



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO
DE CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO DE LA
ENSAMBLADORA FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A.
DEL ESTADO CARABOBO SEGUN CONTRATO COLECTIVO**

Trabajo de Grado para optar al título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autor: Albarys Castillo

San Diego, Noviembre 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PAÉZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL
MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA DEL EMPLEADO DE LA
ENSAMBLADORA FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A. DEL ESTADO
CARABOBO SEGUN CONTRATO COLECTIVO**

Autores: Albarys Castillo

Tutor(a): Leticia Barrios

Fecha: Noviembre, 2015.

RESUMEN INFORMATIVO

El presente trabajo tuvo como objetivo general el proponer un plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. del Estado Carabobo, por medio de nuevo contrato colectivo, logrando así que los empleados de esta empresa bajo dicha normativa colectiva obtuvieran mejores beneficios que actúen en pro a una mejor calidad de vida, siempre adaptándose a la realidad de la situación país que se presenta en Venezuela sin caer en perjuicios para la compañía. Por ello se realizó un estudio lo suficientemente minucioso y detallado, de manera que fue posible la elaboración de una propuesta apropiada para solventar la problemática planteada. La metodología estuvo concebida bajo una modalidad de proyecto factible y afirmada por medio de un diseño de investigación de campo, como también reforzada con una investigación documental, y siendo la población del tipo finita. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual arrojó los resultados que permitieron determinar elementos para un contrato colectivo ajustado a las condiciones del país con beneficios para ambos elementos como estrategia factible. Al final del trabajo se indicó la descripción de las estrategias recomendadas para otorgar el mejoramiento esperado en la calidad de vida de los empleados de la empresa Ford Motor de Venezuela.

Descriptor: Estrategias, Contrato Colectivo, Calidad de Vida, Normativa,

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO		pp.
RESUMEN INFORMATIVO.....		V
INTRODUCCIÓN.....		1
CAPÍTULO		
I	EL PROBLEMA	3
	1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
	1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
	1.3. OBJETIVOS	7
	1.4. JUSTIFICACIÓN	8
II	MARCO TEÓRICO	10
	2.1. ANTECEDENTES	10
	2.2. BASES TEÓRICAS	13
	2.3. BASES LEGALES	19
	2.4. TERMINOS BASICOS	22
III	MARCO METODOLÓGICO	24
	3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	24
	3.2. FASES METODOLOGICAS	27
IV	RESULTADOS	30
	4.1. RESULTADOS	30
V	LA PROPUESTA	44
	5.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	45
	5.2. JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA	45
	5.3. ALCANCE	45
	5.4. FASE I	46
	5.5. FASE II	51
	5.6. FASE III	54
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58

INDICE DE GRAFICOS

N°	<i>GRAFICOS</i>	p·p
1	Rango de edades de los empleados entrevistados	32
2	Registro del sexo de los trabajadores de la ensambladora Ford Motor S.A.	33
3	Registro del sexo de los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor, S.A.	34
4	Registro del nivel educacional de los empleados participantes	35
5	Rango de tiempo de los empleados trabajando en la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A.	36
6	Calificación del trabajo realizado por los empleados	37
7	Escala de Calificación Nominal	39

INDICE DE CUADROS

N°	<i>CUADROS</i>	p·p
1	Rango de edades de los empleados entrevistados	32
2	Registro del sexo de los trabajadores de la ensambladora Ford Motor S.A.	33
3	Registro del sexo de los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor, S.A.	34
4	Registro del nivel educacional de los empleados participantes	35
5	Rango de tiempo de los empleados trabajando en la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A.	36
6	Calificación del trabajo realizado por los empleados	37
7	Escala de Calificación Nominal	38
8	Cuadro resumen de propuesta	56

INTRODUCCIÓN

Desde la llegada de los nuevos estándares de contratación colectiva que trajeron consigo las empresas privadas internacionales al país, Venezuela obtuvo un cambio significativo en lo que respecta a los beneficios que obtienen las personas que son contratadas para trabajar en estas empresas, permitiéndoles así poseer las herramientas necesarias para progresar como individuos y seres humanos, pero a su vez es necesario mencionar que no siempre son bien recibidas o bien realizadas dichas contrataciones, ya que en muchos momentos, se han comprobado por distintos medios comunicacionales del país, de muchas faltas y fallas que hay en el contenido de dichos contratos. Es por eso que se realiza la constitución de sindicatos quienes velan por el cumplimiento y la seguridad de los empleados de las empresas, entre ellas se encuentra la ensambladora Ford Motor de Venezuela, que desde hace varios años realiza actividades en la ciudad de Valencia, y sus trabajadores siempre han gozado de grandes beneficios que permiten una mejor calidad de vida laboral, pero debido a la situación problemática por la cual pasa el país en la actualidad, se realizó un análisis de su actual normativa colectiva y se procedió a identificar si son acuerdos correspondientes y pertinentes para tanto los empleados como para la empresa misma. Considerando toda la problemática y el proceso, el proyecto constó de cuatro (5) capítulos, los cuales se desarrollarán de la siguiente manera:

CAPÍTULO I “El problema”: Contiene el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación y el alcance.

CAPÍTULO II “Marco teórico”: Contiene los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la definición de términos básicos.

CAPÍTULO III “Marco metodológico”: Donde se presentó el tipo de investigación, el diseño de la investigación y las fases metodológicas.

CAPÍTULO IV “Resultados”: Donde se expuso los análisis de los distintos resultados que se proponen en las fases metodológicas.

CAPITULO V “La propuesta”: Contiene el desarrollo de la propuesta, las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

Las organizaciones o empresas que se desempeña a una escala internacional e incluso mundial, se encuentran inmersas en un escenario globalizado y altamente competitivo, es por ello que es de suma necesidad que la alta gerencia de dichas entidades implante ciertos mecanismos o procedimientos para poder cumplir con los objetivos que éstas se puedan proponer así mismas, tales como: utilización de tecnología de punta, creación es planes estratégicos, políticas del personal, entre otros; todo esto para disponer de una fuerza de trabajo que se sienta motivada, lo cual dará como resultado un desempeño optimo, como a su vez, se podrá satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus empleados.

Desde 1950 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial para la Salud (OMS) comparten definiciones comunes acerca de lo que serían las condiciones adecuadas de trabajo planteado que para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo deben tomarse en cuenta las siguientes variables:

Morales: Un trabajador no debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo ni tampoco otras personas relacionadas con la actividad laboral.

Económicas: Muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, por el costo del pago del seguro, para los discapacitados y el tratamiento médico y la disminución de la fuerza laboral.

Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, entre otros.

Legales: los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el derecho penal o el derecho civil, se considera que sin presión legal las organizaciones no podrían sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo solo por las razones morales o de ganancia a largo plazo.

Otro punto muy importante en lo que respecta la calidad de vida en el trabajo, son las buenas condiciones de seguridad en el puesto de trabajo, donde Casco (2007) hace referencia a la salud ocupacional como “el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas”

Es por ello que las grandes empresas del mundo ponen en primer lugar la importancia de crear ambientes laborales más propicios y motivadores, que se encuentren dirigidos a satisfacer las necesidades de los trabajadores, entre los cuales se pueden mencionar: condiciones de trabajo más seguros e higiénicos, la sensación de seguridad en el puesto de trabajo, la posibilidad de avanzar gracias a méritos obtenidos, percibir un apoyo permanente por parte de la empresa hacia el crecimiento y el sostén que permita el desarrollo de la estructura integral tanto familiar como personal.

En tal sentido, las organizaciones tanto públicas como privadas, realizan una búsqueda de mecanismos que hagan más fáciles los procesos que permitan cubrir dicha serie de necesidades relativos a la calidad de vida de los trabajadores, y poder lograr una optimización del rendimiento y desempeño en el área de trabajo, con lo que se podrá cumplir de la mejor manera las responsabilidades de cada empleado, a

su vez ayuda a la identificación de actualizaciones y mejoras que se requieran en el área de trabajo, como también poder minimizar los riesgos ocupacionales, lo cual conlleva a una mejora de la producción y/o las prestaciones de servicio.

En consecuencia, el término de calidad de vida en el trabajo adquiere una gran relevancia, ya que representa el grado de satisfacción de las necesidades personales importantes en el trabajo; Gibson (1996), define a la calidad de vida laboral como “Una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. (pág. 908).

Es evidente, que para el crecimiento y desarrollo de cualquier organización, el factor humano es de suma importancia, adquiriendo así un papel muy importante en este procedimiento, debido a que todas estas entidades otorgan a la organización su trabajo, talento, creatividad, tiempo y vida para el logro de los objetivos.

Una situación similar se presenta para la comunidad empresarial e industrial ubicadas en territorio venezolano, representando así un gran reto para estas, ya que muchas empresas de gran magnitud y presencia en el mercado localizadas en Venezuela son de origen extranjero, pero aun así requieren de la implementación de una serie de estrategias que no solo involucren el talento y aptitudes de las personas que laboren en una compañía, si no a su vez deben adaptarse a la situación continuamente cambiante que se presenta en el país, y aún más cuando esta se ve influenciada por factores económicos y de transacciones internacionales a base de exportación e importación, es así, como muchas empresas estructuran y diseñan sistemas de apoyo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados acorde a las actividades que estos realicen y sean cónsonas a las aspiraciones de superación profesional, así como también laboral.

Se hizo necesario resaltar la importancia de tomar en cuenta la conducta del mercado salarial, como también los reales costos de lo que respecta a la manutención familiar al momento de ofrecer elementos para optimizar la calidad de vida del

trabajador, ayudando a su vez a determinar cuál es el nivel en el que se encuentra y donde se confirmó si las compensaciones que se han ofrecido a los trabajadores son cónsonas para cubrir dichos costos, debido a esto, los departamentos competentes de las organizaciones ubicadas en Venezuela deben tomar previsiones a fin de mantener motivado a su personal, evitando el surgimiento de conflictos direccionados por demandas salariales y de beneficios, pero que también le permita a la empresa ubicada en territorio venezolano sustentarse para el continuo desarrollo.

Tal es el caso de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. ubicada en el Estado Carabobo, la cual tiene entre sus políticas el desarrollo integral del personal y la implementación de incentivos influyentes a un punto socioeconómico para el empleado o trabajador contratado, pero es necesario mencionar que dichos beneficios poseen una alta probabilidad de no encontrarse adaptados a las situaciones actuales por la cuales se encuentra atravesando el país, y dando así un corto alcance de los beneficios otorgados e indicados en el convenio colectivo del actual periodo de la empresa, pudiendo afectar el rendimiento de toda la compañía.

Por la problemática existente, es de necesidad realizar un análisis comparativo de los distintos convenios colectivos preferiblemente de los últimos tres periodos de la empresa y los elementos para optimizar la calidad de vida de los empleados plasmados en dichas documentaciones, ya que dicha comparación permitirá identificar si dichas modificaciones han sido para el beneficio o no de los elementos que trabajan e integran a la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A., de igual forma es importante determinar la objetividad y la percepción que tienen los empleados sobre dicho acuerdo colectivo tanto para su beneficio como rendimiento.

Un mal diseño de las estrategias para el mejoramiento de la calidad del trabajado para la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. pudiera conducir a la empresa a una crisis en el ambiente labora, surgiendo problemas adicionales al de una simple optimización del escrito del convenio colectivo.

El presente trabajo de investigación, por medio de la conceptualización de las condiciones laborales, según los parámetros de la calidad de vida laboral, además de un análisis comparativo de los escritos de convenios colectivos de periodos pasados, se pretende determinar cuáles son las situaciones actuales de los empleados y su percepción de dichas estrategias para la optimización de su calidad de vida como empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A., tomando en cuenta que por distintos factores situacionales del país, la industria se ha visto suscitando a la flexibilización de varias condiciones descritas en dichos escritos de la contratación colectiva, y en ciertas ocasiones, cambiando pautas establecidas y presumiendo que se pone en entredicho muchas de las reivindicaciones logradas por la nómina laboral a través de los años por este sector.

1.2. Formulación del Problema

En consecuencia, la investigación que se realizó a la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A., donde en primera instancia se procedió a analizar los convenios colectivos y posteriormente a determinar lo opinión que poseen los trabajadores según la percepción de los beneficios y elementos que permiten mejorar su calidad de vida como empleados de esta empresa.

Surgiendo la formulación de la siguiente interrogante: ¿Cómo optimizar la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. según contrato colectivo sin poner en riesgo al desarrollo de la empresa en territorio venezolano?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Proponer plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo por medio nuevo contrato colectivo

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual con relación a la satisfacción laboral percibida por los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo.
- Analizar los aspectos relacionados con la calidad de vida de los trabajadores según los convenios colectivos de los últimos tres periodos de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A.
- Diseñar un plan de mejoramientos de las estrategias actuales para la optimización de la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A.

1.4. Justificación

La calidad de vida en el trabajo le permite al empleado obtener no solo un ambiente adecuado que lo conlleve a la motivación y rendimiento esencial para el desarrollo de la empresa, de igual manera esto permite un crecimiento personal como también profesional del mismo, otorgándole beneficios externos a la industrial, enfocados a su ámbito familiar y como individuo.

Actualmente la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. posee un convenio colectivo o contrato colectivo con diferentes elementos de apoyo enfocado al desarrollo de sus empleados, pero es necesario realizar una investigación para saber si realmente dichas estrategias realizadas y aplicadas por la empresa cubren las necesidades de sus empleados como seres independientes, tomando en cuenta los aspectos internos y externos de cada individuo en su entorno laboral, tales como la equidad salarial, su percepción del ambiente de trabajo, salud ocupacional, desarrollo profesional, entre otros.

Por ello la presente investigación o trabajo de grado, busca el análisis de la situación actual y sus distintos elementos pertinentes al tema desarrollados por la

empresa, con el objetivo de proponer un plan de optimización de la calidad de vida del empleado de la empresa Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo según contratación colectiva.

A su vez se espera que este trabajo de grado sirva como aporte novedoso y bibliográfico para futuras investigaciones relacionadas al tema en el área de las Relaciones Industriales, para ser usada como elemento educacional, de consulta y referencia

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En el siguiente capítulo de este trabajo de grado, se realizaron una búsqueda, análisis y selección de distintas documentaciones bibliográficas con la finalidad de recopilar información que pudiera ser de ayuda para la creación de una solución a la problemática descrita en esta investigación.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Tovar, (2013), quien se encontraba cursando sus estudios en la Universidad José Antonio Páez, donde obtuvo el título de Licenciado en Relaciones Industriales, realizo un estudio titulado **“Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Febeca C.A.”** y cuyo objetivo general de la investigación era “Proponer un plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de Recursos Humanos”

Dicha investigación se encontraba tipificada bajo las características de una investigación de campo descriptiva, apoyada a su vez de un estudio documental para así poder ser presentado como proyecto factible. Es necesario resaltar que dicha investigación ha aportado información sobre la importancia de la relación entre empleados y el patrón para que estos puedan tomar como principal preocupación lograr que los grupos de trabajaos sean más productivos, eficientes y estén motivado gracias a distintos métodos de motivación diseñados en este estudio, tomando en cuenta la calidad de vida del trabajador y su desarrollo como individuo.

Rivero, (2012) realizando sus estudios en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, para optar por el título de Licenciado en Trabajo Social, ha presentado su trabajo de grado titulado “**Calidad de Vida Laboral del Personal Obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumana**”, cuyo objetivo general era el de “Determinar la calidad de vida laboral del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente”

Rivero ha de realizar su investigación, tomando en cuenta todas las causales y consecuencias correspondientes a la problemática, en tal sentido utilizo la investigación de campo, para así obtener información relevante sobre la problemática en el área de estudio, a su vez, empleo herramientas de recolección de datos basadas en la entrevista y encuesta, como también se encontró reforzada por medio de una investigación Documental para así reforzar las teorías de la calidad de vida para los trabajadores y ser empleado en la solución a la problemática naciente de dicho estudio.

Gracias al estudio descrito anteriormente, se ha podido recolectar información, de cómo los sistemas sindicales pueden colaborar a la búsqueda de irregularidades de una empresa para proceder a su mejoramiento o corrección, de igual forma se obtuvo datos de como la mala condición del ambiente y puesto de trabajo perjudica al desarrollo de las actividades de cada uno de los elementos de esta institución, y que es necesario otorgar en conjunto a la contratación del personal un área de trabajo de buenas condiciones, como también proceder a otorgar a los empleados beneficios que permiten entregarles seguridad en su trabajo y fuera de este. La detección del incumplimiento de los beneficios contractuales del personal obrero, que la mayoría no ha de poder gozar, ocasionando descontento y desmotivación de dichos trabajadores

De la misma forma, Marlín, (2011), realizando estudios en la Universidad Católica Andrés Bello, realizo un trabajo de grado para optar por el título de

Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, el cual se encontraba identificado como **“Propuesta de un Programa de Calidad de Vida laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz”**. El cual tenía el siguiente objetivo general “Proponer un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz”

La siguiente investigación, en función a los objetivos que esta poseía, se incorporó el tipo de investigación denominado proyectiva, la cual consistía en la elaboración de una propuesta para solucionar un problema, de igual forma el diseño en el cual Marlín realizó su trabajo de grado eran del modelo de Campo y Bibliográfico con un nivel de conocimiento del tipo Descriptiva.

Tan importante investigación, ha otorgado al desarrollo del presente trabajo de grado, información acerca de las siguientes dimensiones basadas en el modelo Sociológico Armando Lares, tales como: la equidad económica, participación y control, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral, con la finalidad de elaborar un programa de calidad de vida laboral que permitiera a la empresa orientar sus fuerzas y recursos hacia el bien de los empleados a través de la mejora de las condiciones laborales y beneficios a estos.

Se puede hacer mención a su vez, de Santiso, (2013) quien realizó sus estudios en la Universidad José Antonio Páez, institución que le otorgo el título de Licenciada en Relaciones Industriales, gracias a la realización de un estudio titulado **“Programa de responsabilidad social para mejorar la calidad de vida en el trabajo en la empresa Fertilizantes del Centro, C.A.”**

Dicha investigación se encontró estructurada como un proyecto factible, apoyado bajo un diseño de campo ya que los datos recolectados se extrajeron directamente de los trabajadores de la empresa investigada por medio de la herramienta conocida como encuesta empleada en procesos de entrevista.

Este elemento documental, indico en sus resultados, que la empresa investigada no había realizado un estudio que permitiera evidenciar efectivamente lo que se está ejecutando para la mejora de calidad de vida laboral de sus trabajadores o si se están haciendo aportes significativos para la estima laboral de cada uno de ellos, es por ello que se hace necesario realizar una investigación a fondo y determinar cómo se encuentra la percepción de los índices de calidad de vida que reciben los trabajadores de dicha empresa, para posteriormente proponer la realización de un elemento que pueda servir de soporte para estas entidades y a su vez puedan asegurar mejores propuesta que permitan obtener una optimización de la calidad de vida laboral.

Finalmente, Machado y Torres. (2011) quienes realizaron sus estudios en la universidad José Antonio Páez, donde realizaron una investigación titulada **“Propuesta para la Mejora en la Calidad de Vida en el Trabajo a Partir de la Convención Colectiva en Industrias Frontier, C.A.”** y obteniendo así el título de licenciados en Relaciones Industriales

2.2 Bases Teóricas

Para el desarrollo de la investigación es necesario describir los distintos fundamentos relacionados al problema investigado, esto proporcionara una visión amplia de los conceptos utilizados por las investigadoras para cimentar su proyecto. Según Arias (2.006), “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado.” (p.106).

A continuación se presentó como referencia a aquellas teorías y conceptos que tienen relación con la investigación que se llevó a cabo con el propósito de entender el análisis que se realizó. Es importante destacar que para llevar a cabo la investigación, se deben definir términos y teorías relacionadas con los objetivos

planteados anteriormente, a fin de contextualizar lo que se desea plasmar, haciéndolo entendible y coherente para la fluida comprensión de lector.

2.2.1. Calidad de Vida

Es un concepto complejo e integral que permite abarcar varias perspectivas de la vida del individuo, por ende, se considera muy amplio por cuanto está ligado a la satisfacción de las necesidades sociales y laborales

Dentro de este orden de ideas, este concepto tiene diferentes interpretaciones, es decir, no existe un criterio único con relación al mismo. No obstante para abordar la definición de calidad de vida, se hace necesario definir los dos (2) componentes que lo conforman:

La Real Academia Española (2004) define Calidad: como “la condición concreta en un objeto o conjunto de cualidades o propiedades que caracterizan una cosa o una persona”. (Pág. 186)

Cabe resaltar que este término abarca varios elementos que influyen en la satisfacción de las necesidades humanas, debido a que permite el desarrollo y crecimiento pleno tanto biológico, como psicológico de las sociedades, con respecto al segundo componente, la Real Academia Española señala que la vida es “cualquier cosa que produce una gran satisfacción o da valor a la existencia de alguien” (Pág. 850)

De allí, se considera que el concepto hace referencia a la capacidad que tienen los seres vivos para reproducirse, desarrollarse y relacionarse de acuerdo a sus aspiraciones y metas. En tal sentido, diferentes autores han realizado ciertas aproximaciones teóricas referentes al tema. Entre estos autores se encuentran: el diccionario electrónico Wikipedia (2009) define la calidad de vida como “el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a este cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida”.

2.2.2. Calidad de Vida Laboral

Según Walton (1972 c.p. Segurado y Agulló, 2002), la calidad de vida laboral “Es un proceso para humanizar el lugar de trabajo”.

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida, y a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. Debido a que el cubrimiento de las necesidades de manutención y mejoramiento de su habitualidad, solamente se puede cubrir mediante el ingreso económico proveniente de su actividad laboral, en este sentido. Villegas (2009:49), define la calidad de vida como:

El principio rector de toda política laboral, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho con la labor que realiza, se puede obtener que:

- Su calidad de vida es superior.
- Su eficacia y eficiencia es mayor.
- La fluctuación laboral disminuye.
- Se eleva la autoestima
- Es más elevado el sentido de pertenencia y de dueño de los bienes del estado.
- Propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales.
- Se dan importantes pasos en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital del hombre.

El elemento fundamental para un alto nivel de calidad de vida laboral es la posibilidad real que tenga el individuo de ejecutar un trabajo correspondencia con la capacidad y vocación que posee y donde la riqueza de contenido de trabajo esté presente los elementos intelectuales, necesidad de desarrollar iniciativa y creatividad, además de la autonomía, viabilidad de situaciones, entre otros. Al respecto, Fernández (2009:45), señala que:

Hay que tener presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico profesional y cultural del hombre, en nuestra sociedad, se desarrolla mucho más aceleradamente que el enriquecimiento del contenido de las actividades laborales.

2.2.3 Contratación Colectiva

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Hay varias tesis sobre su naturaleza; puede ser contractual (los que consideran al convenio como un contrato) puede ser normativa (consideran al convenio como una norma) o puede ser ecléctica (tener rasgos de contrato y de norma).

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una

actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

2.2.4. Elementos de Satisfacción Laboral

Con base en los sustentos teóricos de Newstrom (2.007) se podría inferir que los elementos que constituyen la satisfacción laboral, son los siguientes: el enfoque individual, enfoque global o multidimensional, estabilidad de la satisfacción laboral y el impacto ambiental. (pág. 204)

Por tanto, el Enfoque Individual: se refiere a las actitudes de un solo trabajador. Sin embargo, al evaluarse la satisfacción de varios individuos de una unidad de trabajo, entonces, se define como estado de ánimo, y es muy importante que los especialistas de recursos humanos, vigilen el estado de ánimo grupal, puesto que, los individuos para involucrarse e identificarse con el grupo al cual pertenecen, tienden a copiar sus patrones sociales.

En lo que respecta al Enfoque Global o Multidimensional, la satisfacción laboral puede aplicarse a cada una de las partes que comprende el trabajo del individuo, o se puede medir como una actitud global de cada persona. Sin embargo, traería como consecuencia que los administradores de recursos humanos pasen por alto algunos aspectos claves relacionados con la satisfacción y el trabajo, debido a que, en un trabajador, podría darse el caso de que algunos elementos inherentes a sus labores les generen satisfacción, pero otros no.

2.2.5. Causas de la Satisfacción Laboral

Son muchos los aspectos que conllevan a la satisfacción laboral. Por medio de revisiones bibliográficas acerca de los planteamientos hechos por Fernández (2009:89) se pueden señalar que algunas de las “causales de satisfacción son: satisfacción de necesidades, discrepancia, logro de valores y la equidad”. En lo

correspondiente a la satisfacción de necesidades, se debe considerar el aprendizaje del grado en que las características del trabajo estén congruentes con las necesidades del individuo. Ejemplo de esto, son los trabajadores que les gustan los oficios retadores y los reconocimientos, en la medida que su labor en la organización le exija retos, y a su vez, la misma reconozca su esfuerzo, entonces, existirá interrelación entre el trabajo y el trabajador.

Otro aspecto es la discrepancia, el cual se presenta en base a la satisfacción de los resultados sobre las expectativas cumplidas, siendo éstas, la diferencia entre lo que el individuo espera percibir como: un buen sueldo, promociones, ascensos, entre otros; y lo que la organización otorga en realidad. Cuando las expectativas superan la realidad, el trabajador sentirá insatisfacción, mientras que si el individuo logra resultados por encima de sus expectativas, la satisfacción será el resultado final.

2.2.6. Sindicato

Representan una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral. Hernández (2005:600), señala que “Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa”.

2.2.7. Motivación en el Trabajo

Según el Profesor Daniel Romero Pernaletе (2005) En su estudio llamado: Trabajo y Motivación. “Es el proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la Organización.

2.2.8. Incentivos

Para Idalberto Chiavenato (2.003) Señala que incentivo es “La gratificación tangible o intangible a cambio de la cual las personas se hacen miembros de la organización y una vez en ella contribuyen con el tiempo, esfuerzo, u otros recursos validos cualquiera sea el propósito, el producto o la tecnología de la organización, la balanza de las inducciones-contribuciones debe ser fundamentalmente mantenida” (pág. 343).

Como conclusión se destaca, que los incentivos pueden ser monetarios y no monetario, por lo tanto se debe estimular la calidad en el servicio mediante una apropiada aplicación de incentivos se basan en la motivación y satisfacción de los empleados para que sean más productivos y que sus niveles de calidad sean óptimos, a fin de lograr beneficios organizacionales.

2.2.9. Plan de Incentivos

Los planes de incentivos son campañas sistemáticas dirigidas a personas que están vinculadas a las empresas, por consiguiente, están diseñados para: Producir resultados medibles, promover acciones específicas, integrar estrategias motivacionales. Como conclusión se puede decir que los planes de incentivos son capaces de mantener la conducta de un individuo al cumplimiento de un objetivo.

2.3. Bases Legales.

A continuación, se realiza presentación de la base legal por la cual esta investigación se encuentra influenciada, entre las cuales esta, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual representa la legislación suprema en Venezuela, seguidamente se hará mención de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, la cual rige ante las acciones de relación y distintas situaciones derivadas del trabajo.

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

El artículo 89 del Capítulo V: De los derechos sociales y de la familia, Sección segunda, del Título III: De los Derechos Humanos y Garantías, consagra lo siguiente: “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 anterior artículo establece, que el trabajo es una actividad o un medio que ha de permitir a los individuos un progreso, una herramienta que asegura la subsistencia tanto del trabajador como de los familiares de este, a su vez se encuentra en la búsqueda de integrar al trabajador como un individuo más de una gran sociedad, donde el Estado ha de asegurar la responsabilidad que este tiene a que los trabajadores desempeñen tal ejercicio con condiciones que garanticen su vida, salud y el desarrollo tanto físico como psicológico.

Es por ello, que de esta ley principal a nivel nacional, es que nace y se establece la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), ya que en este se ha de consagrar ampliamente los principios generales concernientes al logro y mantenimiento de la integridad del trabajador(a), así mismo, el de garantizar la protección de estos.

Por otra parte, en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establece lo siguiente: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, materiales e intelectuales...” de igual forma en el artículo 92 se contempla que “todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía...”

Ambos artículos señalan que las organizaciones establecidas en el país, se encuentran obligadas a entregar un salario a sus trabajadores que les proporcione una

vida digna y decorosa, que sea un medio para cubrir las necesidades que cada elemento pueda tener, como también, que dicho sueldo sea un soporte para apoyar a la familia de los mismos, y de alguna manera se recompense la antigüedad por los servicios prestados por los trabajadores.

El interés por parte de las entidades legales del país, de cuidar y proteger al empleado es muy notable, claro está, no se representa artículo o segmento alguno, que respalde a las empresas y compañías al momento de ajustar dichas compensaciones adicionales al salario establecido a cada trabajador, ni mucho menos se ve, que dichas condiciones tengan que ser a base de los índices de producción y venta que posee las empresas, o de algún servicio en particular que ofrece dicha entidad comercial al mercado, dirigido de manera especial a sus empleados.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) contempla en su Capítulo V, Condiciones Dignas de trabajo.

Artículo 156: El trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación
- d) El ambiente saludable de trabajo
- e) La protección a la vida, salud y seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Analizando el anterior artículo, la ley indica claramente que ratifica el principio constitucional según el cual las empresas u organizaciones deberán

garantizar las condiciones morales, físicas e intelectuales del trabajador, de manera que le proporcione el bienestar integral, les garantice su salud, vida y un ambiente satisfactorio de su trabajo.

Continuando con la idea anterior, en el Artículo 105, expone lo que se entiende por beneficios sociales de carácter no remunerativo por parte de las empresas a sus empleados, entre las cuales se encuentran:

- 1) Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2) El del cumplimiento de los beneficios de alimentos para los trabajadores y trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4) Las provisiones de ropa de trabajo
- 5) Las provisiones de útiles escolares y juguetes.
- 6) El otorgamiento de becas o pagos de cursos de capacitación, formación o de especialización.

2.4. Definición de Términos Básicos

Calidad de Vida: El concepto de calidad de vida es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos. Así, el concepto tiene que ver en un sentido con cuestiones estadísticas, así como también con una cuestión espiritual o emotiva que se establece a partir de la actitud que cada persona o cada comunidad tiene para enfrentar el fenómeno de la vida.

Incentivo: Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en una acción o en una actividad.

Motivación: La motivación es el motor que empuja a la acción. Una persona motivada siempre está predispuesta a actuar, y realizar todo lo necesario para lograr el objetivo deseado o solicitado.

Motivación laboral: Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Organización: Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Plan: Es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

Productividad: Es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Recursos humanos: Se denomina (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización.

Satisfacción: Es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Como toda investigación, esta se encuentra fundamentada en un marco metodológico, es el cual define el uso de todos los métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se encuentra en desarrollo, es por ello que Balestrini (2006) define al marco metodológico como “la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. (p.125).

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación se encuentra adscrita bajo la modalidad de proyecto factible donde Balestrini (2006) indica que los proyectos factibles son “aquellos proyectos o investigaciones que proponen la formulación de modelos, sistemas entre otros, que dan soluciones a una realidad o problemática real”. (p.9)

Según lo señalado en el párrafo anterior, se puede señalar que la investigación es un proyecto factible por cuanto consiste en elaborar una propuesta de un plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo por medio nuevo convenio colectivo. A su vez, este estudio se encuentra reforzado por medio de una investigación documental, que según Arias (2006) “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e investigación de los datos secundarios, es decir de los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales” (p.27).

El presente proyecto, se encuentra considerado como documental, porque se analizaran sistemas de información utilizados actualmente, a través de textos,

manuales y fuentes digitales, como también de los convenios colectivos de la empresa en periodos pasados.

De igual forma, es considerado la modalidad de campo, quien Arias (2006) lo interpreta como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). lo anterior indica, que este proyecto posee dicha modalidad ya que se realizara contacto directo con una muestra representativa de la población conformada por todos los empleados que laboran en dicha empresa, para así obtener una información como datos principales de su percepción ante los beneficios de calidad de vida que obtienen según su convenio colectivo actual.

3.2. Población y Muestra

La población a investigar está compuesta por 2500 empleados que laboran en distintos turnos en la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A ubicada en el estado Carabobo, cabe destacar que Tamayo y Tamayo (2001) indica que “una población está definida por sus características definatorias, por tanto el conjunto de elementos que posee esta característica se denomina población o universo” (p.30). de igual forma, es necesario indicar que al poseer un número total de los elementos que conforman dicha población, lo vuelve una población del tipo finita, la cual es citada por Arias (2006) como “una agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que lo integra. Además, existe un registro documental de dichas unidades” (p.82).

Debido a múltiples razones basadas en tiempo y presupuesto, la investigadora no posee los recursos para realizar un trabajo de campo que cubra a todos los integrantes de dicha población, es por ello que se considera oportuno la selección de una muestra representativa estadísticamente para proceder a realizar dicho proceso de recolección de datos, el cual, Arias (2006) indica que “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). A su vez, es significativo indicar que dicha muestra posee las características de un muestreo al

azar simple, ya que el procedimiento permite a todos los elementos tener una misma probabilidad de ser seleccionados.

Es así como la necesidad de realizar un cálculo estadístico para la selección de un número total de elementos que integren la muestra se hace necesario, es por ello que se emplea a usar la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Total de los elementos que integran la población (2500 empleados)

Z² = Valor de nivel de confianza (95% = 2²)

e = Error muestral (3%)

p, q = Probabilidades con las que se presenta un fenómeno. (p= 50 y q = 50)

$$n = \frac{2500 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{2499 \cdot 16 + 4 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n = \frac{1500 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{2499 \cdot 16 + 4 \cdot 50 \cdot 50} = \frac{25.000.000}{39984 + 10000} = 500 \text{ empleados}$$

haciendo referencia a los cálculos realizados en el segmento anterior, se pudo identificar, que la muestra estará compuesta por 500 empleados seleccionados al azar para participar en el proceso de recolección de datos, pero debido a existencia de un presupuesto lo suficientemente basto para cubrir el tamaño de esta muestra, se

trabajara con un segmento compuesto de 100 empleados seleccionados al azar, este cambio es realizado debido a factores como tiempo, dinero y personal, que la investigadora no posee actualmente..

3.4. Fases Metodológicas

Una vez se haya planteado los elementos estructurales de la investigación, se procederá a precisar una descripción de las estrategias que se plantean aplicar para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos específicos indicados en el presente trabajo de estudio, los cuales se encuentran íntimamente relacionados con las fases de la investigación.

Fase I: Diagnosticar la situación actual con relación a la satisfacción laboral percibida por los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo.

En la siguiente fase se encontró estructurada por el proceso a aplicar para la recopilación, graficación y análisis de información que se obtendrá de la muestra representativa del total de empleados que trabajan en las instalaciones de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, en el cual se logró conocer la cabalidad de la situación a manejar en el presente estudio, en pocas palabras, se espera identificar los niveles de percepción de los beneficios según las entidades que laboran en dicha empresa a través del último contrato colectivo estructurado y aprobado, a su vez, se percibió los niveles de satisfacción de esta población en específica y evaluó si la empresa se ve afectada en relación a esta situación.

Se procedió a iniciar la presente fase por medio de una recopilación y análisis de datos relacionados con la percepción de la situación laboral percibida por los empleados y si estos permiten obtener una mejor calidad de vida, dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, donde se utilizó herramientas tales como lo son la Observación Directa y el método de entrevista reforzado por una encuesta a aplicar.

Inicialmente, la herramienta de observación directa fue utilizada para evaluar los elementos visuales al momento de realizar las entrevistas, como actitudes y disposiciones de parte de los elementos de la muestra, cabe destacar que Arias, F (2006) indica que la Observación Directa es “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o la sociedad, en función de unos objetivos de investigación prestablecidos” (p. 69).

En relación al párrafo anterior, se aplicara una encuesta a los integrantes de la muestra para así poder obtener información de una fuente principal y activa a la problemática a estudiar, la cual, según Arias (2006) define a la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72). De igual forma dicha encuesta estuvo estructurada con preguntas dicotómicas y cerradas, a su vez con preguntas de opciones múltiples para así dar una mayor probabilidad de obtener una considerable opinión de parte de los empleados con relación a su percepción de los beneficios que estos reciben.

Es necesario mencionar, ya que esta fue la única fase a la que se empleó un proceso de recolección de datos directamente a una muestra, los datos que describen a la misma ya se encuentran especificados en párrafos anteriores de este estudio, en el cual se indicó que debido a que se posee un conocimiento del total de empleados que laboran en dicha compañía, volviéndolo así una población del tipo finita, se ha logrado determinar un total de 500 empleados u elementos que integran a la muestra.

Fase II: Analizar los aspectos relacionados con la calidad de vida de los trabajadores según los convenios colectivos de los últimos dos periodos de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A.

Para dar continuación a la siguiente fase, se realizó un análisis documental comparativo de los ultimo dos (2) convenios colectivos aplicados a los empleados en

sus periodos respectivos de vigencia, este método fue de utilidad para ver que mejoras o cambios en contra se han aplicado a los empleados de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A., lo que permitió a su vez determinar, la existencia o no de un aporte real de apoyo y mejoramiento de la calidad de vida de parte de la empresa a sus empleados y trabajadores

Posteriormente después de haberse procedido a realizar el análisis comparativo, se estructuró un cuadro donde se señaló los elementos principales y de mayor auge que se descubrieron en dicho análisis, esto fue de utilidad para determinar cuáles son los mayores beneficios que poseen los trabajadores y cuáles pueden ser modificados, es así como se procedió a la creación de mejorar dentro de la contratación colectiva, siempre y cuando estas sean ajustadas a las realidades financieras y económicas del país como a su vez de la empresa misma.

Fase III: Diseñar un plan de mejoramientos de las estrategias actuales para la optimización de la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A.

Los resultados que se obtuvieron de las fases I y II permitieron orientar el desarrollo de esta fase, y concretar la elaboración de un nuevo diseño de un plan de mejoramiento de las estrategias y técnicas actuales que ayudan a la Optimización de la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A, en vista de que la investigación se encontró enmarcada bajo una modalidad de proyecto factible, fue necesario determinar los objetivos de la propuesta, su justificación y la factibilidad, en la cual se estudiaron la viabilidad de una elaboración e implementación de las estrategias que el investigador propondrá y se verán reflejadas en el Capítulo V de este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

En este capítulo, se procedió a la exposición de los resultados arrojados por la aplicación de los distintos métodos de recolección de datos y análisis empleados al personal de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. como también a la evaluación comparativa empleada al contenido de distintas contrataciones colectivas de periodos pasados con la que se encuentra vigente. El instrumento de recolección de datos cuyo propósito fue brindar información en relación al diagnóstico de la situación actual en lo que respecta al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de esta empresa y su percepción real de la misma.

Es oportuno indicar que, para el procesamiento de dicha información, se procedió a la realización de tablas y graficas representativos por cada uno de los ítems aplicados en las encuestas, lo cual facilitó la interpretación y la comprensión originados durante el proceso investigativo. A continuación, se presenta las tablas, graficas, interpretaciones y cuadros analíticos de los resultados obtenidos y de la información recolectada por distintas fuentes documentales, relacionadas a la contratación colectiva y la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A.

Fase I: Diagnostico de la situación actual con relación a la satisfacción laboral percibida por los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo.

En la presente fase se procedió a determinar la situación problemática por la cual la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. puede estar pasando, en lo que

respecta a las percepción por parte de los empleados sobre los distintos puntos de beneficios presentes en la contratación colectiva actual, por la cual se encuentran influenciados dichos trabajadores, quienes también deben facilitar mejores condiciones de vida para los miembros operarios de sus instalaciones y al crecimiento tanto personal como profesional de los mismos, tomando como fuente principal, una muestra compuesta por distintos trabajadores de dicha empresa, bajo ciertas características que han sido indicadas ya en capítulos anteriores del presente trabajo de grado.

Ítem 1: Edad de los participantes en las encuestas

Tabla No. 1: Rango de edades de los empleados entrevistados

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>De 18 a 20 años</i>	0	0 %
<i>De 21 a 30 años</i>	30	30 %
<i>De 31 a 40 años</i>	30	30 %
<i>De 41 a 50</i>	37	37 %
<i>De 51 en adelante</i>	3	3 %
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)

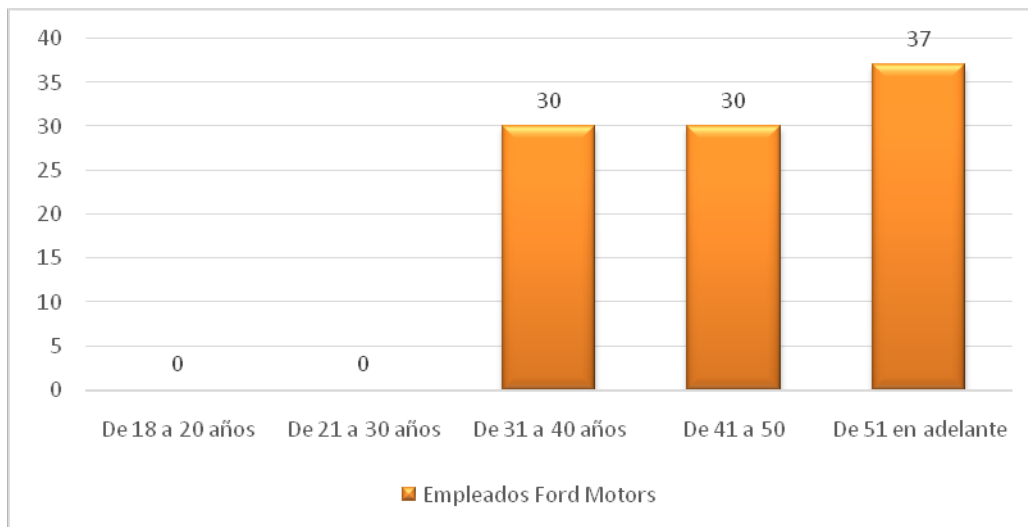


Gráfico No. 1: Rango de edades de los empleados entrevistados

Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: En la presente grafica se puede visualizar, que un 37 % de los participantes pertenecen entre los rangos de edades de 41 a 50 años, seguidamente de los rangos 21 a 30 años y 31 a 40 años de edad, ambos con un 30 % y un 3 % del personal entrevistado posee una edad mayor a la de 51 años de edad, indicando que muchos de sus empleados se encuentran en rangos de edades esenciales para el crecimiento personal y de nuevos núcleos familiares, y con inclinación a señalar nuevas metas para su desarrollo personal.

Ítem 2: Sexo de los participantes en las encuestas

Tabla No. 2: Registro del sexo de los trabajadores de la ensambladora Ford Motor S.A.

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Masculino</i>	96	96 %
<i>Femenino</i>	4	4 %
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)

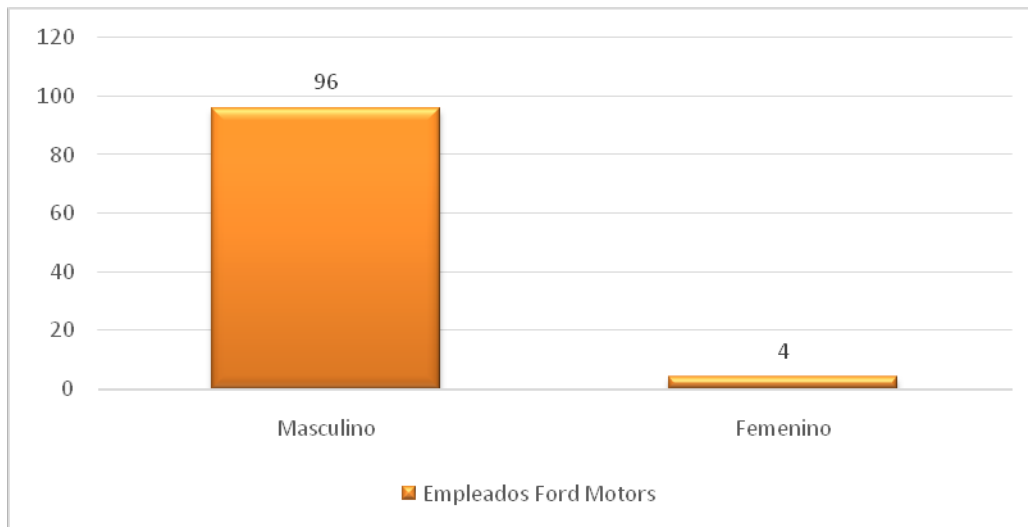


Gráfico No. 2: Registro del sexo de los trabajadores de la ensambladora Ford Motor S.A.

Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: Gracias a los datos presentados en el gráfico anterior, es posible identificar que dentro de un rango del 96 % de los elementos que conforman la muestra del presente trabajo de grado, son caracterizados por ser del sexo masculino, mientras que el restante 4% de los empleados entrevistados son del género femenino, lo cual es necesario tomar en cuenta al momento de ajustar ciertas cláusulas o elementos según los beneficios y el respeto de los derechos del género, pautados a nivel nacional en la ley.

Ítem 3: Estado civil actual de los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. participantes en la encuesta

Tabla No. 3: Registro del estado civil actual de los trabajadores de la Ensambladora Ford Motor S.A.

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Soltero</i>	22	22. %
<i>Casado</i>	74	74 %
<i>Viudo</i>	0	0
<i>Divorciado</i>	4	4
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)

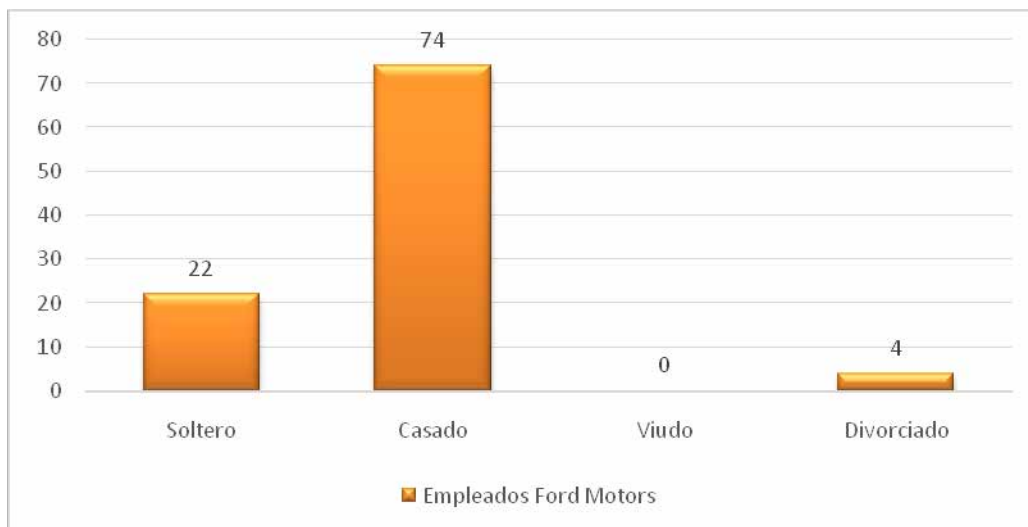


Grafico No. 3: Registro del sexo de los trabajadores de la ensambladora Ford Motos S.A.

Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: En la gráfica anterior, se puede identificar, que una gran parte de los empleados de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. poseen un núcleo familiar al estar casados, estos están compuestos por un 74 % de la muestra activa entrevistada, seguidamente de un 22 % de los empleados que se encuentran solteros y finalmente un 4 % de la muestra presenta un perfil de divorciados.

Ítem 3: Registro del nivel educacional de los empleados de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. participantes en las encuestas

Tabla No. 4: Registro de los nivel educacional de los empleados participantes

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Sin estudios</i>	0	0 %
<i>Básico</i>	4	3 %
<i>Secundaria</i>	22	22 %
<i>Técnica</i>	48	48 %
<i>Universitario Pregrado</i>	26	25%
<i>Post- Grados</i>	0	0 %
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)

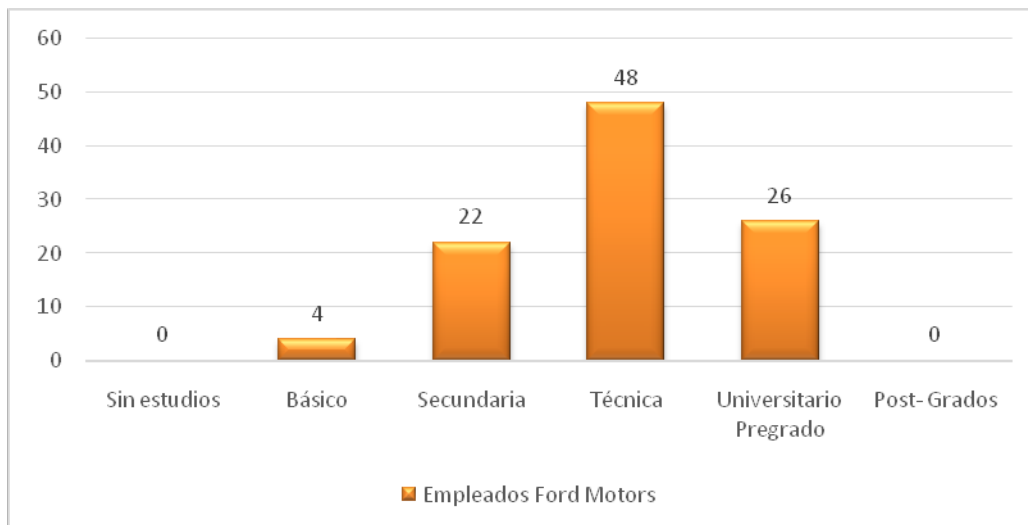


Grafico No. 4: Registro de los nivel educacional de los empleados participantes

Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: Según los datos obtenidos y expresados en la gráfica anterior, es posible señalar que un 48 % de los empleados que conformaron la muestra del presente trabajo de grado, poseen un nivel educativo de técnico universitario, resaltándose así, la probabilidad de una necesidad de obtener la oportunidad de superar dicho grado de instrucción, seguidamente de un grupo compuesto de un 26% de los empleados con instrucción universitaria, también un 22 % con solo con un grado de bachiller y finalmente un 4% de estas personas se encuentran laborando solo con un grado de instrucción básica.

Ítem 5: Rango de tiempo el cual los empleados han estado trabajando en la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A.

Tabla No. 5: Rango de tiempo los empleados trabajando en la Ensambladora Ford Motor de Venezuela .S.A

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>6 meses a 3 años</i>	4	4 %
<i>3 años a 6 años</i>	26	26 %
<i>6 años a 9 años</i>	70	70 %
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)

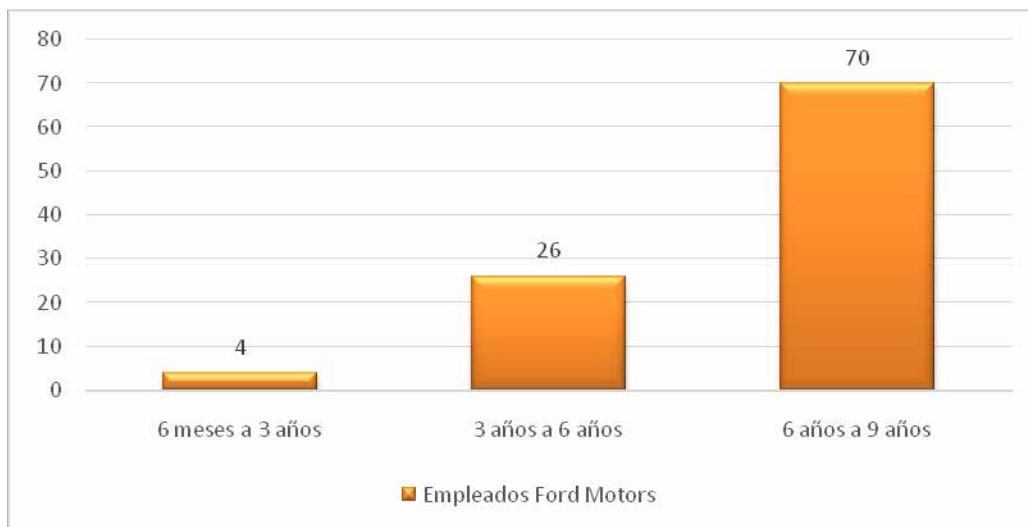


Grafico No. 5: Rango de tiempo los empleados trabajando en la Ensambladora Ford Motor de Venezuela .S.A – Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: Según los datos obtenidos y expresados en la gráfica anterior, se puede indicar que un gran porcentaje de la muestra, compuesto por un 70 % de la misma, se encuentra laborando en la Ensambladora Ford Motor Venezuela, S.A. dentro de un rango de 6 a 9 años, otorgando así mayor credibilidad a este proceso de recolección de datos ya que tienen conocimientos de otros contratos colectivos de otros periodos, seguidamente existe un 26% de la muestra que ha laborado entre periodos de 3 a 6 años y finalmente un 4 % quienes han laborado en un rango de tiempo de no más de 3 años.

Ítem 6: Calificación del trabajo realizado por los empleados según la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A.

Tabla No. 6: Calificación del trabajo realizado por los empleados

<i>Respuestas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Administrativo</i>	4	4 %
<i>Técnico</i>	37	37 %
<i>Profesional</i>	15	15 %
<i>Obrero</i>	41	41 %
<i>Otros</i>	3	3 %
TOTAL	100	100%

Fuente: A. Castillo (2015)



Grafico No. 6: Calificación del trabajo realizado por los empleados

Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: Se puede visualizar que un 41 % de los elementos que conforman la muestra indicaron que la empresa clasifica sus labores y actividades dentro de la misma con el cargo de obreros, seguidamente de un 37 % bajo el término de Técnicos de distintas áreas, un 15 % bajo el perfil de profesionales en distintas áreas de gerencia de múltiples departamentos, y finalmente un 4 % en el área administrativa y un 3 % con actividades laborales de otras áreas. Una gran población dentro de la empresa, que depende de dichos factores de mejoramiento de calidad de vida, ya que su cargo influye en las posibilidades de crecimiento dentro de la institución.

Ítem 7: Por favor, marque con una X cada respuesta que considere que represente su honesta opinión.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Existe algún tipo de restricción al momento de recibir información por parte de la empresa a los empleados?	20	56	16	4	4
¿Los dueños, gerentes o personal directivo aceptan las recomendaciones de los empleados y trabajadores para una mejor administración de la empresa en donde ustedes laboran?	8	32	28	16	16
¿Se cumple firmemente los acuerdos planteados en los contratos de beneficios colectivos que ofrece la empresa?	12	24	16	32	16
¿Si Ud. Compara esta empresa donde labora actualmente con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios son mejores?	4	16	12	32	36
¿Piensa Ud. Que los beneficios que recibe por parte de la empresa realmente representan el fruto de su trabajo?	0	16	20	28	36
¿Ud. Cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo?	24	40	24	8	4
Para el tipo de actividad que usted realiza en la empresa ¿Considera que las condiciones físicas son realmente las adecuadas?	44	36	16	4	0
¿Se encuentra usted de acuerdo con las oportunidades que ofrece la empresa para desarrollar su carrera profesional, técnica o administrativa?	28	44	16	8	4
¿Se encuentra usted de acuerdo con el sueldo o salario que percibe la empresa u organización donde trabaja?	4	8	20	32	36
¿Cree usted, que la empresa tiene la capacidad de aumentar los beneficios que esta otorga por medio de sus contrataciones colectivas?	72	12	8	8	0
TOTAL	21,6%	28,4%	17,6%	17,2%	15,2%

Tabla No. 7: Cuadro de escala de calificación nominal

Fuente: A. Castillo (2015)

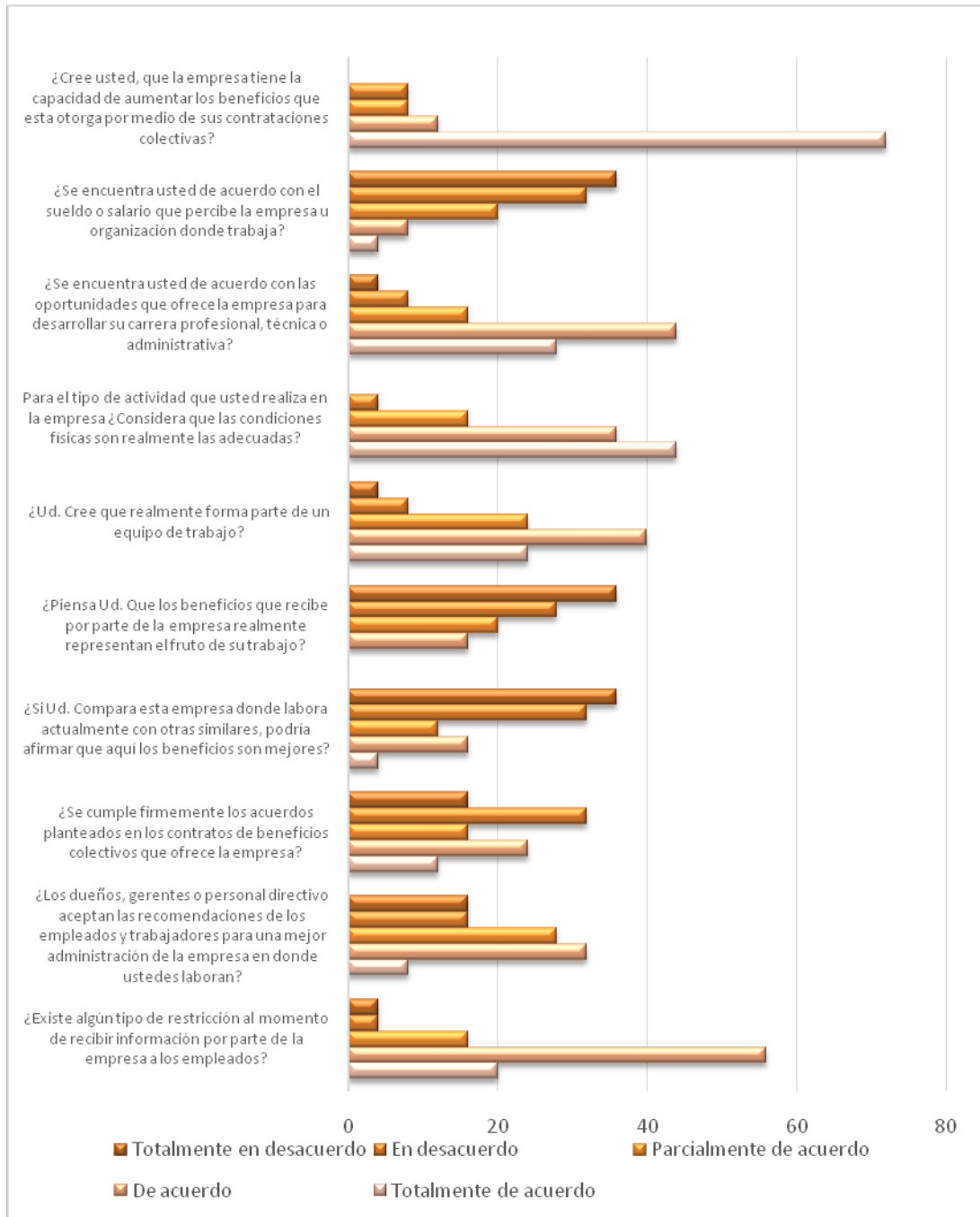


Grafico No. 7: Cuadro de escala de calificación nominal
Fuente: A. Castillo (2015)

Análisis: Se puede visualizar que un 28,4% de las personas entrevistadas durante el proceso de recolección de datos, se encuentra “de acuerdo” con los estándares y convenios especificados en el contrato colectivo por el cual se encuentran actualmente regidos la mayoría de los empleados de la ensambladora Ford Motors de Venezuela, S.A., seguidamente un 21,6% de los elementos de la muestra, anuncian que están “Totalmente de acuerdo” con dichos puntos señalados en la contratación, seguidamente de un 17,6 % señalan que están “Parcialmente de Acuerdos” con dichos puntos, al igual, un 17,2 % de los elementos integrantes de la muestra hacen mención de un estado de “Desacuerdo” con dichas alianzas o beneficios anunciados en el convenio colectivo de los empleados y finalmente un 15,2 % de la muestra se encuentran “Totalmente en Desacuerdo” con las condiciones que se reflejan actualmente en dicha contratación.

Es importante resaltar, que por medio de los datos obtenidos en esta parte del proceso de encuesta, estos reforzaron la opinión de que una empresa como la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. posee a sentir de los empleados que conformaron a la muestra seleccionada, que dicha empresa posee la capacidad actual de ofrecer un mejoramiento en sus beneficios relacionados a la calidad de vida de sus empleados por medio de las contrataciones colectivas, siendo así, únicamente un punto de vista relacionado a la percepción de solos sus empleados y no de los dirigente gerenciales de dicha organización.

Fase II: Análisis de los aspectos relacionados con la calidad de vida de los trabajadores según los convenios colectivos de los últimos dos periodos de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A.

A continuación, se hizo exposición del análisis realizado a los dos últimos convenios colectivos aplicado por la empresa Ford Motors de Venezuela S.A. a su población contratada, esto fue realizado para presenciar diferencias o ajustes en

alguna de sus cláusulas, las cuales, dichas modificaciones podrían haber beneficiado o no al personal que labora en dicha organización.

Clausulas	Análisis Comparativo
Clausula No. 2 "Trabajadores cubiertos por convención colectiva"	Ambos convenios colectivos de trabajo, indican que dicho contrato regirá y se aplicara a las relaciones entre la compañía y los trabajadores, siempre de conformidad con los artículos 42 y 45 de la L.O.T.
Clausula No. 3 "Aumento de Salario"	La empresa se compromete a la aplicación de un aumento del salario básico diario a sus trabajadores de nómina diaria, ambos contratos colectivos poseen estipulados 5 aumentos distribuidos en los 3 años de duración de cada acuerdo colectivo.
Clausula No 6 "Pago por trabajo en día de descanso convencional o en díaferiado de remuneración obligatoria o de asueto remunerado"	Existe una modificación a favor de los trabajadores que se encuentran bajo los lineamientos de este convenio colectivo, en donde anteriormente solo se daba 122 % de recargo al valor del salario básico hora de cualquier día de descanso convencional trabajado, en cambio, ahora fue mucho más específico, ya que los trabajadores que laboren los días sábados, obtendrán un recargo de 147 % de su valor de salario básico y quienes tengan que laborar un domingo, se les otorgara un recargo por 211 %
Clausula No. 8 "Bono Nocturno"	Dicha cláusula se encuentra estructurada según lo estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo, en ambos periodo ajustando un porcentaje de recargo correspondiente a cada periodo, actualmente es de 64% durante las horas de trabajo nocturno indicadas en dicha ley.
Clausula No. 9 "Comida y Transporte en horas extraordinarias"	La presente clausula hace énfasis en un bono adicional a los montos ya antes indicados, para aquellos trabajadores que realicen sobre tiempo de lunes a viernes, en los días de descanso semanal, feriado o asueto remunerado, cabe destacar que el último convenio colectivo indico que este monto adicional seria de 30,00 Bolívares, por día, claro está, se sabe que para la actualidad este monto es insuficiente para algunos por los constantes cambios de precios al cobrar por los transporte públicos a sus clientes.
Clausula No. 37-36 "Servicio Odontológico"	En ambos contratos colectivos se mantiene vigente la existencia de un área de salud dental en las instalaciones de la empresa, con una modificación de horas de atención a la semana, la cual paso de 12 horas semanales distribuidos en 3 días, a 16 horas semanales distribuido en 5 días asignados pro recomendaciones del Sindicato, con

	<p>el fin de atender de manera adecuada a quienes hagan uso del servicios</p>
<p>Clausula No. 38-37 "Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad"</p>	<p>En el pasado convenio colectivo aplicado a los empleados de dicha empresa, se había comprometido una póliza de H.C.M con una cobertura no inferior a los 50.000 bs. En donde e monto total de la prima básica de la póliza contratada de acuerdo a las previsiones de dicha cláusula será pagada en un ochenta y cinco 85% por parte de la empresa y un quince 15% por el trabajador o trabajadora.</p> <p>En el actual convenio colectivo que se encuentra vigente hasta el 2016, dicha cláusula se mantiene igual a excepción de la aplicación de planes Voluntarios de exceso hasta alcanzar una cobertura total de 300.000 Bs. Cuyas primas de exceso serán canceladas con un 50% por parte de la empresa y un 50% por parte del empleado.</p>
<p>Clausula No. 38-39 "Seguro Colectivo de Vida"</p>	<p>Se puede presenciar comparando ambos convenios colectivos, que en el pasado, dicha cláusula se administraba de una manera muy limitada, ya que incluso determinaba que tipo de situaciones de pérdida o desmembramiento accidental llevarían un análisis para la asignación de un rango de respaldo por parte de la póliza, actualmente dicha causa es más abierta, sin limitaciones en su escrito otorgando una póliza de 50.000 Bs. Que son dirigidos a cubrir los gastos de riesgos de muerte y una póliza de 80.000 Bs. Para casos de riesgo de incapacidad total o permanente.</p> <p>Es necesario resaltar, que aunque se presencia un aumento considerable en dicha cláusula, la situación país ha afectado mucho los índices necesarios de capital para cubrir dichas situaciones como en periodos pasados hubiera sido posibles. Es por eso que se necesita un reajuste en dicha cláusula derivada su cálculo a una cercanía de los índices de inflación actuales.</p>
<p>Clausula No. 43-44 "Útiles Escolares"</p>	<p>Se presenta en ambos casos de los convenios colectivos en sus respectivos periodos, un aporte para la comprar de material escolar de los hijos de los empleados que poseen registrado 30 días de servicios interrumpidos en la entidad de trabajo, claro está, cabe destacar que dicho apoyo no representa ni un aproximado del 20% de lo que conlleva realizar las compras de los útiles escolares en territorio nacional, necesiándose así un ajuste sobre dicha cláusula.</p>

Tabla No. 8: Cuadro analítico comparativo de las cláusulas de los convenios colectivos (2010-2013) y (2013-2016) **Fuente:** A. Castillo (2015)

Es importante realizar énfasis, que las anteriores cláusulas han sido tomadas como ejemplo directo de análisis y comparación, ya que estas afectan o tienen un significativo interés por parte de los empleados, dado a las opiniones obtenidas en el proceso de entrevista y encuesta aplicada a la muestra seleccionada, de igual forma, se visualiza como dichas cláusulas han sido modificadas por la empresa en ambos periodos correspondientes, para que estas siempre estén al margen de los lineamientos estipulados por la Ley Orgánica del Trabajo, aunque esto no implica, que sean ajustes suficientes que se adapten a la realidad por la cual, varios de los empleados puedan encontrarse experimentando hoy en día por la situación país que se percibe en territorio nacional, es por ello que se debe proponer un método de mejoramiento de los contenidos expuestos en el contrato colectivo, que permita a los empleados a acceder a una mejor opción en el mejoramiento de su calidad de vida, sin llegar al punto de perjudicar a la empresa en su sistema de producción e ingresos de capitales.

Fase III: Diseño de plan para mejoramientos de las estrategias actuales para la optimización de la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A

La fase número tres (3), en la cual se realizó una propuesta a la empresa de posibles modificaciones o sugerencias en lo que respecta a ciertas cláusulas que puedan otorgar un mejoramiento de la calidad de vida de los empleado que se encuentra bajo los estatutos del convenio colectivo actual de la Ensambladora Ford Motor de Venezuela, .S.A. sin llegar a un índice económico que pueda perjudicar a la empresa en sus capitales e ingresos por producción y comercialización, empleando sistemas de posibles convenios y acuerdos bilaterales con entidades públicas o privadas.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso de investigación y recolección de datos, se demostró la necesidad de evaluar y diseñar un plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo por medio nuevo contrato colectivo, las cuales tendrán como finalidad la de proporcionar una mejoría en el desempeño y la eficacia laboral y mantener los niveles de satisfacción correspondientes de la empresa por medio de la restablecimiento de los elementos que influyen en el desarrollo y calidad de vida de sus empleados.

Esta herramienta se basa en el diseño y la aplicación de la estructura de un plan que permita otorgar una mejora al próximo contrato colectivo que proporcionara la empresa Ford Motor de Venezuela, S.A. a sus empleados contratados y regidos por esta convención, en base a las necesidades y requerimientos de dicho personal, quienes proporcionaron la información necesaria para que este pueda garantizar los resultados positivos que la empresa desea obtener.

Es necesario mencionar, que dicho plan de optimización del convenio colectivo, es sugerido con la intención de su factibilidad sin perjudicar a los ingresos y balances de capitales que sustentan a la mencionada empresa, ya que es importante mantener conciencia de la situación económica por la cual muchas entidades privadas se han visto afectadas en la actualidad por la situación que el país se encuentra atravesando en el presente.

5.1. Objetivos de la Propuesta

- Diseñar las estrategias que permitirán la motivación laboral y la mejoría de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.
- Implementación de las estrategias de motivación laboral y optimización de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la Ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.
- Evaluación y control del Plan de optimización de calidad de vida laboral.

5.2. Justificación de la Propuesta

La elaboración de un plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo por medio nuevo contrato colectivo, traerá como consecuencia que el personal que se encuentre bajo las bases de dicho convenio colectivo, una interpretación y aplicación de políticas, cláusulas y acuerdos que permitan una mejoría en los beneficios que dichos empleados poseen actualmente tomando en cuenta su desempeño y utilizando como base la información otorgada por ellos mismos, siempre y cuando se respete los límites de aplicación por parte de la empresa para evitar afectar los balances e índices de capital y como de ingresos de la misma, ya que es esencial comprometer el desempeño de toda la compañía.

5.3. Alcance

El siguiente plan de optimización para el mejoramiento de calidad de vida del empleado de la ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. del Estado Carabobo por medio nuevo contrato colectivo, se encuentra dirigido a todo el personal de la empresa que se encuentra regido por este método de contratación, de igual forma, se ve redirigido a su vez, a todos elemento gerencial o directivo de la mencionada

empresa, los cuales son esenciales para la ejecución de dicha propuesta para el mejoramiento del contenido obtenido en el proceso de estudio e investigación, ya que todos estos son los responsables de dar cumplimiento a las políticas, normas y beneficios estipulados, como también orientados a las acciones al logro de los objetivos de la empresa, para ofrecer la mejores condiciones posibles en lo que se entiende como la calidad de vida de sus trabajadores sin afectar a la situación económica de la empresa.

5.4. Fase I: Diseñar las estrategias que permitirán la motivación laboral y la mejoría de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.

En la presente fase se contemplan cuatro tipos de programas orientados a elevar el nivel de motivación de los empleados y lograr cambios positivos que se vean reflejados en el desempeño eficiente de sus funciones, como posibles propuestas para ser aplicadas y mencionadas en un actualizado convenio colectivo para los empleados contratados bajo este sistema de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A., Dichos programas a proponer son:

- Programa de Incentivos monetarios y no monetarios
- Programa de capacitación y adiestramiento
- Programa de actividades en grupo

5.4.1. Programa de Incentivos monetarios y no monetarios.

Es importante resaltar que el valor de un programa de incentivos se encuentra basado en el hecho de poder compensar de alguna forma a los trabajadores por el desempeño que estos prestan en sus cargos laborales y el cumplimiento de objetivos y metas planteadas, según sea la necesidad de la organización. De este modo se ha diseñado una propuesta de diversos incentivos tanto monetarios como no monetarios para ser tomados como apoyo.

Es necesario hacer mención de que la efectividad de dichos elementos del presente plan para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados bajo contrato colectivo van a depender en gran medida de que las recompensas otorgadas a los trabajadores sean de carácter equitativo para los mismos y deben estar con relación a los valores, metas y objetivos de la organización, ya que de lo contrario, podría aumentar la presencia de un clima de incomodidades, insatisfacción y repeler ante la imposibilidad de optar por dichos puntos.

5.4.2. Incentivos Monetarios

Incrementar el nivel de motivación y satisfacción laboral de los empleados en el desempeño de sus funciones diarias a través de recompensas monetarias dirigidas a mejorar la productividad de la organización.

Dichos incentivos se encuentran basados en recompensas individuales de tipo financiera para los empleados, reconociendo tanto el trabajo individual como el trabajo en equipo, la fidelidad del trabajador con la organización y su esfuerzo, todo esto para otorgar un mejoramiento en los factores que influyen en la calidad de vida del trabajador, calificado según sus actividades desempeñadas, dichos elementos propuestos son los siguientes:

a) Bono por Antigüedad

A través de la implementación de dicho bono, la empresa deberá buscar el retribuir de forma monetaria el agradecimiento por la fidelidad del empleado y sus años de servicios laborales presentados. El siguiente bono, se otorgaría una vez cumplido periodos de cinco, ocho y diez años de servicio en la empresa y los siguientes serian calculados en base a un porcentaje del sueldo mensual entre un 10%, 15% y 20% respectivamente.

b) Bono por Productividad

Con la aplicación del presente bono, se busca fomentar el desempeño eficiente de las funciones de los trabajadores que emplean sus funciones bajo contratación colectiva, con la finalidad de recompensar el incremento reflejado en la productividad y objetivos asignados por la Ensambladora Ford Motors de Venezuela, S.A.

La ejecución de este bono se llevara a cabo a través de la asignación de metas y objetivos cuatrimestrales relacionados a las necesidades productivas de la empresa según sus capacidades. Una vez transcurrido este tiempo, se procederá a evaluar el desempeño de cada trabajador, y así de esta forma, aquellos empleados que hayan alcanzado las metas y objetivos, serán recompensados con un bono de productividad equivalente al 10% de su sueldo mensual.

c) Bono de Aguinaldo

La implementación de un bono de aguinaldo anual, está dirigido a promover el incremento del nivel de compromiso hacia la organización por parte de los empleados, y que de esta manera, la empresa puede recompensar a sus trabajadores durante las fechas decembrinas por los labores desempeñadas. Este bono será entregado a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos un año de antigüedad o su equivalente a un periodo de 12 meses correspondientes en la organización y será equivalente a un 10% del sueldo mensual.

d) Bono de productividad grupal

La descripción de una clausula relacionada a un bono de productividad grupal, tiene la finalidad de fomentar y fortalecer el trabajo en equipo, ya que muchos de los logros organizacionales se obtienen gracias a un esfuerzo en común. Esto eleva el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa, y esta a su vez, se vuelve más propensa a obtener resultados positivos para ellos, se le asignaran a los

empleados objetivos y metas de trabajo en equipo relacionadas a las necesidades organizacionales.

El alcance de los objetivos y metas serán evaluados en base al porcentaje de posibilidades de productividad de la empresa, ya que es importante resaltar, que se debe primero confirmar las oportunidades de producción y ensamble de la compañía para posteriormente fijar dichos objetivos, pero en esencia principal, dichas bonificaciones son propuestas a ser equivalentes del 5% al 8% de un sueldo mensual. En el caso de que el equipo alcance entre el 75% y un 10% de las metas propuestas por el coordinador de producción, se otorgara un bono de productividad grupal del 12% al 17% del sueldo mensual.

De no llegar a alcanzar al menos el 50% de los objetivos y metas propuestas, al equipo de trabajo, ninguno de los miembros recibirá el bono de productividad laboral grupal.

5.4.3. Incentivos No Monetarios

a) Programa de cursos y seminarios personalizados

La propuesta de elevar el nivel de motivación y satisfacción laboral del empleado a través del otorgamiento de cursos y seminarios de libre escogencia que permitan el crecimiento tanto intelectual como personal.

Para lograr dicho punto, la empresa Ensambladora Ford Motor de Venezuela S.A. proporciona a los empleados un listado de posibles contenidos de cursos varios o seminarios con duración máxima de un mes, que pueden realizar una vez al año, en horarios posteriores al cronograma correspondiente de sus labores en la organización, o fines de semana. Estos cursos y seminarios son costeados por la empresa, es decir, no tienen ningún costo para el trabajador. Para que el empleado pueda optar por ese beneficio, debe poseer una antigüedad de al menos 2 años dentro de la organización.

Una propuesta para ser tomado de referencia en lo que respecta a los cursos y seminarios sugeridos en el presente trabajo de grado para la libre escogencia del empleado, se encuentra los siguientes:

- Cursos de computación
- Cursos de idiomas (nivel básico)
- Cursos de ética profesional
- Seminarios de crecimiento personal

b) Programa de promoción por merito

Valorar la eficiencia por el desempeño de las funciones, la creatividad, y el sentido de pertenencia a la imagen de la empresa por parte de los empleados destacados, otorgándoles oportunidades de ascenso a otros cargos importantes de la empresa se hace necesario para asegurar mejores condiciones que faciliten la calidad de vida de los trabajadores dentro y fuera de la empresa. Es así como el trabajador logrará sentir valorización y respeto por parte de la compañía, lo cual eleva el compromiso laboral y el desarrollo, como también el crecimiento de la empresa.

Las promociones están sujetas a evaluaciones de supervisores y jefes según las necesidades de la empresa en los momentos convenientes. De igual manera, todos los empleados deben tener conocimientos de la existencia de este programa.

5.4.4. Programa de capacitación y adiestramiento

Es importante el suministro a los empleados de la empresa Ford Motors de Venezuela, S.A. de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para así lograr fortalecer y estimular las habilidades y aptitudes que requieren para el desempeño

suficiente de sus funciones. La propuesta de programas de capacitación y adiestramiento como opción optativa dentro de las cláusulas del convenio colectivo para los empleados, podrá ser utilizado para asegurar un personal de trabajo competente en el desempeño de sus funciones laborales y de las actividades asociadas a su cargo, lo cual le permitirá no solo a la empresa cumplir sus objetivos y metas propuestas para cada periodo de tiempo, si no que facilitara la oportunidad de los trabajadores de lograr las bonificaciones anteriormente mencionadas, lo cual permite acceder a mejoras en lo que concierne a la calidad de vida de los empleados.

5.5. Fase II: Implementación del plan de mejoramiento de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.

En esta fase se desarrolló la logística de ejecución de las estrategias para la Optimización de la calidad de vida de los empleados de la organización. Es así como se hace necesario la designación de las políticas de aplicación de dichas estrategias, siempre y cuando estas sean aprobadas para ser presentadas en un próximo convenio colectivo correspondiente, donde se especificaran o se adaptaran las mismas.

5.5.1. Responsables:

- Junta Directiva: Toma de decisiones importante en base a la implementación los resultados obtenidos.
- Gerente de RRHH: Se encarga de verificar que se cumplan las políticas y acciones pertinentes al adicionar alguno de los elementos propuestos en el presente trabajo de grado en el contenido y estructura del nuevo convenio colectivo de la empresa. Este llevara un control y seguimiento de los resultados obtenidos.
- Departamento Legal: Es quien se encarga de la redacción y estructura del nuevo convenio colectivo con elementos adicionales propuestos en el presente

trabajo de estudio, a su vez, deberá verificar la viabilidad legal para su ejecución y el cumplimiento de la misma desde un ámbito legal.

- Departamento Contable: encargados de presentar un informe de balance de capitales y producción para demostrar la rentabilidad de cada uno de los elementos propuestos, igual forma, estos deberán realizar análisis para adaptar los elementos de bonificación a una escala que no afecte el capital de la empresa ni su balance económico.

5.5.2. Políticas de aplicación del plan para la optimización de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.

- Reconocimiento de los empleados de parte de la organización por el desempeño eficiente de sus funciones, el compromiso y la fidelidad demostrada.
- Brindar la oportunidad a los empleados de mejorar su nivel de ingresos gracias a su dedicación, esfuerzo y compromiso con la organización.
- Valorar las necesidades y requerimientos de los empleados tanto en aspectos laborales como no laborales
- Proporcionar oportunidades al empleado de crecimiento profesional y personal
- Permitir el debate abierto con los elementos sindicalistas para lograr acuerdos bilaterales que permitan mantener el bienestar tanto del empleado como la compañía
- Lograr que el empleado se sienta motivado y satisfecho laboralmente durante su jornada laboral.
- Dirigir a la empresa hacia la eficiencia y productividad ante cualquier entorno de adversidad.

5.5.3. Tiempos de ejecución del plan para la optimización de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.

Los tiempos de ejecución de las estrategias motivacionales se realizarán de la siguiente manera:

5.5.3.1 Incentivos monetarios y no monetarios

5.5.3.2 Incentivos monetarios:

Los incentivos monetarios están basados en la implementación de un programa de bonos que debe seguir los siguientes tiempos:

- a) Bono por antigüedad: Este se otorga en el momento en que el trabajador cumple de

Cinco años, una vez al año, y a partir de la primera bonificación es permanente.

- b) Bono por productividad: Este se otorga al empleado de forma condicional al cumplimiento de las metas y objetivos cada cuatro meses, es decir, 3 veces al año como máximo.
- c) Bono de Aguinaldo: Se otorga al empleado que tenga más de un año de servicio en la empresa, una vez al año, en diciembre y es de carácter permanente.
- d) Bono de productividad grupal: Este bono se le otorga al empleado condicionado a las metas que logre alcanzar consu equipo de trabajo. En el caso de alcanzar las metas y objetivos planteados, lesserá otorgado dos veces al año, una vez cada seis meses.

La temporalidad de los bonos que estén condicionados a la antigüedad del trabajador, no tendrá efecto retroactivo a partir del momento de su implementación. Sin embargo, la antigüedad de los mismos será tomada en cuenta

para su bonificación a partir del momento de la implementación del plan de motivación laboral.

5.5.3.3. Incentivos no monetarios:

- a) Programa de seminarios y cursos personalizados: ocho horas al año distribuidas en un período de tiempo máximo de un mes.
- b) Programa de promoción por mérito: Es de carácter permanente mientras que el empleado desempeñe sus funciones en la organización.

5.5.3.4 Adiestramiento y capacitación

- a) Cursos de capacitación: Ocho horas al año, distribuidas en un período de tiempo máximo de un mes.

5.6. FASE III: Evaluación y control del plan para la optimización de la calidad de vida del empleado bajo convenio colectivo de la ensambladora Ford Motors de Venezuela S.A.

Analizar de manera objetiva los resultados obtenidos con la implementación de la propuesta indicada en el presente trabajo de grado en base al cumplimiento de los objetivos y metas propuesta es el punto principal para obtener un enfoque completo de estos elementos y sus resultados, volviéndolo así, una fase de total importancia en el desarrollo del presente plan de optimización de calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. por medio del contrato colectivo, de igual manera, se emplean los correctivos pertinentes a las fallas detectadas y se genera el proceso de retroalimentación.

5.6.4.1 Aplicación de instrumentos de evaluación y control

Es significativo la recolección de datos e información certera sobre la percepción y resultados en términos de satisfacción laboral y logro de metas y objetivos que permiten facilitar las herramientas para otorgar mejores condiciones en

lo que respecta a la calidad de vida laboral, para medir dicho alcance se sugiere los siguientes instrumentos:

- Cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral del empleado en cuanto a su desempeño y su objetividad ante la propuesta presentada.
- Cuestionario para medir el nivel de satisfacción con respecto al crecimiento personal y personal en la organización
- Control de metas y objetivos logrados individualmente
- Control de metas y objetivos logrados grupalmente

5.6.5. Factibilidad de la propuesta

La presente propuesta de trabajo de grado es considerada un proyecto factible, ya que los resultados obtenidos permitieron la elaboración de un plan destinado a la optimización de la calidad de vida de los empleados de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. bajo contrato colectivo.

Factibilidad Económica

Desde el punto de vista financiero, la propuesta es factible, ya que la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. posee un presupuesto para el desarrollo e implementación de dicho plan de optimización, suficiente para obtener los recursos necesarios para su implementación, siempre y cuando se evalúe cada elemento para que este no afecte de manera negativa al capital ni el balance económico de la compañía.

Factibilidad Operativa

El correcto funcionamiento de la propuesta, dependerá de la capacidad de las personas encargadas del manejo de la contratación de un coach y administrar el tiempo para las actividades a realizar. En este aspecto, es necesaria la contratación de un coaching motivacional especializado en las áreas correspondientes a los cursos ofrecidos y necesarios.

Factibilidad Técnica

Para el desarrollo de la propuesta la empresa cuenta con los equipos técnicos (hardware y software) para diseñar los elementos que le darán forma a la propuesta, también se cuenta con el conocimiento del personal, las habilidades, la experiencia, entre otros, que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto.

Todos estos elementos son tangibles (medibles). Asimismo, estos recursos son suficientes para la mejora del manejo de la empresa y existe la disponibilidad de la contratación de elementos externos que beneficien a dicha propuesta.

Cuadro No. 8: Cuadro resumen de propuesta

Fases	Actividad	Características	Responsables
Fase I: Programa de Incentivos Monetarios	Bono por Antigüedad	Bono aplicado al personal que tenga periodos entre 5, 8 y 10 años. Se les aplicara un bono de incentivo derivado al 10%, 15% y 20% correspondientes del sueldo mínimo	- Junta
	Bono por Productividad	Cumplimiento de las metas de producción en ciertos periodos de tiempo para ser recompensados por bono equivalente al 10% al lograr el objetivo.	Directiva
	Bono Aguinaldo	Un bono correspondiente del 10% del sueldo mensual después de haber cumplido 12 meses laborando, previos al mes de Diciembre	- Gerente
	Productividad Grupal	Metas de productividad en equipo para asignar bonos derivados a los porcentajes de cumplimiento de las metas grupales.	de RRH
Incentivos No Monetarios	Cursos y Seminarios Personalizados.	Cursos de capacitación para empleados que posean mínimo 2 años de antigüedad en la organización, para su desarrollo personal y profesional	- Departamento
	Programa de promoción por merito	Oportunidades de ascenso a otros cargos importante por medio de evaluaciones de supervisores y jefes según las necesidades de la empresa en momentos convenientes.	mento
	Programa de Capacitación y Adiestramiento	Opción para la preparación y capacitación de los empleados en lo que respecta a sus funciones y actividades dentro de la empresa.	Legal
Fase II:	Políticas de aplicación del plan de Optimización de la calidad de vida	- econocimiento de los empleados	mento
		- rindar la oportunidad de mejorar a los empleados	Contable
Fase III: Evaluación y Control del Plan de Optimización	Aplicación de Instrumentos de Evaluación y Control	- alorar las necesidades y requerimientos	.
		- proporcionar oportunidades al empleado para el crecimiento personal y profesional	- Departamento
		- lograr motivación y satisfacción al empleado.	
		- permitir el debate abierto con los elementos sindicalistas.	
		- Cuestionario para medir satisfacción laboral	mento de
		- Cuestionario para medir el nivel de satisfacción al crecimiento personal y organizacional	
		- Control de metas y objetivos logrados individualmente	Producción
		- Control de metas y objetivos logrados grupalmente	ón

Autor: (Castillo, A. 2015)

CONCLUSIONES

La finalidad perseguida del presente trabajo de grado se basa principalmente en aplicar los conocimientos adquiridos en materia de análisis situacionales y estándares de calidad de vida al caso analizado, donde fue significativo ver, que aunque se desea el bienestar de los empleados, también es importante tomar en cuenta como estas decisiones pueden perjudicar a la empresa misma y su desarrollo económico, para así poder otorgar beneficios al personal que se encuentra contratado bajo esta modalidad en específico, y de este modo al conocer las debilidades y fortalezas de la empresa, se puede enfocar el trabajo a el crecimiento de la misma y a mejorar dichas estrategias, siendo este caso, creándolas.

Un concepto organizacional común enfocado a la buena productividad y optimización de sus funciones internas, es por ello que mantener al personal motivado y enfocado al logro de metas y objetivos es algo esencial para cumplir dicho cometido, y aún más cuando esto influencia de manera positiva a su calidad de vida, dentro y fuera de la compañía. De esta manera una organización eficiente se esfuerza en crear un mejor ambiente laboral, dentro de la cual sus empleados estén motivados a desempeñar sus funciones. Es por ello que se debe emplear en la empresa antes mencionada, un plan que permita la optimización del contenido de su convenio colectivo, siempre y cuando respetando el balance y estabilidad económica de la organización, ya que este constituye un factor primordial para que las empresas puedan obtener altos niveles de calidad de atención en sus servicios ofrecidos. Cabe agregar que por parte de la gerencia, no existe un proceso de visualización hacia la capacitación y el desarrollo como una inversión, lo cual trae como consecuencia que este tipo de decisiones se vean como un gasto, obviando los beneficios que dichas decisiones podrían aportar para el crecimiento individual y grupal del personal, trayendo consigo un buen rendimiento y mayor penetración como imagen comercial entre los elementos que componen el mercado objetivo.

RECOMENDACIONES

Básicamente, las recomendaciones de la autora de este trabajo de grado, se enfocaran en la relación empresa-empleado, esto incluyendo lo relativo a la interacción con los elementos de los Recursos Humanos al momento de realizar e implementar nuevos convenios colectivos por parte de la ensambladora Ford Motor de Venezuela, S.A. en cuanto a esto, las recomendaciones son las siguientes:

- Como punto principal, se recomienda la aplicación o la toma de referencia de los datos y resultados obtenidos durante esta investigación para solventar la problemática detectada.
- Mejorar el proceso comunicacional entre empresa-empleado, usando un sistema básico inicial para el proceso de comunicación, tomando en cuenta los punto de vista por medio de los voceros del cuerpo sindical de los trabajadores, esto permitirá una mejor interacción entre estos y así conocer las necesidades de ambas partes.
- Aumentar las capacidades y conocimientos de los empleados en por medio de charlas o cursos de instrucción donde se enseñe elementos significativos para proceder a otorgar un buen desempeño laboral
- Incentivar a los trabajadores por medio de algún tipo de bonificación o premio por la realización de determinadas actividades realizadas que hayan generado en la empresa ganancias o mejorar
- Proceder a realizar una evaluación posterior al aplicar las técnicas y estrategias sugeridas en el presente trabajo de grado, para así poder llevar un control de las mejorías que en la empresa se presenta

REFERENCIAS

Bibliográficas:

Arias, F (2006), **El proyecto de investigación**. Editorial Episteme Caracas – República Bolivariana de Venezuela.

Balestrini, “**Como se elabora el Proyecto de Investigación (Para estudios formulativos o explorativos, descriptivos, diagnóstico, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles)**” 2006 Consultores Asociados, Servicio Editorial, Caracas, Venezuela, 6a

Balestrini, M. (2006). Como se elabora un proyecto de investigación (7ª ed). Caracas: BL Consultores Asociados.

Chiavenato, I. (2003). Administración de los Nuevos Tiempos. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

Gibson, Ivanicevich y Donnelly. (1996): **Las Organizaciones**, Editorial McGraw Hill, 8va Edición, España.

Machado, (2011) “**Propuesta para la Mejora en la Calidad de Vida en el Trabajo a Partir de la Convención Colectiva en Industrias Frontier, C.A.**” Trabajo de grado de la Universidad José Antonio Páez

Marlín, (2011) “**Propuesta de un Programa de Calidad de Vida laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz**”. Trabajo de Grado de la Universidad Católica Andrés Bello

Newstrom, W (2007) **Satisfacción del Personal en las Organizaciones**. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Rivero, (2012) “**Calidad de Vida Laboral del Personal Obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumana**” Trabajo de grado de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre

Santiso, (2013) “**Programa de responsabilidad social para mejorar la calidad de vida en el trabajo en la empresa Fertilizantes del Centro, C.A**”, Trabajo de grado de la Universidad José Antonio Páez.

Segurado y Agulló (2002): “**Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social**”, Psicothema, n° 14,

Tovar, (2013), “**Plan de Incentivos Laborales como Impulso Motivacional para los Trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Febeca C.A.**” Trabajo de grado de la Universidad José Antonio Páez

Universidad José Antonio Páez (2011). **Normas para la elaboración de los anteproyectos, proyectos y trabajos de grado.** Valencia.

Villegas, L. (2009), **Calidad de vida laboral.** Editorial Mc Graw – Hill BogotáColombia

Electrónicas:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. [Consultada: 03/04/2015] <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm>

González y Hernández, (2006) “**Los Sindicatos**”, Monografías, <http://www.monografias.com/trabajos14/sindicato/sindicato.shtml>

Ley Orgánica del Trabajo. [Consultada: 03/04/2015] <http://www.lottt.gob.ve>