



CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se hará mención de algunas investigaciones realizadas anteriormente, relacionadas con los beneficios sociales, así como de compensaciones salariales, las cuales aportaran datos en sus resultados que sirvieron de apoyo en el presente estudio.

En primer término la investigación titulada “Evaluación de los beneficios laborales otorgados a los empleados de la empresa Sofiocidente Banco de Inversión C.A.”, en la que sus autores, Croes, Nava, Rincón y Navarro (2007), desarrollaron un estudio dirigido a evaluar los beneficios laborales que los empleados percibían en la empresa.

Se utilizó una metodología descriptiva y evaluativa, utilizando un tipo de estudio de campo y documental, se evaluaron 2 poblaciones, en una se aplicó la técnica de observación documental la otra mediante una encuesta, a los datos obtenidos de las mismas se le estimaron las frecuencias absolutas y relativas, utilizándose en el análisis los porcentajes de respuestas.

En el proceso de determinar los resultados de los instrumentos, se determino que en la institución existía una baja satisfacción en materia de

beneficios, lo que causaba poca identificación de los empleados con la empresa trayendo como consecuencia elevados niveles de ausentismo y rotación del personal por no poseer un adecuado plan de beneficios.

Este estudio es significativo para la presente investigación ya que es necesario destacar que en todas las empresas debe existir un plan de beneficios laborales que permita el desarrollo del personal y que incremente su seguridad y estabilidad para con la empresa para que de esta manera haya un compromiso con la misma, de esta manera el principal aporte fue dar una idea clara sobre los objetivos del trabajo a desarrollar en la investigación y a la construcción del cuadro de operacionalización de la variable.

Así mismo se ha tomado como referencia el trabajo de investigación desarrollado por Porras (2005), titulado “Convenciones colectivas y los beneficios socioeconómicos de los trabajadores del sector lacustre del estado Zulia”, en la cual surge como principal objeto de investigación, analizar los beneficios socio-económicos que se derivan de la convenciones colectivas de los trabajadores del sector lacustre del estado Zulia.

Cabe destacar que la metodología utilizada fue de campo, calificando el diseño de la investigación como no experimental transversal; Además, se utilizó la técnica de recolección de datos mediante un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, estableciéndose categorías de análisis, donde se examinó lo relativo a los acuerdos, derechos y obligaciones, por una parte, y por la otra los beneficios socioeconómicos. De igual forma, fue

analizada bajo los diferentes métodos de instrumentos de medición y la técnica de juicios de expertos.

Este antecedente permite resaltar con bases sólidas que los beneficios socioeconómicos de las convenciones colectivas del sector en estudio repercuten positivamente en el estatus de vida de recurso humano, permitiendo a este mayor grado de satisfacción de sus necesidades, cabe destacar que el aporte a la presente investigación fue en cuanto a las referencias bibliográficas y al desarrollo de las bases teóricas, por contener información amplia y estructurada sobre beneficios sociales.

Por otro lado, Troconis (2007), realizó una investigación la cual tituló “Sistema de compensación salarial y satisfacción laboral de los trabajadores de la industria petroquímica”, estableciendo como principal objetivo determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria petroquímica. La investigación fue descriptiva-correlacional, diseño no experimental, transaccional y de campo. La población estuvo conformada por 1500 personas, obteniéndose una muestra de 315 trabajadores. La técnica de recolección fue la observación mediante encuestas, a través del cuestionario con 43 ítems para compensación y 23 para satisfacción.

Fue validado por diez expertos vinculados a la gerencia de recursos humanos. La confiabilidad se aplicó el coeficiente de Cronbach resultando 0.96 y 0.95. El análisis de resultados permitió concluir, que existe una baja utilización de políticas, se cumplen los reglamentos gubernamentales,

reciben bonos de producción pero el reparto de utilidades no se basa en el desempeño laboral, son establecidos niveles salariales en base a clasificaciones de cargo, entre los beneficios socio económico forman parte del sistema de compensaciones la pensión de jubilación, pensión de sobrevivencia, seguro medico, reciben permisos remunerados, cuentan con préstamos para adquisición de vivienda, vehículos y computador.

La satisfacción laboral respecto a los beneficios socio económicos cubren más del 50 por ciento planes de becas, seguros y guardería; así como también tarjetas de alimentación, primas por hijos y bonos de transporte. Los méritos son poco tomados en cuenta, existe caja de ahorro, la calidad de vida de los trabajadores no es evaluada, tampoco se realizan programas familiares.

El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en cuanto a la compensación del salario recibido es alto. Existe alta relación, en la medida que aumenta la compensación salarial también lo hace la satisfacción laboral, de esta manera cabe destacar debe haber una estructura salarial acorde que permita otorgar un buen plan de beneficios sociales a los empleados, para que los mismos se sientan tomados en cuenta y con una retribución justa, el presente antecedente contribuyo a la presente investigación en el desarrollo de las bases teóricas y en las referencias bibliográficas, por contener libros con autores reconocidos en el área.

Por su parte se tomo como antecedente el trabajo especial de grado titulado "Diseño de un programa de beneficios laborales para la empresa

Industrias del Mar C.A.” en el que sus autores Díaz, Marcano y Sarcos (2009), diseñaron un programa de beneficios laborales con el objeto de crear una propuesta que le facilite a la organización el otorgamiento de los beneficios laborales de manera formal y objetiva. Para este estudio tomaron como autores de referencia a Chiavenato (2000), Morales y Velandia (1999), Rimsky (2006), entre otros.

Metodológicamente, la investigación se clasifica como un proyecto factible, de tipo descriptivo y de campo. Se abordó una población de siete (7) personas conformada por la gerencia de la organización utilizando la técnica de observación mediante una encuesta, como instrumento se utilizaron dos (2) cuestionarios con preguntas dicotómicas y cerradas, validados por el comité académico mediante revisión y evaluación de ítems. El análisis de datos fue mediante estadística descriptiva, a través de elaboración de tablas donde se refleja la frecuencia absoluta.

El antecedente anteriormente expuesto, hace énfasis en el diseño del plan de beneficios sociales, lo que es muy importante, ya que para evaluar los mismos, es necesario que la organización tenga diseñado un plan de beneficios acorde a las necesidades de los empleados, contribuyendo de manera significativa a la presente investigación a la profundización de las bases teóricas por contener información necesaria e importante para el desarrollo de la misma.

Así mismo se tomo como antecedente el trabajado de especial de grado titulado “Evaluación de los beneficios laborales del personal obrero de la

Universidad del Zulia” elaborada por Gómez (2010), con el propósito de evaluar los beneficios laborales que se otorgan en dicha institución, como autores de referencia tomaron a Morales y Velandia (1999), y Chiavenato (2002). Dicha investigación se considero evaluativa, descriptiva, de campo y documental, Asumiendo dos poblaciones, una conformada por seis personas que laboran en el departamento de recursos humanos de luz y otra de tipo documental, teniendo como principal referencia la LOT.

Se utilizo la técnica de observación mediante encuesta y documental, para ello se realizaron dos instrumentos, una entrevista y una lista de verificación respectivamente, los cuales fueron validados por expertos. Los resultados de la lista de verificación se analizaron cualitativamente, mientras que el análisis realizado a la entrevista fue de tipo cuantitativo expresado en tablas a través de frecuencias absolutas.

Los resultados de la investigación arrojaron que es necesario el otorgamiento de más beneficios ya que no cumplen a cabalidad con el otorgamiento de los beneficios laborales estipulados por la normativa legal vigente aplicable. La investigación antes mencionada fue de gran ayuda para el desarrollo del objetivo general y objetivos específicos, así como para el desarrollo de indicadores y sub-indicadores de la presente investigación.

Tomando en cuenta los intereses y necesidades del talento humano contribuyendo significativamente a una mejora de la calidad de vida, es importante destacar que bs estudios anteriormente descritos muestran una significativa similitud con la investigación actual al presentar objetivos

relacionados, en este mismo sentidos, entre ellos coinciden en la necesidad de mayores beneficios laborales, dando fe de la relación directamente proporcional entre mayor compensación y beneficio laboral, mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización.

2. BASES TEÓRICAS

Según Gomez (2006, p. 49) se refiere a las bases teóricas como marco teórico, definiéndolo como “aquella etapa que implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones y antecedentes que se consideren pertinentes para el correcto encuadre del estudio“. En este mismo orden de ideas, a continuación se presentan las bases teóricas que fundamentan la presente investigación, lo cual permitirá conocer los principales aspectos de la variable de estudio.

2.1. CAPITAL HUMANO

Al respecto, Chiavenato (2007, p. 37) define capital humano como “el capital de gente, talentos y de competencias“. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas. Es necesaria una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De este modo, el capital humano

está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas en beneficio de la organización.

2.2. REMUNERACIÓN

La remuneración es el aspecto de las condiciones de trabajo que más directamente influye en la vida diaria del personal, ya que los salarios, representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los mismos; en cambio, para los empleados representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

Según Chiavenato (2002, p. 283), la remuneración se refiere “a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización“. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta.

2.2.1. TIPOS DE REMUNERACIÓN

2.2.1.1. REMUNERACIÓN DIRECTA

Según Rimsky (2006, p. 17), la remuneración directa “es todo aquello que el trabajador recibe directamente del empleador, y entre ella

reconocemos sueldos, salarios, bonos, asignaciones, comisiones, primas de vacaciones y otros premios en dinero, como fondo de ahorro, aguinaldo, entre otros“. Por su parte Chiavenato (2002, p. 283), refiere que la remuneración directa “son los beneficios y servicios sociales, que por lo general son comunes para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado”

En consideración, y a criterio de las investigadoras, no es necesaria que la remuneración directa sea recibida de una vez. Algunos componentes son mensuales, semanales, anuales. Lo importante es que el transcurso de un año el trabajador recibirá partidas en dinero.

2.2.1.2. REMUNERACIÓN INDIRECTA

Según Rinsky (2006, p. 18), la remuneración indirecta “es aquella que generalmente el trabajador no recibe en dinero, sino que puede recibirla en especies o la empresa paga a un tercero en beneficio del trabajador“. Este tipo de remuneración normalmente se realiza con la finalidad de mantener motivados al personal, para que estos cumplan de mejor manera las actividades que emprenden en la empresa.

2.3. SALARIO

La Ley Orgánica del Trabajo Vigente (L.O.T), en su Artículo 133, señala que se entiende por salario 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. El artículo 139 de la L.O.T establece que el salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.

Por su parte Reyes (2004, p.15) define el salario como “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo“. El trabajador recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

A este respecto y para efectos de este estudio, las investigadoras se adhieren al postulado de Bolhander y Snell (2008), al referir que el salario es el elemento monetario principal en la relación de un contrato de trabajo. Es decir, es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como los beneficios sociales.

Por tanto, la remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas

que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Asimismo, los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

2.3.1. CLASES DE SALARIO

En economía, administración y en cualquier otra disciplina, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. A este respecto, Chiavenato (2002, p. 245), considera que los salarios “son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios“. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, trabajo nocturno, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos

por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Asimismo, los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia logrando con ellos una mejor calidad de vida laboral y social en los trabajadores reflejada en una eficacia organizacional. Por tanto, el salario tiene sus clasificaciones a saber: a) por unidad de tiempo, b) por unidad de obra, por pieza o a destajo, c) por tarea, entre otros.

2.3.1.1. POR UNIDAD DE TIEMPO

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo (L.O.T). Esta clase de salario es el que normalmente se le otorga a la mayoría de los trabajadores en las empresas tomando en cuenta el número de horas que el mismo labora por día.

Por tanto, la L.O.T. en su Artículo 140, establece que el salario por unidad de tiempo. Es cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

2.3.1.2. POR UNIDAD DE OBRA, POR PIEZA O A DESTAJO

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleada para ejecutarla (L.O.T). Cuando se otorga esta clase de salario, se toma en cuenta el trabajo realizado por producción o cantidad.

2.3.1.3. POR TAREA

Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada (L.O.T). Esta clase de salario es otorgada a aquellos trabajadores que con metas pre-establecidas buscan obtener el resultado que la empresa requiere.

2.3.2. SIGNIFICADO DEL SALARIO

Según Chiavenato (2002, p. 284), el término salario, se entiende “como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante un tiempo determinado“. Por consiguiente, el salario es la principal razón por la que las personas diariamente cumplen una jornada de trabajo, tomando en cuenta que el salario que se le otorgue sea justo y que el mismo este apegado a las leyes que lo rigen.

2.4. BENEFICIOS SOCIALES

En la actualidad los beneficios sociales se caracterizan por ser un tema muy importante en cualquier organización, ya que los beneficios mantienen al personal motivado, creando en ellos identificación con la empresa, además de mejorar la calidad de vida del personal tanto dentro como fuera de la misma.

Por tal motivo, Chiavenato (2002, p. 283), señala que los beneficios sociales “son las comodidades, facilidades ventajas y servicios sociales que las empresas ofrecen a los empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones”. Los beneficios constituyen pagos indirectos que recibe el personal por pertenecer a una empresa, muchos de estos beneficios son concedidos a los trabajadores por decretos gubernamentales que los hacen obligatorios, buscando a su vez satisfacer las necesidades de los mismos, lo que beneficia a la organización, ya que con personal más motivado y satisfecho, se obtienen mejores resultados.

Por su parte, Bolhander y Snell (2008, p. 470) quienes se refieren a los beneficios sociales como prestaciones, refieren que para los empleados constituyen una forma de compensación indirecta que tiene el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y personal de los empleados. Así mismo Jiménez (2009, p. 40), define los beneficios sociales como:

“Aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter de liberalidad, se otorgan por pertenecer a la empresa, pero no son contraprestación directa al trabajo realizado, tampoco se

compensa por aquellos posibles perjuicios ocasionados al trabajador en el ejercicio de su actividad”

Para efectos de esta investigación, se tomara como concepto principal el enunciado por Chiavenato (2002), ya que el mismo enfatiza de manera objetiva la finalidad de los beneficios sociales, ajustándose este a lo planteado en el presente trabajo de investigación, lo que permitirá evaluar significativamente el plan de beneficios sociales de la empresa hacia los trabajadores.

2.4.1. ORIGEN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Según Chiavenato (2002, p. 319), el origen de los beneficios sociales es reciente, y está relacionado con el hecho de que las organizaciones seas socialmente responsable, el crecimiento de los planes de beneficios se debe a una serie de factores:

- Actitudes y expectativas de las personas en cuanto a las prestaciones sociales

- Demandas de los sindicatos

- Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno

- Competencia entre las organizaciones para atraer y retener personas

Anteriormente, las organizaciones utilizaban bs planes de beneficios para retener a la mano de obra debido a las condiciones adversas en las que laboraban, pero con el tiempo, los beneficios han ido adquiriendo otros propósitos como el de preservar las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, además de otorgarles una mejoría de ingresos económicos.

2.4.2. VENTAJAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales son considerados como una parte muy importante en la remuneración del personal. Por lo tanto los mismos presentan ventajas tanto para el personal como para la organización, generándose nexos de confianza y respetos entre ambas partes. (Chiavenato 2002, p. 327).

2.4.2.1. VENTAJAS PARA LA ORGANIZACIÓN

Según Chiavenato (2002, p. 327), las principales ventajas para la organización son variadas, entre las cuales se encuentran la reducción del ausentismo y rotación del personal, eleva la lealtad del empleado hacia la empresa, facilita el reclutamiento y retención del personal, disminuye los disturbios y quejas, aumentan el bienestar del empleado entre otros.

En tal sentido, cuando la empresa otorga beneficios sociales, y que a su vez estos cumplan las expectativas del personal, estos responden de manera positiva, trayendo más productividad lo que hace más fácil el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. Normalmente una organización que otorga beneficios, obtiene mejores resultados que aquellas que no los otorgan, ya que al no otorgarlos la misma corre el riesgo de que el personal se sienta descontento, lo que generaría retrasos en el cumplimiento de metas de la empresa.

2.4.2.2. VENTAJAS PARA EL EMPLEADO

A su vez los beneficios también presentan beneficios para los empleados como expresa Chiavenato (2002, p. 327), ofreciendo ventajas que no se pueden evaluar en dinero, aumentan la satisfacción en el trabajo, reduce sentimientos de inseguridad, ofrecen una remuneración extra, mejoran las relaciones con la organización, contribuyen al desarrollo personal y al bienestar individual entre otros.

2.4.3. TIPOS DE BENEFICIOS SOCIALES

Cuando se habla sobre los beneficios sociales, se pueden encontrar muchos tipos y clasificaciones. Cada organización adopta de manera voluntaria la manera de otorgar los beneficios sociales, basándose en el plan que ofrece tanto como los que exige la ley.

A la hora de hablar de los tipos de beneficios, se hace énfasis en los que son voluntarios y obligatorios. Muchas de las organización otorgan a sus empleados beneficios voluntarios que otras organizaciones no otorgan esto para ser competitivas ante un mercado laboral que busca cubrir sus necesidades, por otro lado, los beneficios obligatorios son aquellos que la empresa debe cumplir por exigencias de la ley vigente, el no cumplirlos puede acarrear sanciones. Las organizaciones que otorgan planes de beneficios acorde a las necesidades de sus empleados, normalmente tienen

altos índices de productividad, manteniendo una armonía entre los empleados y la organización.

Según Werther y Davis (2008, p. 386), “la compensación comprende más que sueldos y salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración actual incluye otras prestaciones”. Los autores se refieren a los beneficios sociales como prestaciones, indicando que las prestaciones y los servicios no son lo mismo, pero para los empleados significan una consideración importante si la sopesan con el sueldo.

Refieren los mismos autores, que los principales beneficios que se otorgan en las organizaciones son: seguros contra accidentes, seguros médicos, servicios dentales, planes de impulso a las actividades deportivas, prestaciones especiales para los periodos de vacaciones, prima de matrimonio servicios de cafetería, guardería para los hijos de los empleados.

Para efectos de esta investigación se tomara la clasificación de los tipos de beneficios sociales señalada por Chiavenato (2002), ya que esta explica de manera clara y objetiva los diferentes tipos de beneficios sociales que son necesarios otorgar a los empleados, los cuales según el autor son voluntarios y obligatorios clasificándose de la siguiente manera:

2.4.3.1. EN CUANTO A SU EXIGIBILIDAD LEGAL

Se refiere Según Chiavenato (2002, p. 284), a “aquellos beneficios que deben ser otorgados de manera obligatoria u voluntaria a los empleados de la organización” Estos beneficios suelen estar reflejados en los contratos de

trabajo, y a pesar de que muchos de los beneficios son voluntarios, es necesario destacar que no carecen de importancia ante los que son obligatorios por ley, se clasifican en beneficios obligatorios y espontáneos.

Beneficios Obligatorios: “Son los beneficios exigidos por la legislación laboral o de la seguridad social, o incluso por convención colectiva entre sindicatos”. Chiavenato (2002, p. 284). Estos beneficios deben otorgarse a todos los empleados sin excepción alguna, ya que esto conllevaría a que la organización sea sancionada por parte de las autoridades regentes de la materia, entre los principales beneficios sociales exigidos por la ley se encuentran las vacaciones, jubilación, seguro contra accidentes, prima por hijos, entre otros.

Beneficios Espontáneos: Chiavenato (2002, p. 285), los define como los “Beneficios concedidos por mera libertad de las empresas, ya que no son exigidos por ley ni por negociación colectiva. También llamados beneficios marginales o beneficios voluntarios”. Estos beneficios los concede la organización con la finalidad de que los empleados perciban beneficios adicionales a los impuestos en la ley, de esta manera se logra que los mismos se sientan más motivados a la hora de realizar sus actividades.

Entre los principales beneficios espontáneos se pueden nombrar bonificaciones, transporte, préstamos a los empleados, restaurantes o cafeterías, asistencia medico hospitalaria diferente a la del convenio, entre otros.

2.4.3.2. EN CUANTO A SU NATURALEZA

Según Chiavenato (2002, p. 285), la organización en su plan de beneficios debe otorgar tanto beneficios monetarios, como beneficios no monetarios, que pueden influir en la competitividad de la empresa y en su éxito económico, es importante destacar que el empleado no solo toma en cuenta los beneficios que percibe en dinero, sino también aquellos que se le otorgan con la finalidad de cubrir otro tipo de necesidades, no menos importantes.

Beneficios Monetarios: Chiavenato (2002, p. 285), que los beneficios monetarios son “Beneficios concedidos en dinero, generalmente a través de nomina, los cuales generan prestaciones sociales”. Los beneficios monetarios son la principal causa de que los empleados ejecuten sus actividades de manera eficiente, buscando de esta manera recibirlos de manera permanente y regular. Entre los principales beneficios monetarios se encuentran vacaciones, prima salarial, bonificaciones, complementación del salario en las ausencias prolongadas por enfermedad.

Beneficios No Monetarios: Chiavenato (2002, p. 285). “Beneficios no financieros ofrecidos; por ejemplo, servicios, ventajas o facilidades para los usuarios”. Estos beneficios son aquellos que se les otorga a los empleados con la finalidad de ofrecer facilidades tanto dentro como fuera de la organización.

Estos beneficios no son concedidos en efectivo ni generan algún tipo de prestación, entre los beneficios no monetarios se pueden mencionar: restaurante o cafetería para empleados, asistencia medico-hospitalaria, asistencia odontológica, servicio social o consejería, club o asociación, transporte desde la casa a la empresa, horario móvil o flexible.

2.4.3.3. EN CUANTO A LOS OBJETIVOS

Estos beneficios son otorgados Según Chiavenato (2002, p. 285), con la finalidad de mejorar las condiciones de los empleados dentro de la organización, aumentando de manera significativa la satisfacción de los mismos, ayudando a mejorar los procesos en sus puestos de trabajo, contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la misma. Existen los beneficios asistenciales, beneficios recreativos y planes supletorios.

Beneficios Asistenciales: Según Chiavenato (2002, p. 285), son “Beneficios que buscan proveer al empleado y su familia de ciertas condiciones de seguridad y previsión, en caso de imprevistos o emergencias, muchas veces fuera de su control o de su voluntad”. Esta clase de beneficios es sumamente importante para los empleados, ya que los mismos son otorgados para asegurar la salud y el bienestar de de todas las personas que integran la organización, dándoles tranquilidad a la hora tener este tipo de eventualidades. Entre estos beneficios se pueden nombrar: asistencia medico-hospitalaria, asistencia odontológica, asistencia financiera, guardería para los hijos de empleados, entre otros.

Beneficios Recreativos: Según Chiavenato (2002 p. 286), son “servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones físicas y psicológicas de descanso, diversión, recreación, higiene mental y tiempo libre”, estos beneficios se otorgan buscando el fortalecimiento de la organización de manera informal, tomando en cuenta que los empleados necesitan algún tipo de recreación que los motive y a su vez, que ayuden a despejarlos un poco de las actividades diarias asignadas por la organización. Como algunos beneficios recreativos se pueden nombrar: asociación o club, áreas de descanso en los intervalos de trabajo, música ambiental, actividades deportivas comunitarias, entre otros.

Planes Supletorios: Refiere Chiavenato (2002, p. 286), que son “servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades e instalaciones y utilidades para mejorar su calidad de vida”. Estos beneficios buscan aumentar la satisfacción de los empleados sobretodo dentro de las áreas internas de la organización, logrando de esta manera que los mismos se comprometan a realizar mejor sus funciones. Entre los beneficios supletorios se pueden nombrar transporte, restaurante en el sitio de trabajo, estacionamiento, horario móvil de trabajo.

2.4.4. OBJETIVOS DE LOS PLANES DE BENEFICIOS

Los beneficios se otorgan en las organizaciones con la finalidad de obtener ventajas tanto para los empleados como para la organización. En tal

sentido Chiavenato (2002, p. 287), expresa que “cada organización define su plan de beneficios para atender las necesidades de los empleados. Generalmente el plan de beneficios está compuesto de un paquete de beneficios adecuado al perfil de los empleados y de sus actividades”. Los beneficios buscan cubrir varios objetivos: individuales, económicos y sociales.

2.4.4.1. OBJETIVOS INDIVIDUALES

Según Chiavenato (2002, p. 287), “los beneficios tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida familiar y laboral más tranquila y productiva”. Los planes de beneficios buscan satisfacer las necesidades personales y humanas de cada empleado, con la finalidad de que puedan desligarse de las preocupaciones diarias y concentrarse más en las actividades laborales.

2.4.4.2. OBJETIVOS ECONÓMICOS

Según Chiavenato (2002, p. 287), los beneficios sociales deben ser un elemento de atracción y mantenimiento de personal. En este sentido, los beneficios buscan:

- Reducir la fatiga física y psicológica de las personas.
- Apoyar el reclutamiento de personal y atraer candidatos.
- Reducir la rotación del personal y fijar a las personas en la organización.

- Reducir el ausentismo.
- Mejorar la calidad de vida de las personas.
- Minimizar el costo de las horas trabajadas.
- Lograr la eficiencia y la efectividad en la ejecución de las actividades

En la actualidad, la mayoría de las personas buscan que la organización les ofrezca planes de beneficios que se adapten a sus necesidades económicas, mientras se tenga un plan de beneficios diverso y variado, es más probable que los empleados se sientan más identificados con la organización, obteniendo de esta manera mejores resultados y una mayor productividad, a su vez la alta motivación mejorara las relaciones laborales mejorando el clima organizacional.

2.4.4.3. OBJETIVOS SOCIALES

Según Chiavenato (2002, p. 288), “son todas aquellas prestaciones otorgadas voluntariamente por el empleador, esto es, que no estén ordenados por la legislación ni por la convención colectiva de trabajo o que mejoran los que ellos establecen”. En este sentido, los beneficios atienden a diversos tipos de requerimientos humanos, por tal motivo se clasifican en las necesidades que satisfacen a los empleados.

Por ello, los beneficios sociales procuran llenar deficiencias o ausencias de la previsión social, del sistema educativo y de los demás servicios prestados por el gobierno o por la comunidad.

- En el cargo: incluyen bonificaciones, premios de producción, seguro de vida, entre otros.

- Fuera del cargo, pero en la organización: restaurante, cafetería, tiempo libre, transporte, entre otros.

- Fuera de la organización, en la comunidad: incluye recreación, actividades deportivas y comunitarias, entre otros.

Los objetivos sociales de los planes de beneficios determinan la condición del empleado dentro de la organización, las personas que laboran dentro de una organización normalmente conviven juntas, creando lazos afectivos de compañerismo, por esto la organización debe otorgarle beneficios que ayuden al esparcimiento y recreación de los empleados, ayudando así a crear un clima laboral estable.

En este sentido, los beneficios procuran llenar deficiencias, lagunas o ausencia de la previsión social, del sistema educativo y de los demás servicios prestados por el gobierno o por la comunidad, como transporte, seguridad, alimentación, salud, educación, recreación, tiempo libre, transporte, remuneración adicional o gratificaciones, entre otros.

2.4.5. NORMATIVA LEGAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Dentro de la LOT se encuentran los aspectos legales que deben cumplir el patrono y trabajador, puesto que en ella están reflejados los deberes y derechos de los mismos. Estos beneficios son obligatorios, y deben ser otorgados a todos los empleados de la organización, si se hace omisión al

cumplimiento de dichos beneficios, la organización podría ser sancionada. A continuación se explicarán algunos de los beneficios que deben ser cumplidos de conformidad con lo expuesto en la ley.

2.4.5.1. VACACIONES

Para Brito (2005), las vacaciones representa el descanso anual de los trabajadores, cuyo derecho surge cuando se cumplen las condiciones establecidas en el Artículo 219. “Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador”. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocida e irrenunciable.

Según el Artículo 219 de la LOT, establece: el trabajador luego de haber cumplido un (1) año de servicio ininterrumpido para un patrono, tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles, y en los años sucesivos tendrá derecho de un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

2.4.5.2. BONO VACACIONAL

Mondy y Noe (2005, p. 328) se refieren al bono vacacional como vacaciones pagadas, los autores coinciden en que este beneficio cumple con metas de compensación importantes, que proporciona a los trabajadores una

oportunidad para descansar, sentirse rejuvenecidos y más productivos, también acotan que el tiempo de vacaciones pagadas aumenta comúnmente con la antigüedad.

El bono vacacional es aquel que se le otorga al empleado siendo este un derecho del mismo, en el que recibe un pago adicional por cada año de servicio prestado que recibe por motivo de su descanso remunerado, con la finalidad de que el empleado pueda invertir en el disfrute de las mismas.

De acuerdo al Art. 223 de la LOT los patronos deberán pagarle al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones además del salario correspondiente, una bonificación especial equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un día por cada año, hasta un total de veintiún (21) días.

2.4.5.3. UTILIDADES

Según Téllez y Rivera (2005, p. 27), “la participación en las utilidades es un derecho de los trabajadores de recibir una parte de utilidad generada con su participación o esfuerzo”, representan un derecho que tiene el trabajador percibir partes de las ganancias que obtiene una empresa o patrón por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado, las mismas son normalmente otorgadas en el mes de diciembre, o en su defecto según algún contrato colectivo que se haya establecido.

La LOT en su Artículo 174 establece, que las empresas deberán distribuir entre los trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios

líquidos que hubieran obtenido al final de su ejercicio fiscal o cierre contable. Se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos, y los exonerados a la ley de Impuesto Sobre la Renta.

Así mismo, La Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo 175 señala que las utilidades o bonificación de fin de año se calculan en el intervalo de un mínimo de 15 días, hasta un máximo de 4 meses de salario por año completo de servicios, de los cuales al menos 15 días deberán ser pagados a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

2.4.5.4. GUARDERÍAS INFANTILES

La LOT en su Artículo 391 establece, que el patrono que ocupe a más de 20 trabajadoras, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante el cumplimiento de la jornada de trabajo. La misma deberá contar con personal capacitado y especializado para el cuidado de los menores.

Por su parte en el Artículo 126 del reglamento de la LOT destaca que los empleadores a que se refiere el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo, deberán garantizar a los trabajadores que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos, que sus hijos, hasta los cinco (5) años de edad, disfrutarán del servicio de guardería infantil durante la jornada de trabajo.

Así mismo, el Artículo 127 del reglamento de la LOT se refiere a las Modalidades de cumplimiento de dicho beneficio: La obligación prevista en el

artículo que antecede podrá cumplirse mediante:

a) El pago de la matrícula y mensualidades a una guardería infantil, autorizada por el Instituto Nacional del Menor y, si fuere posible, ubicada cerca de la residencia del trabajador. En este supuesto, la obligación del empleador se entenderá satisfecha con el pago de una cantidad equivalente al treinta y ocho por ciento (38%) del salario mínimo, por concepto de matrícula y de cada mensualidad.

2.4.5.5. ALIMENTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Este beneficio de alimentación es uno de los más importantes ya que la normativa legal vigente ha obligado a las organizaciones al otorgamiento del mismo, y es otorgado con la finalidad de concederles a los empleados la posibilidad de adquirir sus alimentos en los diferentes establecimientos o de que la misma organización otorgue el beneficio mediante comedores, o en su defecto, en efectivo.

La ley de alimentación para trabajadores en su Artículo 1 establece, que este beneficio consiste en proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.

La Ley de alimentación para trabajadores en su Artículo 4 señala, que la forma de otorgamiento del mismo estará sujeta bajo las siguientes modalidades:

- Mediante comedores propios operados por el empleador o contratados con terceros en el lugar de trabajo o sus mediaciones.

- Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.

- Mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.

- Mediante la provisión o entrega al trabajador de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración y gestión de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizada únicamente en restaurantes, establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas, con los cuales la empresa haya celebrado convenios a tales fines.

- Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo.

- Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

Excepciones en el Otorgamiento del Beneficio (Parágrafo Primero Artículo 4 de la LOT)

El beneficio de alimentación no podrá ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, o por otro medio que desvirtúe el propósito de esta Ley, salvo en los siguientes supuestos:

a) Podrá ser pagado en dinero efectivo o su equivalente, cuando el empleador con menos de veinte (20) trabajadores se le dificulte cumplir con los beneficios de alimentación mediante las formas en el presente artículo.

b) Podrá ser pagado en dinero efectivo o su equivalente, cuando a los trabajadores, independientemente del número de empleados con que cuente el empleador, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica.

Por su parte el Artículo 25, de reglamento de la ley de alimentación para los trabajadores estipula el lapso de entrega de dicho beneficio tomando en cuenta lo siguiente: Cuando el beneficio sea otorgado a través de cupones o tickets, éstos deberán ser entregados dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del mes respectivo. En caso de que la modalidad de otorgamiento sea a través de tarjetas electrónicas de alimentación, la carga deberá ser efectuada dentro del lapso aquí señalado. (Reglamento de ley de alimentación para trabajadores).

3. SISTEMA DE VARIABLES

3.1. DEFINICIÓN NOMINAL

Beneficios sociales.

3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Se define a los beneficios sociales como las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que las empresas ofrecen los empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones”. (Chiavenato 2002, p. 283).

3.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Operacionalmente, los beneficios sociales se definen como las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que la empresa Atel Trading C.A., ofrece a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La misma será medida a través del instrumento elaborado por D´ Alta y Lugo (2012) mediante las dimensiones e indicadores que se reflejan en el cuadro de Operacionalización. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1
Operacionalización de la variable

Objetivo general: Evaluar los beneficios sociales otorgados a los empleados de la empresa Atel Trading C.A

Objetivos Específicos	Variable	Dimensión	Sub-dimensión	Indicadores
Analizar los tipos de beneficios sociales otorgados al personal de la empresa Atel Trading C.A.	Beneficios Sociales	Tipos de beneficios sociales	En cuanto a la exigibilidad legal	-Beneficios legales. -Beneficios espontáneos.
			En cuanto a la naturaleza	-Beneficios monetarios. -Beneficios monetarios. no
			En cuanto a los objetivos	-Beneficios asistenciales. -Beneficios recreativos. -Planes supletorios.
Evaluar los objetivos del plan de beneficios otorgados al personal de la empresa Atel Trading C.A.		Objetivos de los planes de beneficios		-Objetivos individuales. -Objetivos económicos -Objetivos Sociales.
Determinar el cumplimiento de la normativa legal aplicable a los beneficios sociales otorgados al personal de Atel Trading C.A.		Normativa legal aplicable a los beneficios sociales.		- Vacaciones. - Bono vacacional. - Utilidades. - Guardería. - Plan de alimentación.

Fuente: D' Alta y Lugo (2012)