el Estado, para ello establecerá disposiciones dirigidas a la progresividad de los derechos y beneficios en las relaciones laborales, además, todos los trabajadores tienen derecho a las negociaciones colectivas, y es deber del Estado garantizar las condiciones para que éstas se celebren, en función de normar las relaciones y posibles conflictos laborales.

2.3.2 LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

La Ley Orgánica del trabajo hace mención a las convenciones colectivas de trabajo:

Artículo 507: “La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.

De acuerdo con este artículo, las convenciones colectivas son aquellas celebradas entre los sindicatos y los trabajadores, donde se establecen acuerdos sobre las condiciones en las cuales se prestará el servicio.

2.3.3 EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo también señala su criterio al respecto de la importancia de las convenciones colectivas de trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 135: “La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación”.

En este sentido, las convenciones colectivas tratan de regular las condiciones de trabajo para la protección de los trabajadores y de sus familias en busca de su desarrollo económico y el de la nación.

2.3.4 CONVENCIÓN COLECTIVA DE ASPUDO

A continuación, se hará referencia a los beneficios contractuales de tipo socio-económicos que se tomaron en cuenta para esta investigación, y se clasifican en base al criterio doctrinario de Chiavenato, que los distingue en beneficios socio-económicos monetarios y no monetarios.

BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS MONETARIOS

Cláusula 32. Fideicomiso, establece que:

“La Universidad se compromete a pagar anualmente el fideicomiso, sobre las prestaciones sociales, de acuerdo al monto que para tales fines asigne el Ejecutivo Nacional”.

La Universidad cancelará anualmente el fideicomiso de acuerdo a lo establecido por la Ley.

Cláusula 40. Pensiones al Personal Administrativo Profesional y a sus Sobrevivientes, establece que:

“En caso de fallecimiento del trabajador Aspudista la pensión le será cancelada a sus sobrevivientes, de acuerdo con el Reglamento, Resoluciones vigentes aprobadas por el Consejo Universitario”.

La Universidad se compromete en cancelar pensiones igual al salario integral al profesional cuando quede inhabilitado permanentemente, y en caso de fallecer la pensión será cancelada a sus sobrevivientes, esto lo establece el Reglamento y las resoluciones aprobadas por el Consejo Universitario.

Cláusula 44. Monto de Jubilación, establece que:

“El monto de la jubilación que la Universidad otorgue, será calculado en base al cien por ciento (100%) del último sueldo integral devengado por el trabajador Aspudista”.

La universidad estable el monto a cancelar por concepto de jubilación; donde será tomado en cuenta el salario integral de cada trabajador, y en un cien por ciento (100%).

Cláusula 59. Prima por Antigüedad, establece que:

“La Universidad conviene en cancelar mensualmente, a los trabajadores Aspudistas activos, el beneficio federativo de la Prima de Antigüedad. La misma será calculada aplicando el 1.5% al sueldo base de cada Profesional por cada año ininterrumpido de servicios efectivamente prestados a la Institución, de acuerdo a los lineamientos emanados de la OPSU”.

La Universidad de Oriente se compromete a cancelar la Prima de Antigüedad por años de servicio, tomando como base para el calculo el 1.5% del sueldo base.

Cláusula 60. Prima de Profesionalización, establece que:

“La Universidad conviene en cancelar mensualmente, a los trabajadores Aspudistas activos, el beneficio federativo de la Prima de Profesionalización, previa ubicación de cada trabajador Aspudista en el nivel de la Prima de Profesionalización que le corresponda según sus credenciales y categoría en concordancia con el Sistema de Desarrollo de ASPUDO. Todo ello de conformidad con los acuerdos federativos.

Parágrafo Primero: Cuando el trabajador labore a medio tiempo se le cancelará la mitad de este beneficio.

Parágrafo Segundo: La evaluación de la Prima de Profesionalización se realizará cada dos (2) años. Para tales efectos se designará una Comisión conformada por la representación de la Universidad y ASPUDO”.

La Universidad se compromete en cancelar la Prima de profesionalización a los Profesionales de acuerdo a sus credenciales y categoría en que se encuentran. Aquellas personas que laboren medio tiempo se le cancelaran la mitad de este beneficio. Y para efectos de evaluación de dicha prima se designará una comisión.

Cláusula 62. Prima por Hijos, establece que:

“La Universidad pagará una prima mensual por cada hijo hasta un máximo de cuatro (4), equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo básico mensual del Trabajador Aspudista en la categoría IV. Esta cláusula queda sujeta a los acuerdos entre ASPUDO y la Universidad, en función a los acuerdos federativos.

En caso que la Universidad aumente este beneficio a otros gremios automáticamente será aumentado en la misma proporción a los trabajadores afiliados a ASPUDO.

Parágrafo Primero: La prima por hijos se pagará hasta los dieciocho (18) años y será extensiva hasta los veinticinco (25) años de edad, inclusive; siempre y cuando curse estudios técnicos y superiores.

Parágrafo Segundo; Cuando el trabajador labore a medio tiempo se le cancelará la mitad de este beneficio”.

La Universidad se compromete a cancelar lo correspondiente a prima por hijos, ésta representa el cinco por ciento (5%) del sueldo básico mensual del trabajador de categoría IV, y se pagará hasta que los hijos cumplan dieciocho (18) años. Aquellos trabajadores que laboren medio tiempo recibirán la mitad de ese beneficio.

Cláusula 63. Prima de Titularidad, establece que:

“La Universidad conviene en pagar la prima de titular a los trabajadores afiliados a ASPUDO que hayan alcanzado la categoría de Profesional Administrativo V.

Parágrafo Primero: La prima de titular se le aplicará a los Profesionales Administrativos V que tengan un (01) año en la categoría (fecha del ascenso), en un noventa por ciento (90%) de lo devengado por los docentes titulares de la Universidad de Oriente”.

La Universidad se compromete a cancelar lo correspondiente a la prima de titularidad a los trabajadores aspudistas que estén en la categoría V, siempre y cuando hayan cumplido un año en dicha categoría.

Cláusula 64. Bono de Doctor, establece que:

“La Universidad conviene en pagar el bono de Doctor a los trabajadores afiliados a ASPUDO por haber alcanzado el grado académico a nivel de Doctor, equivalente al diecinueve por ciento (19%) del sueldo correspondiente a la respectiva categoría y dedicación. Este bono, se seguirá cancelando al personal jubilado que tenga el título de Doctor para el momento de su jubilación, a partir de la vigencia de esta Convención Colectiva.

Parágrafo Único: Dicho bono constituye un beneficio adicional que tiene la condición de bono único compensatorio, que se paga durante el año en un monto equivalente a los doce (12) meses, por lo tanto, no tiene incidencia en otros beneficios de carácter salarial”.

La Universidad conviene en pagar el bono doctor a los trabajadores aspudistas cuando posean ese nivel académico, este será un bono único cancelado una vez al año, además este bono se pagará también al personal jubilado.

Cláusula 80. Bono Vacacional, establece que:

“La Universidad concederá un bono vacacional al personal activo, que hubiese prestado servicio a la Institución en un mínimo de ocho (8) meses de servicios ininterrumpido, equivalente a ochenta (80) días de acuerdo a las normativas vigentes. Bono que la Universidad pagará antes del inicio de las vacaciones. En caso de que el trabajador Aspudista hubiese prestado servicio durante un mínimo de ocho (8) meses, el bono vacacional será calculado en base a la normativa institucional vigente para tal fin.

Parágrafo Primero: El personal contratado, disfrutará de este beneficio en iguales condiciones que el personal ordinario, establecidas en la normativa legal vigente para tal fin.

Parágrafo Segundo: El personal jubilado y pensionado por incapacidad disfrutará de este beneficio en iguales condiciones que el personal ordinario”.

La Universidad cancelará al personal administrativo el bono vacacional de ochenta (80) días de sueldo de acuerdo a las normativas vigentes, y se pagaran antes del inicio de dichas vacaciones. Además, el personal contratado, jubilado y pensionado disfrutara de este beneficio.

Cláusula 81. Bono de Fin de Año, establece que:

“La Universidad conviene en pagar al trabajador Aspudista, inclusive al personal jubilado y pensionado, la bonificación de fin de año, a más tardar en la segunda quincena del mes noviembre del año respectivo. El monto del aguinaldo será equivalente a ochenta (80) días en base al sueldo integral, vigente, que defina el Consejo Universitario de mutuo acuerdo con ASPUDO. Para aquellos trabajadores con menos de seis (6) meses laborados, se pagará en forma proporcional al tiempo de servicio prestado”.

Esta bonificación de fin de año se pagará a más tardar la segunda semana del mes de noviembre, y su monto será igual a ochenta (80) días de sueldo en base al sueldo integral del trabajador aspudista.

Cláusula 83. Bono por Nacimiento de Hijos, establece que:

“La Universidad conviene en otorgar a los trabajadores Aspudistas una bonificación de Noventa Mil Bolívares (Bs.90.000,00) por el nacimiento de cada hijo.

En caso de que ambos padres presten servicios en la Universidad, este beneficio se pagará solo a uno de ellos.

Parágrafo Único. La Universidad se compromete en hacer el ajuste en igual proporción en unidades operacionales asignadas por la OPSU”.

La Universidad se compromete en pagar el monto de noventa mil bolívares (Bs.90.000,00) por concepto de nacimiento de hijos a los trabajadores aspudistas.

Cláusula 85. Bonificación por Matrimonio, establece que:

“La Universidad conviene en conceder una ayuda a través de un pago único, equivalente a Cien Mil Bolívares (Bs. 100.000,00), al trabajador Aspudista que contraiga matrimonio. Esta ayuda se pagará al trabajador Aspudista que labora a tiempo completo, y la mitad de\ monto estipulado Cincuenta Mil Bolívares (Bs. 50.000,00) para aquellos que trabajen en jornada de medio tiempo.

Cuando dos trabajadores Aspudistas que presten servicio a la Universidad contraigan matrimonio, esta ayuda se le pagará a ambos”.

La Universidad se compromete en cancelar una bonificación por concepto de matrimonio, cuando dos trabajadores aspudistas contraigan matrimonio la ayuda se les cancelar a ambos, dicha bonificación será de Bs. 100.000,00.

Cláusula 91. Permisos Remunerados, establece que:

“La Universidad conviene en conceder permisos remunerados al trabajador Aspudista cuando éste así lo solicite en los siguientes casos:

a. Por muerte del cónyuge, padres e hijos, siete (7) días hábiles, cuando el deceso ocurra en el lugar de domicilio del profesional y nueve (9) días hábiles cuando el deceso ocurra en cualquier otro Estado distinto al domicilio del trabajador Aspudista, en cualquier parte del País, y diez y siete (17) días hábiles cuando el deceso ocurra fuera del país.

b. Por matrimonio, quince (15) días continuos.

c. Por nacimiento de un hijo, para el padre, tres (3) días continuos y para la madre lo establecido en la cláusula 92 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

d. Cuando el trabajador Aspudista fuere objeto de detención policial o judicial, la Universidad conviene en pagarle su salario hasta por un término de sesenta (60) días contados a partir de la fecha de la detención, le reservará el cargo hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días consecutivos, siempre y cuando el trabajador Aspudista resultare exento de culpabilidad por revocatoria del auto de detención, por sobreseimiento de la causa, sometimiento a juicio, por sentencia absolutoriamente firme, siempre que el trabajador Aspudista se presente, ante su jefe inmediato, en un lapso de ocho (8) días consecutivos a partir del día que obtenga su libertad.

e. Por reposo médico hasta de un (1) año.

f. Para realizar actividades deportivas, culturales, educativas, científicas, sindicales, laborales y/o profesionales, bien sea en el ámbito regional, nacional o internacional de acuerdo con los programas respectivos de dichos eventos y por el término de duración de éstos. La universidad queda facultada para exigir los comprobantes que crea conveniente para verificar el cumplimiento de las actividades realizadas.

g. Para actividades de actualización y mejoramiento profesional, hasta la fecha topé de culminación del curso realizado.

h. Para diligencias personales.

Parágrafo Único: cuando haya imposibilidad de comunicación, se justificará la ausencia posteriormente”.

La Universidad se compromete a conceder permisos remunerados estableciendo las condiciones específicas bajo las cuales otorgara estos permisos, tales como: muerte de algún familiar, matrimonio, nacimiento de hijo, detención, reposo medico, entre otros.

BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS NO MONETARIOS

Cláusula 41. Cupos en la Universidad para Parientes del Profesional, establece que:

“La Universidad conviene en garantizar, previa comprobación de la afiliación, el cupo para el cónyuge, hijos y hermanos que deseen cursar estudios universitarios. Queda entendido, que el cupo en la Universidad se concederá en el momento en que ASPUDO lo solicite, y al inicio de los lapsos establecidos por la Universidad”.

La Universidad de oriente concederá cupos a los conyugues, hijos y hermanos del profesional administrativo que deseen cursar estudios universitarios.

Cláusula 61. Bono de Alimentación, establece que:

“La Universidad conviene en pagar el beneficio de bono de alimentación a todos los trabajadores activos de ASPUDO, de conformidad con los acuerdos federativos”.

Cláusula 72. Servicio de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, establece que:

“La Universidad conviene en continuar cancelando los servicios de hospitalización, cirugía y maternidad en que incurra el trabajador Aspudista por enfermedad de él, su cónyuge, padres e hijos. Si la Universidad opta por contratar un Plan de Seguro Colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad para la cobertura de este beneficio, la póliza básica y su extensión en ningún caso podrán ser inferior a la cobertura vigente. Para el proceso de Licitación del Seguro, la Universidad conviene en aceptar la presencia de un representante de ASPUDO, previamente designado por la Junta Directiva.

Asimismo, la Universidad, en caso de ser requerida, cubrirá por anticipado los gastos de hospitalización, dicho monto le será reintegrado una vez que el seguro cancele el respectivo siniestro.

Parágrafo Primero: Sí por razones de emergencia, debidamente comprobadas, el trabajador Aspudista hubiere cancelado los gastos de los servicios de hospitalización, cirugía y maternidad, la Universidad se compromete a reembolsar dichos pagos en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días, hasta el monto...”

En este sentido, los profesionales administrativos afiliados a ASPUDO gozarán de un Plan de Seguro Colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, para cubrir los gastos que se presenten, y la Universidad se compromete a reembolsar las erogaciones que el trabajador haga en caso de una emergencia en un lapso de cuarenta y cinco (45) días.

Cláusula 73. Protección de Vida y Riesgos por Accidentes Personales, establece que:

“La Universidad conviene en garantizar al trabajador Aspudista un servicio de protección de vida, con una indemnización de cinco millones (Bs.5.000.000.00) de bolívares por muerte natural y de diez millones (Bs.10.000.000,00) de bolívares por muerte accidental.

Los montos asignados serán revisados por primera vez a la entrada en vigencia de la presente convención y posteriormente en el primer trimestre de cada año”.

De acuerdo a lo establecido en esta cláusula, el personal administrativo estará amparado por un servicio de protección de vida en caso de muerte natural o accidental.

Cláusula 74. Servicios Médicos Ambulatorios, establece que:

“La Universidad conviene en prestar al trabajador Aspudista, su cónyuge, padres e hijos, un Servicio de Medicina Asistencia!, en lo que se refiere a emergencias, medicina general, tratamiento especializado, medicina

sistémica, odontología general y especializada, laboratorio, rayos X, quimioterapia, resonancia magnética, tomografía, lentes, suministro de medicinas, prótesis y ortopedia, y otros exámenes de tecnología avanzada, conforme a los instructivos vigentes.

En caso de que falleciere el trabajador Aspudista; estos servicios se seguirán prestando a su cónyuge, padres e hijos hasta por un año.

Parágrafo Primero: Queda entendido que cuando el trabajador Aspudista o pariente de éste requiera traslado dentro del país; por prescripción facultativa y en razón de que la asistencia no pueda prestarse en la localidad, la Universidad cubrirá los gastos ocasionados por éste y su acompañante, en los casos que así lo determine el médico tratante. Los pasajes serán otorgados por vía aérea y en caso de no existir este medio se cancelará el equivalente a éste. Cuando el traslado sea fuera del país, la Universidad podrá aportar una ayuda económica para cubrir los gastos.

Parágrafo Segundo: Si por alguna circunstancia, se suspendieren las actividades laborales o el servicio de seguro colectivo, la Universidad deberá reembolsar al trabajador Aspudista los viáticos causados y pagados por éste en un lapso no mayor de 45 días. A tales efectos el trabajador Aspudista, presentará las facturas debidamente canceladas”.

Asimismo, la Universidad garantiza al personal administrativo, a su cónyuge, padre e hijos, servicios médicos ambulatorios donde puedan recibir la atención que se requiera.

Cláusula 76. Accidentes Laborales, establece que:

“Los accidentes en los cuales se vean involucrados los trabajadores Aspudistas en el desempeño de sus funciones y enterado de ello su jefe inmediato; así como diligencias gremiales previamente notificadas, se considerarán como accidentes laborales. En tal sentido, la Universidad prestará la atención médica y hospitalaria hasta el total restablecimiento del trabajador Aspudista. Igualmente cubrirá los gastos que se deriven del accidente.

Parágrafo Primero: Si el trabajador Aspudista está amparado por póliza de Seguro, la Universidad cubrirá el excedente sobre lo pagado por el seguro.

Parágrafo Segundo: Si por alguna circunstancia, se suspendieren las actividades laborales o el servicio de seguro colectivo, la Universidad deberá cubrir al trabajador Aspudista los viáticos causados y pagados por éste en un lapso no mayor de 45 días. A tales efectos el trabajador Aspudista presentará las facturas debidamente canceladas.

Queda exceptuada la obligación de la Universidad cuando los accidentes a que se refiere la cláusula sea por negligencia del trabajador Aspudistas, por falta de cumplimiento de las normas y Reglamentos”.

La Universidad se compromete a prestar atención médica y hospitalaria a los trabajadores aspudistas que sufran accidentes laborales. Sin embargo, se exceptúa esta obligación por parte de la Universidad cuando los accidentes sean por negligencia o incumplimiento de las normas y reglamentos.

Cláusula 84. Asistencia Educativa para Hijos de los Trabajadores, establece que:

“La Universidad acuerda establecer en lo posible, un programa que permita lograr la infraestructura física y social en los diferentes Núcleos, para la creación, dotación y funcionamiento de jardines de infancia y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores Aspudistas, pudiendo ser éste un plan conjunto con otros gremios e Institutos de Previsión Social de la Universidad”.

La Universidad se compromete en otorgar jardines de infancia y guardería infantiles a los hijos de los profesionales administrativos.

Cláusula 88. Día del Profesional Universitario ASPUDISTA, establece que:

La Universidad reconoce el día 10 de noviembre de cada año como "Día del Profesional Universitario Aspudista" el cual será día de júbilo no laborable, para ese personal. A tal efecto, otorgará reconocimiento a los miembros del personal trabajador Aspudista de la siguiente forma:

- a. Con cinco (5) años de servicio: Botón y Diploma.
- b. Con diez (10), quince (15), veinte (20) y veinticinco (25) años de servicio: Placa.

La Universidad reconoce el día diez (10) de noviembre de cada año como el día del profesional universitaria aspudista y entregará reconocimientos a sus trabajadores tomando el cuanta sus años de servicio.

Cláusula 89. Transporte, establece que:

“La Universidad conviene en mantener el servicio de transporte gratuito para todos los trabajadores Aspudista. A objeto de que dicho servicio sea realmente efectivo y cubra el mayor número de trabajadores Aspudista en cada Núcleo o Dependencia, la Universidad conjuntamente con el Sindicato planificarán la ruta más conveniente...”

La Universidad se compromete en otorgar un servicio de transporte a los trabajadores aspudistas en cada una de sus dependencias, y en caso de no poder prestar el servicio la institución se compromete en pagar una prima de transporte.

Cláusula 101. Ascensos, establece que:

“Con el objeto de facilitar y estimular el cumplimiento del requisito para ascenso, la Universidad colaborará con los profesionales de la siguiente manera:

- a. Facilitará los permisos necesarios para la investigación y recaudación de datos relacionados con el trabajo de ascenso, cuando éste así lo requiera.
- b. Revisará y actualizará el Sistema de Ascenso de los Profesionales en un tiempo no menor de un (01) año, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, conjuntamente con ASPUDO.

Parágrafo Primero: La Universidad conviene en que una vez cumplido el tiempo de permanencia en la categoría, el trabajador Aspudista podrá presentar el trabajo de ascenso en cualquier fecha del año. De ser aprobado dicho trabajo, se tomará como fecha de ascenso, aquella cuando se presentó el trabajo.

Parágrafo Segundo: La Universidad conviene en establecer un lapso máximo de sesenta (60) días después de la consignación del trabajo por parte del profesional ante la Comisión de Clasificación, para que resuelva la situación del ascenso en la categoría. En tal sentido, la Comisión de Clasificación al término de treinta (30) días que tiene el jurado para emitir el veredicto, informará al interesado la recepción y resultado y gestionará la tramitación del ascenso.

Parágrafo Tercero: La Universidad conviene en aceptar la tesis de grado derivadas de estudios de post-grado, como requisito parcial para el ascenso en la clasificación, hasta la categoría de Profesional Administrativo V y de doctorado para el ascenso a cualquier categoría, con el solo requisito de su presentación ante la Comisión de Clasificación, acompañado del veredicto donde conste su aprobación.

Las referidas tesis deben ser elaboradas con posterioridad al ascenso inmediato anterior a la categoría que aspira el trabajador, siempre y cuando su vigencia no sea mayor de un (1) año. Este trabajo podrá presentarse antes de cumplirse el término del requisito de permanencia en la categoría inmediata anterior Para la clasificación correspondiente se remitirá al Reglamento de Profesionales Universitarios Administrativos-al servicio de la Universidad de Oriente”.

La Universidad se compromete a colaborar con los trabajadores apudistas para que alcancen los requisitos de ascensos, a través del otorgamiento de permisos para la investigación y la revisión y actualización de los sistemas de ascensos de los profesionales en un tiempo menor de un (1) año.

2.4 MARCO INSTITUCIONAL:

A continuación se presenta información referente a la Universidad de Oriente, lugar donde hace vida la Asociación de Profesionales Administrativo de la Universidad de Oriente (ASPUDO) y sus agremiados.

2.4.1 UNIVERSIDAD DE ORIENTE

Se hace referencia a la reseña histórica misión, visión, objetivos y estructura organizativa de la Universidad de Oriente.

2.4.1.1 RESEÑA HISTÓRICA

En el año 1515 fue fundada en la ciudad de Cumaná la primera escuela de Venezuela, hecho que marcó el inicio del desarrollo de actividades docentes que influyeron notablemente en la región y sentaron las bases para la creación de estudios a nivel superior.

Antes de la creación de la Universidad de Oriente (UDO), para finales del año 1800, se comenzaron algunos intentos formales en el campo de la educación superior en las localidades de Cumaná, Barcelona y Ciudad Bolívar; intentos que fueron frustrados por las condiciones sociales del momento y el permanente estado civil de la época, situación que persistió durante largo tiempo.

Más adelante, con la culminación de la época del caudillismo y la integración de la República, se observa la carencia de una institución de educación superior en la Región Oriental. Su creación se ve justificada por razones históricas, geográficas y de emigración así como también por el desarrollo económico, social y cultural de los habitantes, con una diversidad de recursos naturales cuya explotación traería considerables beneficio colectivo, que solo podían ser transformados por profesionales que debían ser preparados en la región.

Es por ello, que el clamor de los pueblos orientales se ve respondido el 21 de noviembre de 1958 cuando el Dr. Edgar Sanabria, Presidente de la Junta de Gobierno, siendo para ese entonces Ministro de Educación el Dr. Rafael Pisan, puso el ejecútese al Decreto Ley N° 459, publicado en Gaceta Oficial N° 25831, de fecha 06 de diciembre de 1958, en donde se crea la Universidad de Oriente para estudios y profesiones técnicas; y ordena el inicio de sus actividades con el Instituto Oceanográfico de Venezuela para la investigación científica, estudios técnicos de oceanografía, física y biología aplicada.

Durante el período de organización y desarrollo inicial, la Universidad de Oriente estuvo sometida a un régimen especial bajo la autoridad de una Comisión Organizadora creada por el Ministerio de Educación, mediante resolución N° 667 de fecha 26 de junio de 1959 con base en una disposición del

Presidente de la República, Rómulo Betancourt. Esta comisión designó como presidente de la Universidad de Oriente al Dr. Luís Manuel Peñalver.

Para el 12 de octubre de 1959 se da inicio a los estudios formales de Ciencias Marinas poniendo en marcha el Instituto Oceanográfico de Venezuela y el inicio del Núcleo de Sucre, el primogénito de la UDO, un año mas tarde, específicamente el 12 de febrero de 1960, abre sus puertas a 120 estudiantes para los cursos básicos y se programaron carreras tales como; física, química, matemática y biología.

Posteriormente, mediante el Decreto N° 517, de fecha 26 de mayo de 1961, el Presidente de la República dicta el Reglamento de Decreto Ley de creación de la UDO, publicado en Gaceta Oficial de fecha 30 de mayo de 1961, conformado por tres artículos, en uno de los cuales confiere a la Comisión Organizadora la “suprema autoridad” de la UDO. Así mismo, se precisa que la citada Comisión ejercerá sus funciones a través de su Presidente, Vicepresidente y Secretario, funciones éstas que serían ejercidas respectivamente por la Junta Superior Universitaria, Rector, Vice-Rector y Secretario de las Universidades , según Decreto N° 175 publicado en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 29.060, de fecha 30 de octubre de 1969.

Después el 12 de febrero de 1962, se inician las actividades del Núcleo de Monagas, en un campo petrolero inactivo de Jusepín. Allí se construyó un gran laboratorio para estudiar y resolver los problemas de la industria petrolera, la agricultura y la ganadería. Esto permitió que se fundaran las Escuelas de Ingeniería Agronómica y Petróleo.

Un año después, se inician las actividades docentes y la investigación en el Núcleo de Bolívar, en Ciudad Bolívar, con la Escuela de Medicina, aprobada por el Ministerio de Sanidad y la Escuela de Geología y Minas, proyectándose como centro para la investigación de los recursos mineros.

Para el año 1964 se fundó, en Puerto La Cruz, el Instituto Tecnológico de Oriente, con el cual se dio inicio al Núcleo de Anzoátegui. Posteriormente, se reestructura el Instituto Tecnológico creándose las Escuelas de Ingeniería y Ciencias aplicadas, Ciencias Administrativas y Cursos Básicos.

Finalmente se crea el Núcleo de Nueva Esparta el 21 de enero de 1968, iniciando sus actividades un año después con Cursos Básicos y luego con las Escuelas de Hotelería y Turismo y de Ciencias Aplicadas al Mar.

2.4.1.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS

De acuerdo a la página: www.sucere.udo.edu.ve, la misión, visión y los objetivos de la Universidad de Oriente son:

MISIÓN

Contribuir a la formación de profesionales de excelencia, de valores éticos y morales, críticos, creativos e integrales en la prestación de servicios en las diferentes áreas del conocimiento y desarrollando actividades de investigación, docencia y extensión para cooperar en la construcción de una sociedad venezolana de la Región Oriental, Insular y Sur del país.

VISIÓN

Ser un ente Rector en la educación superior que asuma una filosofía democrática y participativa orientada hacia la plena autonomía, comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación de Recursos Humanos competitivos para el mercado laboral, prestando servicio de calidad en las áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico mediante la realización de funciones de investigación, docencia y extensión, atendiendo la pertinencia social de cada núcleo,

respondiendo oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan a nuestra época.

OBJETIVOS

Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo del país.

Ampliar los recursos científicos y técnicos, para la solución de problemas económicos y sociales del país y en especial de la Región Oriental, Insular y Sur del país.

Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.

Conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad.

Transformar la gerencia universitaria basada en un modelo cultural, centrado en las personas y en los procesos, tendente hacia la modernización de la Institución.

Rescatar la formación profesional de los alumnos mediante el desarrollo de la mística, dignidad, moral, creatividad, innovación y productividad, para que sean capaces de insertarse en el quehacer regional y nacional.

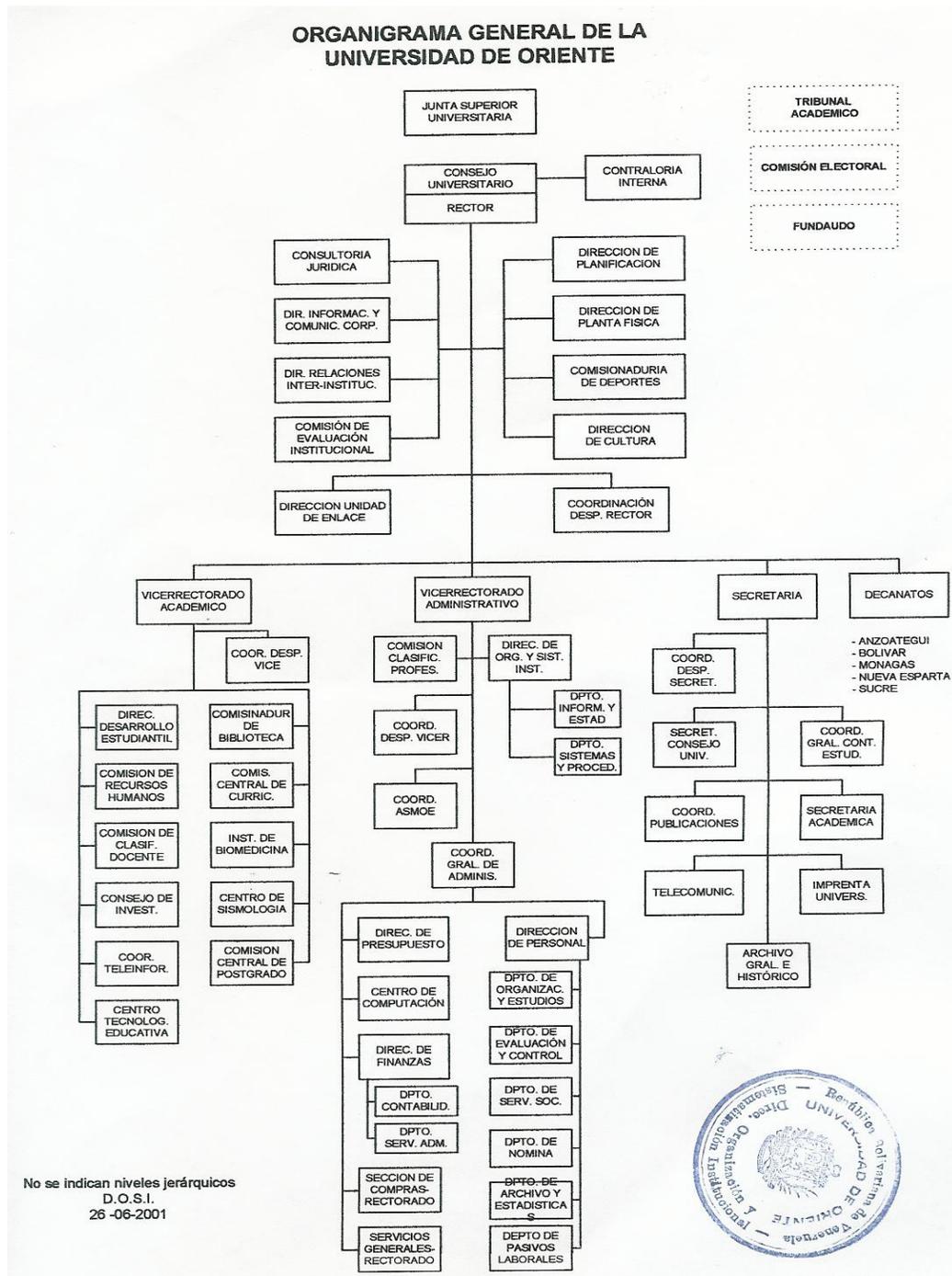
Implantar Educación Superior de la más alta calidad, con el fin de obtener un profesional de excelencia.

Generar un cambio de modelos y de funcionamiento basado en una reestructuración curricular.

2.4.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Universidad de Oriente posee una estructura organizativa que facilita distinguir los niveles jerárquicos, la relación y la responsabilidad que existe en cada departamento que la conforma; posteriormente se detallan algunas dependencias con las diversas funciones que cumplen (Ver figura N° 01).

FIGURA N° 01. Estructura Organizativa de la Universidad de Oriente.



Fuente: Dirección de Organización y Sistemas (DOSI)

26/06/2001

2.4.2 ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (ASPUDO).

A continuación se hace referencia a ciertos aspectos relacionados con ASPUDO, tales como: reseña histórica y estructura organizativa.

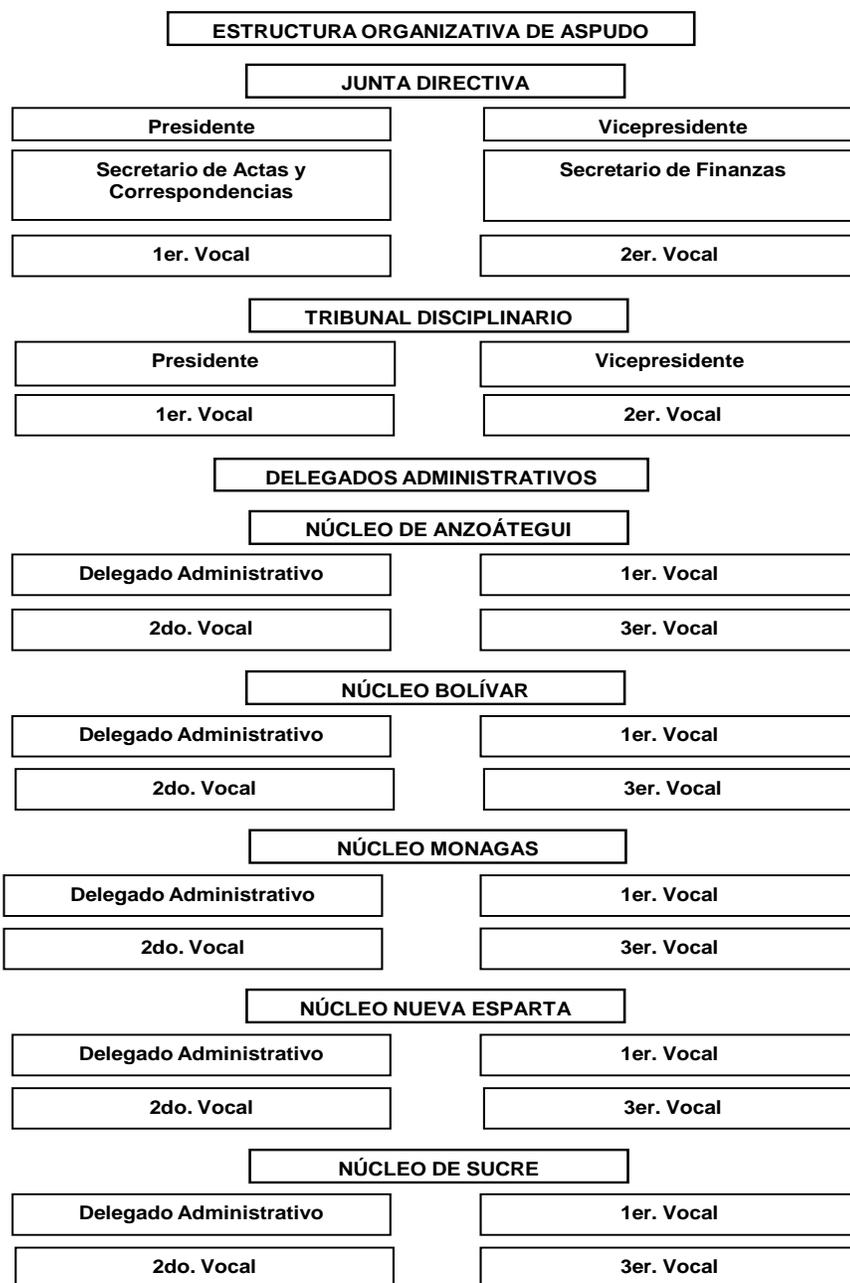
2.4.2.1 RESEÑA HISTÓRICA

La Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), nace en el año 1980, se convierte en sindicato para el año 1985 agrupado solo a empleados fijos administrativos con títulos universitarios, con el objetivo principal de integrar a los profesionales que laboran en la Universidad de Oriente en funciones administrativas-técnicas, jurídicas-legal, de investigación, asistencial, información, cultural, planificación y gerencial en un organismo representativo de los intereses y aspiraciones de sus agremiados. En septiembre de 1994, se celebra su primera convención colectiva de trabajo, la cual establece diversos beneficios contractuales que mejoran la calidad de vida de sus agremiados.

2.4.2.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente posee una estructura organizativa que facilita distinguir los niveles jerárquicos, la relación y la responsabilidad que existe en cada cargo que la conforma; posteriormente se detallan las representaciones de cada núcleo con las diversas funciones que cumplen (Ver figura N° 02).

FIGURA N° 02. Estructura Organizativa de ASPUDO.



Fuente: Dirección de Organización y Sistemas (DOSI)

26/06/2001

2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Beneficios Contractuales: “es toda utilidad percibida por el trabajador en razón de la labor que desempeña”. (Chruden, 1990: 427).

Beneficios Socio-Económicos: “los beneficios socio-económicos son aquellas facilidades, servicios, comodidades, y ventajas ofrecidas por la organización a sus empleados. Son recompensas; en cuanto a su naturaleza pueden ser monetarios o no monetarios, y en lo fundamental son medios de que dispone la organización para satisfacer necesidades humanas”. (Chiavenato, 2000: 471).

Cláusula: “cada una de las disposiciones de un contrato, testamento o cualquier otro documento”. (Diccionario Sopena: 239).

Comunicación: “es el proceso de enviar un mensaje a un receptor, a través de canales seleccionados, y recibir retroalimentación para asegurar el mutuo entendimiento”. (Hernández, 2002:455).

Compensación: “final del ciclo de la motivación, satisfacción de una necesidad diferente a la original con el fin de reducir el estado de tensión del individuo”. (Chiavenato, 2004: 655).

Contrato Colectivo: “es el celebrado en uno o varios sindicatos o grupo de patrones con uno o varios sindicatos o grupo de trabajadores mediante el cual la parte que representa a los trabajadores obliga a éstos a prestar el servicio

o servicios en la forma estipulada y la otra parte obliga a el patrono, a su vez, al pago de las remuneraciones convenidas”. (Villegas, 1998: 351).

Contrato Individual: “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (Sánchez, 2003: 106).

Convención Colectiva: “es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”. (Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 507).

Desempeño Laboral: “son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, tomando en cuenta la descripción de lo que se espera del empleado”. (Definición propia)

Gerencia de Recursos Humanos: “es la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. En consecuencia, comprende a todos los gerentes de todos los niveles. Básicamente, por medio del esfuerzo de otros los gerentes logran que se hagan cosas que requieren una efectiva administración de recursos humanos”. (Mondy, 1997: 04).

Gerentes: “aquellos que asumen las tareas y funciones de la administración, en cualquier nivel y cualquier tipo de empresa”. (Koontz, 1990: 746).

Ley: “regla, norma, precepto de la autoridad pública que manda, prohíbe o permite algo. Regla de conducta obligatoria dictada por el órgano legislativo o el ente competente”. (Hernández, 1995: 14).

Motivación: “es la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (Robbins, 1996: 530).

Negociación Colectiva: “negociación entre los representantes de la gerencia y de los trabajadores para producir un acuerdo por escrito que cubra los términos y condiciones del empleo”. (Davis, 1991: 708).

Organización: “es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella”. (Chiavenato, 2000: 7)

Personal Administrativo: “personas con una amplia variedad y gama de conocimientos, capacidades y habilidades y de quien se espera que se lleven a cabo actividades que contribuyan al logro de las metas de la organización”. (Sherman, 1994: 04).

Política: “es una guía predeterminada que se establece para proporcionar dirección a la toma de decisiones, como guías en lugar de reglas rígidas, las políticas son algo flexible y su uso exige interpretación y buen juicio”. (Mondy, 1997: 46).

Productividad: “es la relación que existe entre los productos que genera la organización (bienes y servicios) y los que requiere para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía”. (Werther, 2000: 08).

Salario: “es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. (Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 133).

Satisfacción Laboral: “La satisfacción laboral se refiere a la actitud general del individuo hacia su trabajo”. (Robbins, 2004: 72)

Sindicato: “son asociaciones de patronos o de trabajadores, que tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicato de trabajadores o de patronos, el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados”. (Díaz, 2004: 30).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de esta investigación se emplearon varios procedimientos, técnicas y herramientas que permitieron recolectar, organizar, analizar e interpretar la información, las cuales se describen a continuación:

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es de campo, debido a que los datos relacionados con los beneficios contractuales y la satisfacción laboral fueron suministrados directamente por trabajadores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre (Cumaná) afiliados a ASPUDO, de los cuales obtuvimos los datos de manera ordenada, lógica, racional y sistemática para darle respuesta a los objetivos planteado. Además, éste diseño se complemento con el diseños documental para dar respuesta al primer objetivo relacionado con la identificación de los beneficios contractuales establecidos en la convención colectiva de ASPUDO.

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación presenta un nivel descriptivo, permitiendo así, caracterizar los hechos que conformaron el problema en estudio, y de esta manera, se revisaron los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, Núcleo de Sucre.

3.3 POBLACIÓN

En esta investigación la población objeto de estudio estuvo constituida por noventa y seis (96) empleados fijos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO, que representan el número de trabajadores que laboran en el Núcleo de Sucre, a ellos se le aplicaron los instrumentos que permitieron obtener la información necesaria para desarrollar esta investigación.

REPRESENTACIÓN DE LA POBLACIÓN

DEPARTAMENTOS	CAN TIDAD
• Formación de profesionales en el área de ciencias sociales (Núcleo Carupano)	13
• Admisión y control de estudios (Núcleo Cumaná)	1
• Ampliación y construcción de planta física	2
• Asignación y control de los recursos para pensionados y jubilados	1
• Atención Biopsicosocial	15
• Bibliotecas centrales áreas interdisciplinarias	3
• Bioanálisis	2
• Consultoría jurídica	1
• Contraloría interna	1
• Divulgación y desarrollo cultural interdisciplinario	3
• Divulgación y desarrollo deportivo interdisciplinario	2
• Escuela educación primaria Rómulo Gallegos	8
• Formación de profesionales en biología	1
• Formación de profesionales en química	1
• Gerencia y coordinación académica de la investigación	4
• Gerencia y coordinación de recursos humanos	4
• Gerencia y coordinación núcleos	1
• Información y comunicación corporativa	2

• Maestría en educación	1
• Nomina	4
• Planificación	3
• Presupuesto	1
• Proyectos de oceanografía	6
• Servicio de alimentación	2
• Servicio medico-asistencial	6
• Servicio de computación académico	2
• Servicios de prensa, imprenta y reproducción	1
• Servicios financieros	4
• Tecnologías de información en áreas de ciencias interdisciplinarias	1
Total	96

Fuente: Delegación de Personal, Decanato Núcleo de Sucre

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para recolectar la información se emplearon un conjunto de técnicas e instrumentos que permitieron obtener resultados válidos y confiables que sustentan esta investigación, dichas técnicas e instrumentos utilizados fueron:

La observación no participante: ya que no se dio interacción directa con los sujetos observados al momento de aplicar el instrumento, pero permitió visualizar con precisión los elementos o factores que fueron tomados para sustentar o darle respuesta al problema planteado, captando mediante la vista en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produjera en la realidad en función de los objetivos de la investigación.

Revisión bibliográfica: esta técnica permitió extraer información básica y fundamental de los documentos consultados, entre ellos: la convención colectiva de ASPUDO y otros expedientes que sirvieron de ayuda a esta investigación.

El Cuestionario: se caracterizó por ser un formulario impreso con preguntas abiertas y cerradas referentes al tema, estuvo conformado por dieciséis (16) ítems, estableciendo instrucciones sobre el llenado de la misma, y se aplicó a los empleados fijos de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre afiliados a ASPUDO, quienes facilitaron la información necesaria para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Los datos e informaciones fueron obtenidos a través de la revisión de la convención colectiva de ASPUDO, y suministrada por los noventa y seis (96) empleados fijos de la Universidad de Oriente que integran esta asociación en el núcleo de Sucre.

Además, como fuentes secundarias se utilizaron: libros y materiales de internet con la finalidad fundamentar la investigación y obtener datos confiables y valederos.

3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de recolección de información se procesaron por medio de la tabulación computarizada con el programa SPSS (Statistical Product for Service Solutions) que otorgo la capacidad de trabajar con una base de información de gran tamaño, luego se procedió a presentar los

resultados a través de cuadros, mostrando los resultados en cantidades absolutas y porcentuales, y se explicaron los aspectos sobresalientes de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento (Cuestionario) a los empleados administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a la asociación de profesionales administrativos (ASPUDO), dicho instrumento fue aplicado con la finalidad de analizar a los beneficios socio-económicos que perciben los agremiados a ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral. Las personas a las cuales se les aplicó el instrumento respondieron de manera uniforme todas las preguntas, y en consecuencia la presentación se realizó de manera narrativa.

Los primeros cuatro (4) cuadros muestran los datos demográficos del personal administrativo, seguidamente de los ítems que darán respuesta a cada uno de los objetivos planteados en la investigación. En principio se establecen los resultados a través de representaciones en cuadro que muestran las cantidades en formas absolutas y porcentuales de manera que permita su fácil y completa comprensión, además, se realiza el análisis de cada ítems demostrando la importancia que adquiere en cada situación planteada.

Cuadro N° 1: Edad del personal administrativo de la universidad de oriente afiliado a ASPUDO

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENT AJE
18-24 años de edad	02	02%
25-34 años de edad	19	20%
35-44 años de edad	47	49%
45-54 años de edad	19	20%
55-64 años de edad	09	09%
65 o más	00	00%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Cuadro N° 2: Sexo del personal administrativo de la universidad de oriente afiliado a ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENT AJE
Femenino	58	60%
Masculino	38	40%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

La información presentada en el cuadro número uno (1) muestra, que el dos por ciento (2%) del personal administrativo afiliado a ASPUDO poseen edades comprendidas entre dieciocho (18) y veinticuatro (24) años, el veinte por ciento (20%) entre veinticinco (25) y treinta y cuatro (34) años, el cuarenta y nueve por ciento (49%) entre treinta y cinco (35) y cuarenta y cuatro (44) años, el veinte por ciento (20%) entre cuarenta y cinco (45) y cincuenta y cuatro (54) años, y un nueve por ciento (9%) entre cincuenta y cinco (55) y sesenta y cuatro (64) años.

Se debe destacar que el mayor porcentaje, es decir, el cuarenta y nueve por ciento (49%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO poseen edades comprendidas entre treinta y cinco (35) y cuarenta y cuatro (44) años de edad, por lo tanto se considera que estas personas son relativamente jóvenes y se encuentran aptos profesionalmente para realizar su trabajo.

El cuadro número dos (2) muestra que el sesenta por ciento (60%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO pertenecen al género femenino, mientras que un cuarenta por ciento (40%) al sexo masculino.

En relación al mayor porcentaje de trabajadores administrativo perteneciente al género femenino, se considera que esto puede obedecer fundamentalmente a la naturaleza de las labores desempeñadas (administrativas), y considerando la edad que presentan estas personas, puede señalarse que en su mayoría son responsables de familias, y por consiguiente, los beneficios que reciban de parte de la institución son importantes para cubrir las necesidades básicas de él o ella y su núcleo familiar.

Cuadro N° 3: Tiempo de antigüedad que posee el personal administrativo dentro de la Universidad de Oriente

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
0-5 años de antigüedad	16	17%
6-10 años de antigüedad	30	31%
11-15 años de antigüedad	26	27%
16-20 años de antigüedad	13	14%
21-25 años de antigüedad	04	04%
26 años o más	07	07%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Cuadro N° 4: Tiempo de afiliación del personal administrativo de la Universidad de Oriente en el gremio ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
0-5 años de afiliación	30	31%
6-10 años de afiliación	35	36%
11-15 años de afiliación	17	18%
16-20 años de afiliación	10	11%
21-25 años de afiliación	04	4%
26 años o más	00	0%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Según la información expresada en el cuadro número tres (3) se puede decir, que el diecisiete por ciento (17%) del personal administrativo tienen de cero (0) a cinco (5) años de antigüedad en la Universidad de Oriente, treinta y un por ciento (31%) de seis (6) a diez (10) años, veintisiete por ciento (27%) de once (11) a quince (15) años, catorce por ciento (14%) de dieciséis (16) a veinte (20) años, cuatro por ciento (4%) de veintiuno (21) a veinticinco (25) años y un siete por ciento (7%) de veintiséis (26) o más años de antigüedad.

Es necesario resaltar que el mayor porcentaje, es decir, el treinta y un por ciento (31%) del personal administrativo tiene de seis (6) a diez (10) años de antigüedad en la Universidad de Oriente, lo que permite señalar que tienen cierta permanencia en la institución

En el cuadro número cuatro (4) se observa que, el treinta y un por ciento (31%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente tienen de cero (0) a cinco (5) años de afiliación al gremio ASPUDO, treinta y seis por ciento (36%) de seis (6) a diez (10) años, dieciocho por ciento (18%) de once (11) a quince (15) años, once por ciento (11%) de dieciséis (16) a veinte (20) años y cuatro por ciento (4%) de veintiuno (21) a veinticinco (25) años de afiliación.

El mayor porcentaje del personal administrativo de la Universidad de Oriente (treinta y seis por ciento (36%)), poseen un tiempo de afiliación de seis (6) a diez (10) años al gremio ASPUDO, en este sentido, se considera que los mismos deberían estar familiarizados con los beneficios que ofrece dicho gremio.

Es necesario resaltar que, aún cuando el mayor porcentaje de estas personas tengan una antigüedad de seis (6) a diez (10) años en la Universidad de Oriente, un porcentaje importante de ellos tienen como tiempo de afiliación al gremio ASPUDO entre cero (0) y cinco (5) años, lo que indica que no todas las personas que ingresen a

la Universidad de Oriente se afilian de manera inmediata al gremio. Esto puede obedecer a que no todo el personal administrativo al momento de ingresar a la institución posee título universitario.

Cuadro N° 5: Conocimiento de los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la Universidad de Oriente a los afiliados a ASPUDO

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Mucho	05	05%
Suficiente	23	24%
Poco	35	36%
Muy poco	21	22%
Nada	12	13%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

En este cuadro se puede observar que el veintinueve por ciento (29%) de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento manifestaron tener de mucho (5%) a suficiente (24%) conocimiento acerca de los beneficios contractuales socio-económicos que les brinda la convención colectiva de ASPUDO, sin embargo, un setenta y un por ciento (71%) manifestaron tener de poco a nada conocimiento al respecto, es decir, treinta y seis por ciento (36%) poseen poco conocimiento, veinte dos por ciento (22%) poseen muy pocos conocimientos y trece por ciento (13%) no poseen ningún conocimiento, en este

sentido se considera que los niveles de conocimiento por parte de los asociados son deficientes.

Esta falta de conocimiento puede obedecer a que los directivos de ASPUDO (como ente gremial) no utilizan los canales de comunicación adecuados para informar a sus agremiados sobre los beneficios socio-económicos que han logrado obtener y que están contemplados en la convención colectiva que los ampara.

Cuadro N° 6: Conocimiento sobre los procedimientos a seguir para solicitar los beneficios socio-económicos que ofrece la Universidad de Oriente a los afiliados a ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Sí	30	31%
No	66	69%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

El cuadro número seis (6) refleja, que el treinta y un por ciento (31%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO, si posee conocimiento en relación a los procedimientos que debe seguir al momento de solicitar los beneficios socio-económicos que le brinda su convención colectiva, sin embargo, el sesenta y nueve por ciento (69%) del personal administrativo no tienen conocimiento sobre dicho procedimiento, esto puede obedecer a la falta de información que no reciben por parte de los dirigentes del gremio y en algunos casos por la informalidad que existe en la institución al momento de realizar la solicitud de dichos beneficios.

El personal administrativo manifestó que al estar cumpliendo un horario de trabajo, no disponen del tiempo necesario para trasladarse a las instalaciones del Rectorado a obtener información sobre estos procedimientos, y al buscarlos en la página web de ASPUDO se dan cuenta que la misma no posee la información requerida. Además, los dirigentes del gremio no utilizan ni envían con frecuencia circulares, correspondencias o boletines informativos a sus afiliados con el objetivo de mantenerlos informados.

Cuadro N° 7: Conocimiento sobre la existencia de alguna dependencia encargada de suministrar información sobre los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Sí	43	45%
No	53	55%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Este cuadro expresa que, cincuenta y cinco por ciento (55%) de las personas que llenaron el cuestionario seleccionaron el ítem “No”, lo cual revela la falta de conocimiento sobre la existencia de una dependencia encargada de suministrar información sobre los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece ASPUDO.

Sin embargo, un porcentaje importante, es decir, el cuarenta y cinco por ciento (45%) manifestaron conocer la existencia de esta dependencia, con la

certeza de su ubicación, la cual esta localizada en la sede principal de ASPUDO dentro de las instalaciones del Rectorado de la Universidad de Oriente, en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre.

Pese a lo anterior, al tomar en cuenta la información del cuadro número seis (6) se puede señalar que esta dependencia no pudiera estar cumpliendo efectivamente con su labor de promoción y divulgación de la información referente a los beneficios contractuales.

Cuadro N° 8: Calificación de los beneficios contractuales socio-económicos de la convención colectiva vigente en relación a la satisfacción de las necesidades de los afiliados a ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Excelentes	04	4%
Buenos	39	41%
Regulares	39	41%
Malos	04	4%
No responde	10	10%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

En el cuadro número ocho (8) se observa que un cuarenta y cinco por ciento (45%) de los empleados administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO califica a los beneficios socio-económicos entre excelentes y buenos, es decir, Excelentes cuatro por ciento (4%) y Buenos cuarenta y un por ciento (41%); otro cuarenta y cinco por ciento (45%) los califican entre regulares y malos en

relación a la satisfacción de sus necesidades, es decir, Regulares cuarenta y un por ciento (41%) y Malos cuatro por ciento (4%) y un diez por ciento (10%) no respondió a la interrogante planteada, lo cual indica que no existe un criterio definido con respecto a estos beneficios.

En este sentido, se considera que un cuarenta y cinco por ciento (45%) de estas personas logran cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, educación, transporte y salud, mientras que el otro cuarenta y cinco por ciento (45%), logran cubrir solo sus necesidades mínimas, en lo que se refiere a alimentos y vestido.

Además, aquellas personas que consideran los beneficios contractuales como excelente y buenos pueden presentar una actitud favorable y satisfactoria en su relación de trabajo, ya que el personal tiende a ser mas productivo, al obtener ayuda y ventajas que le permitan alcanzar su perfeccionamiento físico, intelectual y moral, además de proporcionale a él y su familia una mejor calidad de vida.

Por el contrario, aquellas personas que consideran los beneficios contractuales regulares y malos, pueden presentar una actitud de descontento, ya que las ventajas que obtienen de los beneficios contractuales son deficientes, esto perjudica la relación laboral creándose conflictos, bajo rendimiento, entre otros problemas.

Cuadro N° 9: Opinión referente a la mejora de los beneficios contractuales socio-económicos de la convención colectiva actual con respecto a la anterior.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Sí	55	57%
No	16	17%
No sabe	25	26%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

En este cuadro queda demostrado que el cincuenta y siete por ciento (57%) de los empleados administrativos opinaron que Sí se han alcanzado mejoras significativas de los beneficios socio-económicos de la convención colectiva actual con respecto a la anterior, lo que da a entender el avance alcanzado por los dirigentes sindicales de este gremio.

Aún cuando, el mayor porcentaje de los empleados administrativos opinan que los beneficios han sido mejorados en la nueva convención colectiva, se puede evidenciar al tomar en cuenta, los resultados del cuadro anterior, que los beneficios contractuales aún no logran satisfacer a plenitud las necesidades básicas de todos los miembros.

Además, es importante resaltar que un diecisiete por ciento (17%) de las personas que opinan que la nueva convención colectiva de trabajo no ha mejora los beneficios en relación con la anterior, y que un veinte seis por ciento (26%), opinan que no saben nada sobre dichos cambios, esto puede obedecer a la falta de información por parte de los miembros directivos de ASPUDO.

Cuadro N° 10: Ajuste de los beneficios contractuales socio-económicos a las necesidades y calidad de vida del personal administrativo afiliado a ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Sí	34	35%
No	62	65%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

El cuadro número diez (10) muestra que un treinta y cinco por ciento (35%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO afirma que los beneficios socio-económicos se ajustan a sus necesidades y calidad de vida, sin embargo, el otro sesenta y cinco por ciento (65%) manifestaron todo lo contrario.

Es importante resaltar la existencia de descontento por parte de los trabajadores administrativos, ya que al no cubrir sus necesidades básicas su calidad de vida no es la esperada por ellos, además, lo reflejado en este cuadro guarda relación con la información obtenida en el cuadro N° 8, es decir, los beneficios socio-económicos son calificados por un alto porcentaje (45%) como regulares a malos, porque solo cubren las necesidades mínimas de alimentación y vestido.

Cuadro N° 11: Conocimiento de los beneficios socioeconómicos monetarios que ofrece la convención colectiva de ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Mucho	03	3%
Suficiente	14	24%
Poco	12	12%
Muy poco	44	46%
Nada	23	15%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Cuadro N° 12: Nivel de satisfacción de los empleados administrativos en relación a los beneficios contractuales socio-económicos monetarios

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Muy satisfecho	03	3%
Satisfecho	50	52%
Insatisfecho	31	32%
Muy insatisfecho	12	13%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Según la información suministrada por el cuadro número once (11), se puede notar que el setenta y tres por ciento (73%) de las personas a las que se le aplicó el instrumento manifestaron conocer de poco a nada los beneficios socio-económicos monetarios que ofrece ASPUDO, es decir doce por ciento (12%) poseen poco conocimiento, cuarenta y seis por ciento (46%) poseen muy poco conocimiento y quince por ciento (15%) no poseen ningún conocimiento.

Es importante destacar la existencia de un número representativo de trabajadores (15%) que no conocen nada sobre los beneficios socio-económicos no monetarios, lo que puede obedecer a la falta de suministro de información por parte de los representantes gremiales de ASPUDO y este tipo de hecho pudiera ocasionar conflictos e insatisfacción por parte de los afiliados. Por lo tanto, es importante señalar lo expresado por Davis y Newstrom (1999) “la satisfacción o insatisfacción laboral surge a medida que un empleado obtiene cada vez más información sobre su centro de trabajo”.

La información reflejada en el cuadro número doce (12) demuestra por una parte que el cincuenta y dos por ciento (52%) de estas personas manifestaron estar satisfechas con los beneficios socio-económicos monetarios que les brinda su convención colectiva y el tres por ciento (3%) manifestaron estar muy satisfechos, y por otra parte, el treinta y dos por ciento (32%) de los trabajadores manifestaron estar insatisfechos con dichos beneficios y trece por ciento (13%) manifestaron estar muy insatisfechos. Estos resultados favorecen a la organización porque el mayor porcentaje de sus trabajadores están satisfechos y pueden sentirse estimulados en realizar las labores a las cuales están destinados.

El análisis de estos dos cuadros demuestra claramente que de lo poco que conocen los trabajadores aspudistas de los beneficios socio-económicos

monetarios la mayoría manifestó estar satisfecho, esto se debe, a que estos beneficios son los que la institución suministra con mayor facilidad.

Cuadro N° 13: Conocimiento de los beneficios socio-económicos no monetarios que ofrece la convención colectiva de ASPUDO.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Mucho	05	5%
Suficiente	10	10%
Poco	23	24%
Muy poco	45	47%
Nada	13	14%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

Cuadro N° 14: Nivel de satisfacción de los empleados administrativos en relación a los beneficios contractuales socio-económicos no monetarios

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Muy satisfecho	00	0%
Satisfecho	37	38%
Insatisfecho	47	49%
Muy insatisfecho	12	13%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

La información que suministra el cuadro número trece (13) muestra que el ochenta y cinco por ciento (85%) del personal que se le aplicó el instrumento manifestaron conocer de poco a nada los beneficios socio-económicos no monetarios, es decir, veinte cuatro por ciento (24%) Poco, cuarenta y siete por ciento (47%) Muy poco y catorce por ciento (14%) Nada. Solo el quince por ciento (15%) del personal manifestaron conocer de mucho a suficiente dichos beneficios, es decir, Mucho, cinco por ciento (5%) y Suficiente, diez por ciento (10%).

Se puede evidenciar de estos resultados que, el conocimiento sobre los beneficios socio-económicos no monetarios que poseen los empleados administrativos es notablemente bajo y esto puede ser consecuencia de la falta de información y divulgación por parte de los representantes sindicales sobre la convención colectiva.

El cuadro número catorce (14) señala que, el treinta y ocho por ciento (38%) del personal administrativo de la universidad de Oriente afiliado a ASPUDO manifestaron estar satisfechos con los beneficios socio-económicos que reciben, sin embargo, cuarenta y nueve por ciento (49%) y trece por ciento (13%) del personal manifestaron estar insatisfechos y muy insatisfechos respectivamente con dichos beneficios.

Con respecto al número de trabajadores que se sienten insatisfecho con los beneficios socio-económicos no monetarios que perciben, se puede decir, que su actitud puede generar conflictos y desmotivación en las relaciones laborales dentro de la organización, como lo expresa Robbins (1998) “una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas

respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a éste”.

La insatisfacción de estos trabajadores puede obedecer a que estos beneficios son los que presentan mayor inconveniente al momento de recibirlos y esto guarda estrecha relación con la información que refleja el cuadro número seis (6) en donde el personal administrativo afiliado a ASPUDO no posee conocimientos sobre los procedimientos que deben seguir al momento de solicitar los beneficios socio-económicos.

Cuadro N° 15: Opinión del personal administrativo sobre los beneficios socio-económicos a los que ASPUDO debería prestar mayor importancia.

ESCALA	DATOS ABSOLUTOS	PORCENTAJE
Monetarios	20	21%
No monetarios	40	42%
Ambos	36	37%
TOTALES	96	100%

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

En este cuadro, el cuarenta y dos por ciento (42%) de los empleados administrativos opinaron que ASPUDO debería prestar más atención a los beneficios socio-económicos no monetarios, porque son los beneficios que más se adaptan a sus necesidades, con esto se busca mejorar las ventajas y servicios que recibe el trabajador para el mejoramiento de su calidad de vida, tales como: seguro médico (HCM), servicio social, seguros de vida, guarderías, entre otros.

Sin embargo, un treinta y siete por ciento (37%) manifestaron que a ambos beneficios socio-económicos (monetarios y no monetarios) deberían prestarse la misma importancia, con la finalidad de lograr satisfacer las necesidades de ellos y su grupo familiar.

Cuadro N° 16: Nivel de satisfacción del personal administrativo de la Universidad de Oriente en relación al conjunto de beneficios socio-económicos planteados

ESCALA BENEFICIOS	Muy Satisfecho		Satisfecho		Insatisfecho		Muy Insatisfecho		No Responde		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bono vacacional.	12	13	49	51	23	24	5	5	7	7	96	100
Bono de fin de año.	12	13	47	49	23	24	6	6	8	8	96	100
Bono doctor.	4	4	4	4	15	16	7	7	66	69	96	100
Prima de profesionalización.	7	7	35	36	39	41	5	5	10	10	96	100
Prima de titularidad.	3	3	13	14	22	23	5	5	53	55	96	100
Prima por hijos.	5	5	33	34	18	19	9	9	31	32	96	100
Bonificación por nacimiento de hijos.	1	1	14	15	22	23	14	15	45	47	96	100
Bonificación por matrimonio.	0	0	9	9	24	25	16	17	47	49	96	100
Prima por antigüedad.	6	6	29	30	26	27	8	8	27	28	96	100
Monto de jubilación.	6	6	13	14	17	18	3	3	57	59	96	100
Pensiones al personal administrativo profesional y a sus sobrevivientes.	6	6	22	23	19	20	6	6	43	45	96	100
Fideicomiso.	0	0	25	26	42	44	7	7	22	23	96	100
Permisos remunerados.	3	3	33	34	16	17	6	6	38	40	96	100
Servicio HCM.	2	2	36	38	35	36	8	8	15	16	96	100
Protección de vida y riesgos por accidentes.	1	1	17	18	34	35	9	9	35	36	96	100
Servicios médicos ambulatorios	1	1	27	28	37	39	12	13	19	20	96	100
Ascensos.	6	6	27	28	31	32	13	14	19	20	96	100
Día del trabajador universitario ASPUDISTA.	2	2	19	20	30	31	13	14	32	33	96	100
Transporte.	0	0	3	3	35	36	19	20	39	41	96	100
Accidentes laborales.	1	1	11	11	27	28	11	11	46	48	96	100
Bono de alimentación (cesta ticket).	3	3	44	46	14	15	23	24	12	13	96	100
Asistencia educativa para los hijos de los trabajadores.	1	1	11	11	32	33	19	20	33	34	96	100
Cupos en la universidad para parientes del profesional.	7	7	40	42	19	20	11	11	19	20	96	100

Fuente: datos obtenidos por los investigadores.

El cuadro número dieciséis (16), expresa el nivel de satisfacción del personal administrativo de la Universidad de Oriente en relación a un conjunto de beneficios socio-económicos (monetarios y no monetarios) que ofrece la convención colectiva de ASPUDO, en éste se evidencia la preferencia y satisfacción de los trabajadores hacia los beneficios socio-económico monetarios y por el contrario la insatisfacción antes los beneficios no monetarios.

Es alarmante el porcentaje de trabajadores agremiados a ASPUDO que no manifestaron su voluntad de satisfacción ante la gran mayoría de los beneficios, esto pudiera obedecer a que muchos trabajadores no reciben o gozan de algunos de estos beneficios y por consiguiente no responden a la pregunta planteada, tal es el caso del Bono Doctor, donde el sesenta y nueve por ciento (69%) de las personas no respondieron, el Monto de Jubilación con un cincuenta y nueve por ciento (59%), Prima por Titularidad con un cincuenta y cinco por ciento (55%), Bonificación por matrimonio con un cuarenta y nueve por ciento (49%), accidentes laborales con un cuarenta y ocho por ciento (48%), Bonificación por Nacimiento de Hijos con un cuarenta y siete por ciento (47%) y el Transporte con un cuarenta y un por ciento (41%).

Además, el personal administrativo de la Universidad de Oriente manifestó estar satisfecho con los siguientes beneficios: Bono vacacional con un cincuenta y un por ciento (51%), Bono de Fin de Año con un cuarenta y nueve por ciento (49%), Bono de Alimentación (cesta ticket) con un cuarenta y seis por ciento (46%), Cupos en la Universidad para Parientes del Profesional con un cuarenta y dos por ciento (42%), Servicio HCM con un treinta y ocho por ciento (38%), Prima por Hijos con un treinta y cuatro por ciento (34%) y Prima por Antigüedad con un treinta por ciento (30%).

En relación a los beneficios con los cuales los profesionales manifestaron estar insatisfechos se mencionan: Fideicomiso con un cuarenta y cuatro por ciento (44%), Prima de Profesionalización con cuarenta y un por ciento (41%), Servicios Médicos Ambulatorios con un treinta y nueve por ciento (39%), Ascensos con un treinta y dos por ciento (32%).

Estos resultados coinciden con la información arrojada en los cuadros doce (12) y catorce (14), donde los trabajadores manifestaron estar satisfechos con los beneficios socio-económicos monetarios e insatisfechos con los beneficios no monetarios respectivamente.

INCIDENCIA DE LOS BENEFICIOS CONTRACTUALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE AFILIADO A ASPUDO.

Tomando en cuenta las manifestaciones del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO y siguiendo el criterio adoptado por Robbins (1998) “una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a éste”, se plantean las siguientes incidencias de los beneficios contractuales de la satisfacción laboral de los empleados administrativos.

Los beneficios contractuales influyen en la satisfacción de las necesidades básicas de cada trabajador.

Si los beneficios contractuales son adecuados para el trabajador pueden servir como estímulo para la realización eficiente de sus labores.

Beneficios contractuales adecuados pueden evitar conflictos en las relaciones laborales entre la parte patronal y los sindicatos de trabajadores.

CONCLUSIONES

Después de haber recolectado la información necesaria para analizar los beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de ASPUDO y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, se concluye:

El mayor porcentaje (49%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO poseen edades comprendidas entre treinta y cinco (35) y cuarenta y cuatro (44) años, además, de ser del género femenino (60%). Por lo tanto, se habla de una población relativamente joven y aún se encuentran aptos profesionalmente para realizar sus labores.

El mayor porcentaje (31%) del personal administrativo de la Universidad de Oriente tiene de seis (6) a diez (10) años de antigüedad en la institución, así como también, de afiliación al gremio ASPUDO, lo que indica que tienen cierta permanencia en dicha institución.

Existe un bajo conocimiento de parte del personal administrativo de la Universidad de Oriente afiliado a ASPUDO en relación a los beneficios socio-económicos que brinda su convención colectiva, así como también, de los procedimientos a seguir para exigir el pago de dichos beneficios, lo cual puede obedecer al desconocimiento que tienen sobre la dependencia encargada de suministrar dicha información.

En relación a la satisfacción de las necesidades, los trabajadores administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO consideran en igual porcentaje (41%) los beneficios socio-económicos entre buenos a regulares, lo que indica que, no existe un criterio definido con respecto a dichos beneficios. En consecuencia,

existe descontento de parte de los trabajadores, ya que al no cubrir sus necesidades básicas, su calidad de vida no es la esperada por ellos.

En relación a la actual convención colectiva de ASPUDO, los trabajadores administrativos de la Universidad de Oriente opinaron que sí se han alcanzado mejoras significativas de los beneficios socio-económicos contemplados en la misma con respecto a la anterior, sin embargo, estos beneficios no han logrado satisfacer en plenitud las necesidades básicas de todos los miembros.

Existe descontento por parte de los trabajadores administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO debido al bajo conocimiento que poseen en relación a los beneficios socio-económicos, tanto monetarios como los no monetarios de su convención colectiva.

El nivel de satisfacción de los empleados administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO en relación a los beneficios socio-económicos monetarios resultó ser positivo, lo cual resulta favorable para la organización porque la mayoría de sus trabajadores pueden sentirse estimulados en realizar las labores a las cuales están destinados.

El nivel de satisfacción de los empleados administrativos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO en relación a los beneficios socio-económicos no monetarios resultó ser negativo, ya que, estos beneficios son los que presentan mayor inconveniente al momento de recibirlo, lo cual genera actitudes negativas en los trabajadores que pueden generar conflicto y desmotivación en las relaciones laborales dentro de la organización.

El mayor porcentaje de los empleados administrativos de la Universidad de Oriente opinaron que ASPUDO debe otorgar mayor importancia a los beneficios socio-económicos no monetarios en el lapso de las negociaciones de la convención colectiva, ya que los trabajadores necesitan cubrir ese tipo de necesidades para sentirse despreocupados y satisfechos.

RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos y las conclusiones formuladas se plantean las siguientes recomendaciones:

Los miembros directivos de la Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO) deben establecer estrategias claras mediante las cuales se pueda informar a sus afiliados sobre los beneficios contractuales que ofrecen. Estas estrategias pueden llevarse a cabo a través de folletos, comunicados, oficios personales, correos electrónicos, página web, que permitan mantener informados a todos y cada uno de sus miembros.

Los miembros directivos de la Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO) deben realizar reuniones periódicas con todos los afiliados para hacer entrega de la convención colectiva a los nuevos integrantes, e informar sobre los avances y problemas que se presenten en torno a su trabajo.

Los miembros directivos de la Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO) deben hacer entrega del reglamento o instructivo sobre los requisitos y procedimiento a seguir para la solicitud de los beneficios contractuales que percibe el personal administrativo.

La asociación debe ejercer acciones estratégicas, al negociar beneficios socio-económicos tanto monetarios como no monetarios, que cubran las necesidades básicas de sus afiliados, así como realizar revisiones periódicas

a la convención colectiva para verificar que estos beneficios se ajusten a las necesidades del trabajador.

Los miembros directivos de la Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO) deben realizar encuestas periódicas sobre la satisfacción de los agremiados en cuanto a su gestión como dirigentes sindicales y los beneficios socio-económicos que ofrecen.

La Institución debe implementar y mejorar los beneficios que satisfagan las necesidades básicas y mejoren la calidad de vida de los trabajadores administrativos, tales como: planes de recreación, servicios médicos y planes asistenciales, para lograr que los trabajadores administrativos se sientan satisfechos en su relación de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- Arias, F. 1999 **El Proyecto de Investigación: guía para su elaboración** Editorial EPISTEME Caracas Venezuela.
- Chiavenato, I. 2000. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO. 5ta edición.
- Churden, H. 1977. **Administración de Personal**. Editorial CONTINENTAL, MEXICO, 2da edición.
- Chiavenato, I. 2004. **Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito de las organizaciones**. Editorial THOMSON, Australia.
- Díaz, R. 2004. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial MOBILIBROS, Caracas.
- Davis, K. 1983. **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO, 6ta edición.
- Davis, K. 1991. **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO.
- Dessler, G. 1996. **Administración de Personal**. Editorial PRENTICE-HALL, MEXICO. 6ta edición.
- Guzmán, R. 1996. **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Editorial Melvin, Caracas. 9na edición.

- Hernández, S. 2002. **Administración, Pensamiento, Proceso, Estrategia y Vanguardia**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO.
- Hernández, C. 2003. **Metodología de la Investigación**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO, 3ra edición.
- Koontz, H. 1990. **Administración**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO.
- Mondy, W. 1997. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., MÉXICO, 6ta edición.
- Robbins, S. 1996. **Administración**. Editorial PEARSON, MEXICO. 5ta edición.
- Sánchez, F. 2003. **Técnicas de Administración de Recursos Humanos**. Editorial LIMUSA, MEXICO. 3era edición.
- Sherman, A. 1994. **Administración de los Recursos Humanos**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO. 5ta edición.
- Sikula, A. 1988. **Administración de Recursos Humanos en Empresas**. Editorial LIMUSA, MEXICO. 1era edición.
- Villegas, J. 1961. **Administración de Personal**. Editorial S.E, Caracas, Venezuela.
- Werther Humanos. , W. 2000. **Administración de Personal y de Recursos Humanos**. Editorial McGRAW-HILL, MEXICO.

TESIS:

- Alejandro, E. 2006. **Análisis de las cláusulas socioeconómicas de la convención colectiva de los trabajadores en la empresa Propisca s.a. – Estado Sucre**, presentado como requisito para optar

al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre-Carúpano.

Jiménez, Y.; García, J. 2006. **Análisis de los beneficios sociales no monetarios que ofrece al personal obrero la Empresa Remavenca Cumaná, Estado Sucre durante el periodo 2002-2005**, presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre-Carúpano.

Ferrer, J. 2003. **Planes de beneficios sociales aplicados en la Empresa PROPISCA S.A., Guatapanare Estado Sucre**, presentado como requisito para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre-Carúpano.

LEYES:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 5453, Editorial M Cultural, Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo (2006), Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38532, Editorial Arte. Caracas-Venezuela.

Convención Colectiva de Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO) (2007-2010).

INTERNET:

www.sucre.udo.edu.ve. 2007. **Universidad de Oriente**. Fecha de Consulta: 15/04/2007.

Salgado, E. 1997. **Relaciones Laborales**. www.monografias.com/trabajos14/relac-laboral, Fecha de Consulta: 15/04/2007.

www.venezuela.com/articulos/44asp 2004. **Cláusulas de un Contrato Colectivo en Venezuela.** Fecha de Consulta: 15/04/2007.

www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/planesbensocial.htm. 2006. **Los Beneficios Sociales.** Fecha de Consulta: 15/04/2007.

Hoja de Metadatos

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Beneficios contractuales socio-económicos que ofrece la convención colectiva de aspudo y su incidencia en la satisfacción laboral de sus afiliados, universidad de oriente núcleo de sucre. Cumaná, año 2008.
Subtítulo	Incidencia de los beneficios contractuales en la satisfacción laboral

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Cumare González, Francy Virginia	CVLAC	14.597.421
	e-mail	francyvcg@hotmail.com
	e-mail	Guatacho7@gmail.com
Gamardo Hernández, Miguel Eduardo	CVLAC	16.702.767
	e-mail	Miguelacho_138@hotmail.com
	e-mail	Miguelgamardo1@gmail.com

Palabras o frases claves:

Beneficios contractuales, convención colectiva, satisfacción laboral, ASPUDO.
.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El presente trabajo de grado, tiene como objeto analizar los beneficios socio económicos que reciben los agremiados aspudistas y medir su satisfacción laboral en torno a dichos beneficios, el estudio fue desarrollado bajo un diseño de campo y apoyado por el diseño documental, con un nivel descriptivo; para la recolección de la información se aplicó un cuestionario contentivo de dieciséis (16) preguntas tanto abiertas como cerradas, a una población de noventa y seis (96) empleados administrativos fijos de la Universidad de Oriente afiliados a ASPUDO. La información fue tabulada a través del programa SPSS. El análisis de los resultados permitió determinar la falta de conocimiento del personal administrativo de la Universidad de Oriente en relación a los beneficios contractuales que otorga la convención colectiva de ASPUDO, además, se detectó la satisfacción e insatisfacción de los empleados administrativos hacia los beneficios socio-económicos monetarios y no monetarios respectivamente.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Marina, Patiño	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
Prof. Martínez Luis	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
Prof. Catoni Marco	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2008	07	25

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS_CFlyGM	Application/Word

Alcance:

Espacial: Cumaná – Estado Sucre (Opcional)

Temporal: Intemporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Área de Estudio:

Ciencias Sociales

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

Universidad de Oriente (UDO)

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

Nosotros, Cumare Francy y Gamardo Miguel, portadores de la cedula de identidad N° 14.597.421 y 16.702.767, respectivamente autores del Trabajo de Grado modalidad Tesis, titulado "Beneficios Contractuales Socio-económicos que ofrece la Convención Colectiva de ASPUDO y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de sus afiliados, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumaná año 2008", declaramos por medio de la presente que permitimos a la Universidad de Oriente, la utilización de dicho trabajo para su reproducción, publicación y/o difusión del mencionado trabajo a los fines que considere conveniente, siempre y cuando no sea contrario a las leyes, y a las buenas costumbres.



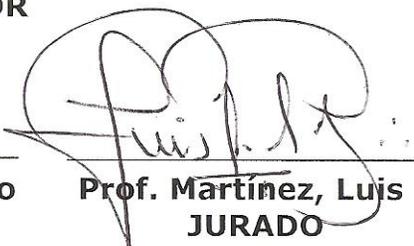
Cumare, Francy
AUTOR



Gamardo, Miguel
AUTOR



Profa. Marina, Patiño
TUTOR



Prof. Martínez, Luis
JURADO

Prof. Catoni, Marco
JURADO

POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:



Prof. César Yegres