



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES  
(TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS  
VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS  
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS)  
UBICADAS EN EL ESTADO YARACUAY  
(Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)**

Autor

Abg. Lozsan Ramirez, David José  
C.I.V.-20.176.335

Bárbula, Octubre de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES  
(TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS  
VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS  
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS) UBICADAS EN EL  
ESTADO YARACUY**

(Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)

Autor

Abg. Lozsan Ramírez David José  
C.I.V - 20.176.335

Tutora

Dra. Magda Cejas  
C.I. V - 5.876.102

Bárbula, Octubre de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES  
(TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS  
VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS  
EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS) UBICADAS EN EL  
ESTADO YARACUY**

(Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)

Autor

Abg. Lozsán Ramírez, David José

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al Título de Magister en  
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales  
Bajo la línea de investigación; Relaciones Laborales

Bárbula, Octubre de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



### APROBACIÓN DE LA TUTORA

Por la presente hago constar que he asesorado en calidad de tutora el Trabajo Especial de Postgrado titulado **“RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES (TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS), UBICADAS EN EL ESTADO YARACUY (Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)”**, presentado por el Abogado Lozsan Ramírez, David José, portador de la cedula de identidad N° V-20.176.335, el cual cumple con los requisitos de forma y fondo para ser presentado ante el jurado evaluador en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo, para su respectiva evaluación y presentación.

---

Dra. Magda Cejas  
C.I. V – 5.876.102



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
 Y RELACIONES LABORALES  
 CAMPUS BÁRBULA



**VEREDICTO**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Postgrado titulado; **“RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES (TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS), UBICADAS EN EL ESTADO YARACUY (Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)”**, el Abogado Lozsan Ramírez, David José, portador de la cedula de identidad N° V-20.176.335, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como;  
 \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de  
 \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

---



---



---



---

## **DEDICATORIA**

A nuestro Señor Jesucristo y mi madre Erika Lozsan.-

Dedico el éxito y la satisfacción de esta investigación a Dios quien me regala generosamente los dones de la Sabiduría y el Entendimiento,

A mí mamá y a mis hermanos quienes aún en la distancia siempre han estado conmigo

A mis grandes Maestros en lo Académico y de vida Joaquín Alvarado Henríquez, Joaquín Alvarado Chacón, Carlos Miguel Escarrá Malavé y Herman Escarrá por su gran calidad humana apoyo incondicional, amor, alegría y ánimo contagioso, que no me dejaron desfallecer para así poder llevar acabo la culminación de este proyecto.-

## AGRADECIMIENTO

Deseo expresar desde lo más profundo de mi esencia humana y cristiana mis más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que me brindaron su colaboración, sus conocimientos, su ayuda incondicional y por sobre todo su amistad durante la realización de esta investigación. Este es el esfuerzo de un gran equipo de trabajo, a cada uno de ellos, Gracias.

A Jehová, esa fuerza espiritual superior, a ese ser que es omnipotente, quien me regalo a mí familia que va más allá de los vínculos sanguíneos es mi familia, los seres que día a día me rodean y me motivan a seguir luchando pasajero viaje en este mundo, a ti mi dios quien me regala cada amanecer y por sobre todo quien me regala el entendimiento para realizar cada reto de vida.

A mi Abuelos Eloina de Lozsan y Fransois Lozsan Konradik, por tanto amor y desprendimiento y tan extraordinaria formación de valores y principios a ustedes mi lealtad absoluta y mi amor eterno

A la Profa. Magda Cejas Ph.D., por brindarme una oportunidad, por sus valiosos aportes, dedicación constante, confianza depositada en mí y porque en muchas oportunidades el tiempo transcurre muy rápidamente, pero descubres que no solo hay conocimiento, sino también hay lazos de amistad y personas de gran calidad humana. Gracias por brindarme todos estos valiosos detalles que me llevaron a la culminación de este gran trabajo.

Hermann Escarra Maleve Ph.D., catedrático de alto talante de la universidad Central de Venezuela entre muchas más, quien con su valioso conocimiento, enseñanzas y apreciables asesorías, han aportados grandes beneficios para la realización de esta investigación, además de su amistad que hacen de la vida un sabor especial y una experiencia enriquecedora en cada vivencia compartida

A la Profa. Brenda Lozada, especialista en gerencia de recursos humanos, profesora de seminario de investigación de la Universidad de Carabobo por su disposición académica, apoyo y asesoría durante cada jornada en las aulas, se materializa en ella la contundencia del acompañamiento de un docente comprometido con la academia.

A Juan Monserrat, Msc., especialista en relaciones de trabajo, profesor de la universidad de Carabobo gracias por brindarme tu amplitud de conocimientos sobre el mundo de las relaciones de trabajo así como transmitir ese sentido autocrítico sobre los acontecimientos académicos del día a día, así mismo por profundizar en mí con extraordinaria pasión el rol de la docencia.

A Rosiris Rodríguez, M.Sc., Juez del Circuito Laboral del Estado Carabobo y profesora de postgrado de la Universidad de Carabobo; por su sensibilidad humana transmitida más allá de las aulas de clases, por hacernos cada día más humanos y menos perfectos por abrir las puerta del ser cristiano dentro de las aulas de clases.

En todas las etapas del transitar de la vida, como en proyectos de investigación, existen personas que desinteresadamente tienen una participación efectiva y afectiva y digo esto porque en el desarrollo y culminación del presente proyecto se despertaron en mí lo que expreso el Libertador Simón Bolívar al reconocerlo como algo fundamental de la vida y así lo escribió en misiva al general Antonio José de Sucre el 6 de abril de 1827. *“EL GRAN PODER EXISTE EN LA FUERZA IRRESISTIBLE DEL AMOR”*, este gran pensamiento del Padre de la Patria impacto en el buen desarrollo de este trabajo y va dirigido a todos aquellos que de una u otra forma aportaron su granito de arena; Gabriela González Guevara, Diana Macerola, Mercedes Navarro, Heibert Linarez, José León, Jesús Drous, Alejandro Moreno, Anderson Hernández, Mairy Cejas, les doy un gracias infinitas por ese calor humano, apoyo y hermandad extraordinarias

A todos gracias



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**Línea de Investigación;** Relaciones Laborales

**RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES (TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS) UBICADAS EN EL ESTADO YARACUY**

(Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)

Autor: Abg. David Lozsan

Tutora: Dra. Magda Cejas

Junio 2015

**RESUMEN**

Las relaciones laborales desde la perspectiva más amplia, comprende todas las manifestaciones que se puedan presentar entre los deberes y derechos u obligaciones entre los agentes laborales, esto considerando tanto la normativa legal, como todos los procesos relacionados con la gestión, administración y procesos estratégicos – operativos de las organizaciones, para este estudio caso partícula las Empresas de Producción Social, emergen en Venezuela como un cambio paradigmático de las organizaciones productivas, donde el principal protagonista son los agentes sociales; estado-trabajador-comunidad; es por ello que el objetivo general del estudio es Analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes, se enmarca en una investigación de tipo descriptiva, tomando en consideración una población de seis (06) EPS ubicadas en el Estado Yaracuy, compuesta por quince (15) gerentes de las EPS a quien se les aplicó el cuestionario tipo Likert, dando como resultado que existe una relación laboral estrecha entre los agentes sociales y que en su mayoría las EPS cumplen con la normativa Venezolana laboral vigente (LOTTT).

Palabras claves: EPS, relaciones laborales, agentes sociales



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**Investigation line;** Labor Relations

**Employment relationship between the social partners (workers , community, government ) binding aspects and established in the organic law of work , workers and workers ( LOTT ) towards social production companies (EPS ) located in the state YARACUY**

(From the perspective of the management of the EPS )

Author: Abg. David Lozsan

Tutor: Dra. Magda Cejas

June 2015

## **SUMMARY**

Labor relations from a broader perspective, includes all manifestations that may arise between the rights and duties or obligations between labor actors, considering that both the legislation, as all processes related to the management, administration and strategic processes - operating organizations, for this case study particles Social Production Enterprises, emerging in Venezuela as a paradigm shift of productive organizations, where the main protagonist is the social partners; state-worker-community; which it is why the overall objective of the study is to analyze the working relationship between the social partners (workers, community, government), in order to meet the binding aspects established in the Organic Labour Act, workers and workers (LOTTT ), to the social production companies (EPS), located in Yaracuy state, from the perspective of managers, it is part of a descriptive research, taking into account a population of six (06) EPS located in Yaracuy State composed of fifteen (15) EPS managers who were administered the Likert questionnaire, resulting in a close working relationship between the social partners and that mostly meet the EPS Venezuelan labor legislation (LOTTT ).

Keywords: EPS, labor relations, social partners

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Summary	ix
Índice General	x
Índice de Tablas	xi
Índice de Gráficos	xii
Introducción	17
<b>CAPITULO I - EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	19
Objetivos de la Investigación	25
Justificación de la Investigación	26
<b>CAPITULO II – MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación	28
Bases Teóricas	38
Bases Legales	54
Definición de Términos Básicos	61
<b>CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO</b>	
Diseño de la investigación	64
Tipo de Investigación	65
Población y muestra	66
Técnicas e Instrumento de Recolección de datos	67
Técnicas de Análisis y Procesamiento de los datos	72
Validez y Confiabilidad	74
<b>CAPÍTULO IV - ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	76
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	150
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	152
<b>ANEXOS</b>	157

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N°</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
1	Cuadro técnico metodológico objetivo específico N° 1	68
2	Cuadro técnico metodológico objetivo específico N° 2	69
3	Cuadro técnico metodológico objetivo específico N° 3	70
4	Coeficiente Alpha de Cronbach	73
5	Conoce los principios y valores de la empresa	77
6	Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible	79
7	Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales	80
8	Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal	82
9	Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia	83
10	La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas	84
11	La comunicación es abierta y amplia para las opiniones	85
12	Las opiniones y sugerencias son escuchadas	86
13	Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones	87
14	La participación es frecuente ante cualquier eventualidad	90
15	Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones	91
16	La rotación de puestos es frecuente	92
17	Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia	94
18	Cambiar de puesto desorienta y desagrada	95

19	Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos	96
20	Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del genero	97
21	El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar	98
22	La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia	100
23	Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento	101
24	Se usa con frecuencia la tecnología	103
25	Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa	105
26	Las condiciones ambientales de trabajo son favorables	106
27	Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en la leyes y la salud laboral	107
28	El pago del salario es oportuno	108
29	La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas	109
30	La remuneración supera los estándares del mercado	110
31	Los beneficios son superiores a otras empresas	111
32	Se capacita con frecuencia al personal	112
33	El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores	113
34	Los beneficios sociales se encuentran actualizados	114
35	Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio	115
36	La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio	116
37	La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT	117

38	El contrato colectivo se cumple a cabalidad	119
39	Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho	120
40	En la empresa hay sindicato de trabajadores	122
41	El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido	123
42	La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo	124
43	La empresa no celebra contrato de trabajo	125
44	Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores	127
45	El estado regula directamente las EPS	128
46	El estado promueve la producción en las EPS	129
47	El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa	130
48	El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir	132
49	El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo	133
50	La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS	134
51	Las EPS están obligadas a la Responsabilidad social de la comunidad	136
52	La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS	138
53	La selección del trabajador depende de la comunidad	141
54	La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS	142

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>N°</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
1	Conoce los principios y valores de la empresa	77
2	Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible	79
3	Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales	80
4	Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal	82
5	Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia	83
6	La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas	84
7	La comunicación es abierta y amplia para las opiniones	85
8	Las opiniones y sugerencias son escuchadas	86
9	Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones	87
10	La participación es frecuente ante cualquier eventualidad	90
11	Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones	91
12	La rotación de puestos es frecuente	92
13	Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia	94
14	Cambiar de puesto desorienta y desagrada	95
15	Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos	96
16	Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del género	97
17	El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar	98
18	La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia	100

19	Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento	101
20	Se usa con frecuencia la tecnología	103
21	Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa	105
22	Las condiciones ambientales de trabajo son favorables	106
23	Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en la leyes y la salud laboral	107
24	El pago del salario es oportuno	108
25	La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas	109
26	La remuneración supera los estándares del mercado	110
27	Los beneficios son superiores a otras empresas	111
28	Se capacita con frecuencia al personal	112
29	El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores	113
30	Los beneficios sociales se encuentran actualizados	114
31	Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio	115
32	La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio	116
33	La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT	117
34	El contrato colectivo se cumple a cabalidad	119
35	Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho	120
36	En la empresa hay sindicato de trabajadores	122
37	El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido	123

38	La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo	124
39	La empresa no celebra contrato de trabajo	125
40	Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores	127
41	El estado regula directamente las EPS	128
42	El estado promueve la producción en las EPS	129
43	El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa	130
44	El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir	132
45	El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo	133
46	La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS	134
47	Las EPS están obligadas a la Responsabilidad social de la comunidad	136
48	La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS	138
49	La selección del trabajador depende de la comunidad	141
50	La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS	142

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales establecidas entre sus autores, comprenden la regulación e incluso el conjunto de normas y formas establecidas formal e informalmente que permiten a los agentes relacionarse, estas pautas pueden ir en beneficio o detenimiento de las organizaciones donde se establecen, todo depende del sentido de justicia que perciba cada actor. Esto es un sistema complejo de acciones que no solo se pueden encarar con la normativa formal vigente, si no, que se deben considerar las prácticas operativas de su gestión o administración en el campo, tal como señala Blanch y otros (2003)

El mundo del trabajo tiene una doble faceta: por una parte, incluye una compleja síntesis de los fenómenos y procesos que configuran la cara más objetivable y directamente visible de la realidad laboral. Por otra parte, tiene una lógica interna que da cohesión y sentido a la experiencia laboral. Ambas facetas se relacionan de tal modo que no se pueden comprender la una sin la otra.

Partiendo de estas premisas, la presente investigación pretende dar explicación a ese conjunto de relaciones establecidas en las Empresas de Producción Social, en lo adelante EPS, desde sus agentes laborales, que a su vez son agentes sociales y los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en lo adelante LOTTT, así como también las normativas circundantes, el investigador desea acercarse al objeto de estudio de forma integral, no solo desde la perspectiva normativa, si no, desde los procesos básicos de las relaciones de trabajo que vinculan a los agente sociales, considerando que en Venezuela representa un nuevo paradigma productivo.

Para ello, se decide conducir el estudio desde el paradigma positivista y aplicar el esquema establecido en la Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, dividiéndolo en cuatro importantes capítulos;

Comenzando con el Capítulo I; donde se establece la direccionalidad del trabajo de investigación, partiendo del planteamiento de problema, los objetivos y la justificación de la investigación, lo que le permitió al investigador trazar las metas del estudio.

Se continúa con el Capítulo II; donde se establecen los antecedentes, las bases teóricas, conceptos y definición de términos básicos, lo que ayudó al autor en argumentar las apreciaciones evidenciadas.

Luego en el Capítulo III, definido como el marco metodológico, donde se enmarca el tipo, diseño y estrategia de investigación, adicionalmente se establece el cuadro de operacionalización de variables, para luego diseñar y aplicar el instrumento, lo cual permitió obtener una visión pragmática más amplia del estudio.

Y finalmente el Capítulo IV, donde se analizan e interpretan los resultados de la aplicación del instrumento, para así concluir y ofrecer las recomendaciones pertinentes.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

El Derecho ha influido en la sociedad desde que el hombre obtuvo conocimiento, inclusive el hombre primitivo sabía diferenciar lo bueno de lo malo, este Derecho era el derecho natural y debido al comportamiento humano fue necesario crear un conjunto de normas Jurídicas que en un momento y lugar determinado rigen con carácter de obligatoriedad la sociedad (derecho positivo).

En el mismo orden de ideas y luego de regular la conducta externa del hombre dentro de la sociedad, el derecho vio la necesidad de regular también las actividades que este efectúa dentro de la misma con el fin de obtener un beneficio económico por contraprestación a la actividad realizada, de allí la necesidad accesoria de crear una estructura que aglutine y organice a los factores que interactúan en las precitadas actividades, es decir, una organización denominada empresa, definiéndose esta con un sentido más académico y de uso general entre sociólogos la empresa según la gran enciclopedia Espasa (2005), la define como: “Unidad económica que combina los factores de la producción (trabajo, tierra y capital) para la obtención de bienes o servicios que satisfagan una necesidad”.

Así mismo, de la evolución del precitado concepto, el derecho se vio en la imperiosa necesidad de regular a los agentes que interactúan en ella (empresa) a través de sus ramas, entre las cuales se debe resaltar; el

derecho laboral; para ello la doctrina liberal conceptualiza el derecho del trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores, tal como expresa Mora (2006:6) “La legislación del trabajo supone como corolario una acción para orientar y proteger la producción agrícola, pecuaria e industrial, el derecho del trabajo regula las relaciones entre los factores de la producción, protege al que vive del trabajo, ampara al trabajo como fuente fecunda de la vida económica y moral de la nación”. Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.

De manera que la doctrina socialista según Stucka (1969); dice que el derecho de trabajo liberal es el ordenamiento consustancial al sistema Capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores. Es el derecho que rige el contrato de trabajo, Por otro lado se tiene el concepto que signa la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (199) a través de sus principios, valores y todo su articulado que se ha venido desarrollando en el seno la sociedad; transformando y conceptualizando al trabajo como un hecho social, y por consecuencia del papel de sus respectivos agentes.

Es así que, tales preceptos constitucionales han dinamizado el proceso de relaciones de trabajo, en primer lugar con la incorporación de nuevas formas de organización para el trabajo saliendo de la típica clasificación, es decir empresas públicas y privadas, las empresas en estos últimos años han venido presentando problemas que han motivado al estado

venezolano a realizar algunos cambios en el manejo del sistema productivo y comercial de la nación; no se ha podido lograr el éxito deseado con los modelos económicos aplicados hasta el momento. Por ello se hizo necesario, trazar retos y estrategias capaces de reactivar el aparato productivo nacional, y una de esas estrategias es la de insertar un nuevo modelo de organización empresarial en Venezuela, denominado Empresas de Producción Social (EPS), figura que puede definir según Herrera (2007), como entidades completas, cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de producción social eficientes y eficaces, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad que participe, a través de la utilización de técnicas propias y tecnología de vanguardia, en el contexto del socialismo bolivariano de Venezuela.

Así mismo, Dentro de estas definiciones de empresas de producción social, está la aportada en el decreto 3.895 desarrollo endógeno y empresas de producción social del 12 de septiembre de 2005, en el cual se puntualiza a éstas de la siguiente manera: "las empresas de producción social son unidades productivas comunitarias que tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno (alimentación, vestimenta, vivienda, educación y salud) a través del trabajo digno de hombres y mujeres", tiene entre sus objetivos potenciar la colaboración mutua entre los nuevos empresarios y empleados del país, la mejora en la calidad de vida de la sociedad, la garantía del desarrollo integral de las mujeres y hombres que día a día trabajan por el país, fomentación de las inversiones, creación de nuevas relaciones de producción y propiedad, diversificación de la economía, extensión de las redes productivas en su entorno, creación de nuevos

empleos sustentables y por último, la producción de una amplia gama de bienes y servicios fundamentales para la población, tales como la alimentación, vestimenta, salud y vivienda.

En el mismo orden de ideas, los fundamentos de la creación de las empresas de producción social en Venezuela parten de la integración de los agentes sociales, tal como lo es el estado, la comunidad y el trabajador, considerando lo expresado por Álvarez y Rodríguez (2008:57) "Las empresas de producción social son la célula fundamental de un nuevo tejido productivo que opera guiado por los principios de solidaridad, cooperación, complementación, reciprocidad y sustentabilidad." Por otro lado El Troudi y Monedero (2006:87) afirman que las comunidades son espacios que: "...pueden impulsar las empresas de producción social desde el especial conocimiento que tienen de su comunidad y de sus necesidades"

De igual forma, se considera el acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las empresas de producción social (2005) que asevera

Las empresas de producción social son unidades de producción comunitaria, constituidas bajo la figura jurídica que corresponda, y tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad y su entorno, incorporando hombres y mujeres de las misiones, privilegiando los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia.

En el mismo orden de ideas, las comunidades poseen una participación activa en las EPS, unas vinculadas de forma indirecta y en otras la relación se establece de forma directa, explicado en otros términos Álvarez

y Rodríguez (2007:2) "a diferencia del empresario capitalista que está motivado por fines de lucro, ganancia y rentabilidad, el empresario socialista está motivado por su vocación de servicio y por principios de solidaridad, cooperación y complementación". Asimismo establecen los mismos autores

Las EPS deben establecer una fructífera relación con la comunidad, incorporándola en el proceso de producción. Para ello los consejos comunales son las organizaciones llamadas a servir de vínculo entre las EPS y la comunidad. Las EPS pueden convertirse en herramientas de los Consejos Comunales para encarar el flagelo de la pobreza extrema, y facilitar la inclusión social y la incorporación de los excluidos a la actividad productiva, para lo cual deben relacionarse con las diferentes misiones sociales, como Mercal, Casas de la Alimentación, Misión Vivienda, etc. (p. 2)

De esta forma y bajo estos conceptos se vislumbra una triada, compuesta por los agentes sociales; gobierno, trabajador y comunidad, por consiguiente el presente estudio discurre en una investigación que pretende conocer las relaciones entre estos agentes sociales que participan activamente en las empresas de producción social, que dichos agentes conforman para la defensa y promoción de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico; que dispone las condiciones de trabajo que deberán cumplirse en la ejecución del vínculo contractual o no, de carácter laboral; en fin, todo un entramado de normas e instituciones dirigidas a servir de vehículo para que las relaciones de trabajo se inserten en el sistema económico y social de un país, contribuyendo al desarrollo integral de la sociedad.

Tal reto conlleva mencionar el tema central del presente trabajo investigativo, que se circunscribe en estudiar la Relación de trabajo entre los

agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno) y los aspectos vinculantes establecidos en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, (desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)

De todo lo antes expuesto, y en cabal sintonía con el presente proyecto de investigación, resulta de inexorable importancia efectuar un estudio direccionado a responder las siguientes interrogantes; ¿Cómo es la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno) y los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy?

¿Cuáles son los factores que inciden en el marco de las relaciones de trabajo de los agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) en las empresas de producción social (EPS)? ¿Cómo es el marco regulatorio que gira en torno a las empresas de producción social, en el contexto de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT)? ¿Cuál es la relación de trabajo entre los diferentes agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) vinculados con las empresas de producción social del Estado Yaracuy?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes.

### **Objetivos Específicos**

Determinar los factores que inciden en el marco de las relaciones de trabajo de los agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) en las empresas de producción social

Describir el marco regulatorio que gira en torno a las empresas de producción social, sustentando su vigencia y connotación en el contexto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Analizar las relaciones de trabajo entre los agentes sociales (trabajador -comunidad - gobierno) vinculados con la empresa de producción social, ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes

## **Justificación de la Investigación**

Las empresas de producción social forman parte de una de las grandes preocupaciones en la administración de organización como disciplina en Venezuela, es motivada de forma relevante por el aspecto académico, teniendo el objeto de dar cumplimiento al requisito estipulado en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, bajo la línea de Investigación “Relaciones Laborales” y sienta las bases para futuros estudios que se realicen dentro de la universidad, sirviendo como fuente de consulta bibliográfica para los investigadores de esta problemática.

Así mismo, el avance de la ciencia ha permitido que las organizaciones se conviertan en agentes innovadores a través de los agentes sociales y/o laborales, este trabajo de investigación pretende abordar el tema relacionado con las empresas de producción social, la cual desde una perspectiva empresarial es un aporte que consiste fundamentalmente en el abordaje de todos aquellos componentes que permiten la identificación de los procesos de gestión eficaz, proponiendo de esta manera el logro de los objetivos, lo que contribuirá a reforzar los conocimientos obtenidos tanto para estudiantes del postgrado como lectores o profesionales interesados en considerar los temas entorno a la problemática planteada como contribución teórica.

Y finalmente, se consideran aspectos externos y propios a la persona, donde convergen variables como; la información, que es externa a la persona y por lo tanto debe ser recolectada de algún lugar y puede tener elementos tanto objetivos como subjetivos, si quien toma la decisión tiene conocimientos, ya sea de las circunstancias que rodean el problema o de

una situación similar, entonces estos pueden utilizarse para seleccionar un curso de acción favorable, la experiencia proporciona información para la solución de un próximo problema similar, el juicio o criterio es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis, con el fin de seleccionar el curso de acción apropiado, situación está que sin lugar a dudas debe considerarse para efecto de una organización, de esta forma, esta investigación también representa un aporte desde la perspectiva social.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

El marco teórico proporciona una visión de donde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se centra la investigación, afirman los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006); el marco teórico nos señala cómo encaja la investigación en el panorama de lo que se conoce sobre un tema o tópico estudiado; por otra parte, proporciona un mayor conocimiento referente a los estudios previos relacionados de otros investigadores.

Luego de una ardua búsqueda en varias instituciones públicas y privadas a nivel nacional como la Universidad de Carabobo, Universidad del Zulia, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad de Oriente, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Universidad Nacional Experimental de Guayana y la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, se realizó una compilación de trabajos de investigación relacionados con la variables del tema que se pretende desarrollar y que el autor consideró importante mencionar como antecedentes del presente estudio.

#### **Antecedentes de la investigación**

Comenzando por revisar el trabajo de Chourio (2013) trabajo de grado titulado ***Planificación Financiera a Corto Plazo en Empresas de Producción Social del estado Zulia***, presentado como requisito para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia de Empresas, mención:

Gerencia Financiera, en la Universidad del Zulia. Dicha investigación planteó como objetivo general; Analizar el proceso de planificación financiera a corto plazo en empresas de producción social del Estado Zulia, con el fin de proporcionar lineamientos estratégicos que orienten el proceso de toma de decisiones para lograr los objetivos propuestos, haciendo hincapié en la elaboración del presupuesto de efectivo, como instrumento de planificación financiera a corto plazo.

Se fundamentó en la teoría de planificación financiera de Francés (2006), Corredor (2004), Brealey y col. (2007), Burbano (2005), Gitman (2003) y Van Horne (2003), entre otros. La investigación se desarrolló bajo un estudio de campo de carácter descriptivo no experimental transeccional, cuya población estuvo compuesta por diez (10) sujetos, mediante la aplicación de un cuestionario auto administrado conformado por 44 preguntas cerradas, validado por expertos quienes determinaron su grado de confiabilidad que permitió describir y analizar los aspectos relacionados al problema.

Entre las conclusiones se obtuvo que no se identifican todos los factores incidentes del proceso de planificación, ni los elementos se encuentran alineados con los postulados del pensamiento estratégico; las políticas financieras no se utilizan para la administración de la liquidez y estimación de los flujos de fondos; y las técnicas de evaluación están basadas en indicadores financieros.

Sirvió de referencia para el presente proyecto de investigación en virtud de que plantea un proceso de planificación novedoso para el modelo tradicional que ejerce cualquier organización con fines empresariales en la

producción de bienes y servicios lo que permite extraer una importante diferenciación entre las E.P.S y las demás organizaciones de tipo empresarial.

Considerando las variables involucradas se revisa el trabajo de Amoretti (2012), titulado; ***Modelo de Desarrollo como Generador de Relaciones de Trabajo y de la Legislación Laboral***. Trabajo de grado presentado ante la Dirección de postgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. La presente investigación plantea como objetivo general; Analizar las dimensiones de los modelos de trabajo y la legislación laboral, a fin de determinar cómo se manifestaron los indicadores de las dimensiones relativas a estos modelos en la década de los noventa y los siete primeros años del siglo XXI.

Se consideraron en el estudio diferentes instituciones tales como Instituciones militares, política, demanda de mano de obra y oferta de mano de obra, logrando conocer cuál de ellas tuvo un rol hegemónico en la determinación del modelo de desarrollo. Asimismo, se buscó determinar como el modelo de desarrollo tuvo su manifestación concreta o real en las relaciones de trabajo y en la creación de un sistema legislativo relacionado con el hecho trabajo (como dimensiones fácticas).

La investigación es explicativa longitudinal, tipo bibliográfico, lo cual permitió no establecer un desarrollo en base a un paradigma cuantitativo, ni cualitativo ni complejo, sino, como un paradigma que se construye absorbiendo algo de cada uno de los paradigmas mencionados. Como un requisito se ha hecho un estudio de campo que pretende reflejar en algo lo

dicho en la tesis. La presente investigación se inserta en la línea de investigación: Las relaciones del Trabajo o Relaciones Industriales: sus asuntos de ayer y hoy.

Este estudio hace una comparación que encauza hacia los modelos de desarrollo dentro de las relaciones laborales, utilizando conceptos que sirvieron de información y apoyo para conducir la presente investigación.

De igual forma Villanueva (2011), en su trabajo de investigación titulado; ***Las Empresas de Producción Social dentro de la dinámica económica y productiva caso de estudio Distrito social El Palito***. Trabajo de grado presentado ante la Dirección de postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración de Empresas, mención Finanzas. El trabajo tuvo como objetivo fundamental; Diseñar un Plan que proporcione las directrices que promueva la integración y participación de los Consejos Comunales, conjuntamente con las autoridades de las Alcaldías del Municipio y la Refinería El Palito (PDVSA Petróleos S.A.), para lograr el desarrollo de proyectos de inversión social que atiendan a las necesidades de la comunidad.

Asimismo el investigador tomó como población a los representantes de los Consejos Comunales del Distrito. Para recabar los datos empleó el cuestionario, la muestra se seleccionó a juicio del investigador y se conformó por diecisiete (17) Consejos Comunales del Municipio Puerto Cabello y quince (15) Consejos Comunales del Municipio Juan José Mora, para un total de treinta y dos (32) representantes de los Consejos Comunales que hacen vida en el Distrito Social El Palito del Estado Carabobo.

Entre las conclusiones que se obtuvieron se encuentra las bases para desarrollar un plan de estrategias que permitan coordinar conjuntamente con los gobiernos locales para iniciar un proceso de planificación del desarrollo comunal, que conlleve a generar verdaderos planes para el desarrollo de estos sectores conjuntamente con las Empresa de Producción Social y la Refinería El Palito.

La relación del estudio mencionado con la presente investigación parte de la forma en que el investigador condujo los resultados, aporte que sirvió de guía para analizar los resultados.

Se revisa también, el trabajo de investigación de Zárraga (2011), titulado; ***Modelo gerencial para el impulso y desarrollo del reciclaje en las empresas de producción social en el Municipio Guacara Estado Carabobo***. Trabajo de grado presentado ante la Dirección de postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración de Empresas, mención Gerencia. El propósito del estudio fue presentar un modelo gerencial para el impulso y desarrollo del reciclaje en las empresas de producción social (EPS), debido al apoyo que el estado está dando a estas empresas y para atender un poco los innumerables problemas ambientales generados por la basura (desechos sólidos) y con ello contribuir al equilibrio ecológico y ambiental del municipio y del planeta.

Es un estudio de campo apoyado en estudio documental. Se tratan temas relacionados con los modelos gerenciales emergentes, la gestión del reciclaje, las empresas de producción social y la normativa legal. La investigación se caracteriza por ser exploratoria, descriptiva y explicativa. Se desarrolló en el municipio Guacara del Estado Carabobo, en donde

participaron organismos públicos del municipio, habitantes de la zona y las EPS de Pdvsa Gas – Yagua.

Tal participación se logró plasmar en los instrumentos de recolección de datos: tres entrevistas y un cuestionario de consulta masiva. Dichos datos fueron analizados e interpretados y al unir las tres vertientes gobierno-empresa-comunidad; se pudo constatar por la parte de la municipalidad que existe disposición en el apoyo al medio ambiente y por ende al reciclaje; por otra parte la empresa específicamente EPS posee debilidades organizacionales; mientras que la comunidad manifiesta la buena voluntad y el deseo de colaboración en el reciclaje. Al proponer un modelo gerencial, para las EPS, se establece un estilo para planificar, organizar, dirigir y gerenciar a las nuevas Empresa de Producción Social del Reciclaje (EPSR) nacientes dentro la misma comunidad.

La relación de la investigación con el presente estudio se establece en la forma en que la autora aborda los criterios de las tres vertientes gobierno-empresa-comunidad en las EPS. Sirvió de fuente informativa en función de apreciar por medio de un ejemplo palpable en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, que las Empresas de Producción Social pueden virar hacia otras ramas de la producción de bienes y servicios que estén engranadas con los objetivos que en materia ambiental se plantea cumplir el Estado Venezolano, y de esta manera ir saliendo del tradicional espacio económico en que se han venido desarrollando es decir en el sector de la Industria Petrolera Venezolana.

Así mismo Zea (2011), realizó una investigación titulada ***Planificación Financiera en las Empresas de Producción Social del Municipio de Maracaibo del Estado Zulia***, para optar al título de Magister en Gerencia de

Empresas mención Gerencia Financiera en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Dicha investigación tuvo como objetivo general analizar el proceso de planificación financiera en empresas de producción social del sector petrolero mediante la aplicación de una encuesta estructurada a ocho gerentes y doce administradores. Esta investigación fue realizada bajo la modalidad de un estudio de tipo descriptivo, no experimental y de campo.

Entre las principales conclusiones se encuentran que solo toman en cuenta algunos elementos de planificación financiera, utilizando escasas herramientas como el uso y aplicación de fondos, ya que carecen de la formulación de un presupuesto de efectivo, estado proforma y modelo de crecimiento sostenido, pues tienen poca relevancia para estas organizaciones, evidenciándose que no se planifica ni determina las necesidades futuras de efectivo, al igual que no se ejerce control sobre el efectivo y liquidez. Por otra parte, se constató que no utilizan las herramientas financieras adecuadas para pronosticar los resultados a largo plazo, así como la carencia en el uso de esos pronósticos para monitorear y evaluar el desempeño en el cumplimiento de las metas; asimismo la formulación de estrategias globales y evasión de los pronósticos de escenarios financieros, carecen de un proceso de planificación.

La investigación in comento sirvió de elemento documental muy importante para el presente trabajo en virtud de que permitió conocer el génesis de las Empresas de Producción Social en nuestro país, es decir en qué sector productivo de la economía Venezolana se iniciaron están novedosas organizaciones de producción de bienes y servicios y que factores exógenos de las tradicionales organizaciones empresariales siguen

influyendo en la misma en ese caso “su planificación financiera” y herramientas administrativas para llevar a cabo sus objetivos

De igual forma y considerando las variables involucradas en el estudio, se revisa el trabajo de la autora Oberto (2010), titulado; ***Participación de los agentes sociales en la inspección del trabajo, un análisis en el sector comercio***. Trabajo doctoral presentado ante la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. El propósito de la presente investigación fué analizar la participación de los agentes sociales en la inspección del trabajo realizada en el sector comercio (red de supermercados e hipermercados), por parte de la Unidad de Supervisión Valencia Norte adscrita a la Inspectoría del Trabajo Cesar “Pipo” Arteaga en el Estado Carabobo.

Para el logro del objetivo planteado se realizó una investigación con un diseño no experimental, tipo de campo y de nivel descriptivo, se utilizó la técnica de la encuesta, recolectándose la información mediante la aplicación de un cuestionario; la población estuvo representada por los representantes sindicales, los delegados de prevención, los representantes del patrono, los representantes del patrono ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los trabajadores.

Los resultados reflejaron que en niveles de participación como formación y debate, todos los agentes sociales presentan ausencia de participación; así mismo se constató que en la planificación, ejecución y control de la inspección del trabajo, los trabajadores y sus representantes presentan los mayores porcentajes de ausencia de participación, lo cual

impide realizar una planificación estratégica de la inspección del trabajo. La inspección del trabajo constituye una herramienta fundamental para la promoción del dialogo social y su accionar directo en la realidad social de los centros de trabajo la convierte en un medio ideal para afianzar un trabajo mancomunado de todos los agente

Explica la doctorante que la inspección del trabajo es una actividad de la administración del trabajo que tiene entre sus funciones garantizar el cumplimiento de la normativa socio laboral en los centros de trabajo, es indudable que para el logro de este objetivo se hace indispensable la participación de los agentes sociales a quienes va dirigida esta acción del estado, como son los trabajadores, los empleadores y sus órganos de representación. Principio que sirvió de guía para manejar las variables del presente estudio.

Y finalmente se revisa el trabajo de Balza (2009), titulado ***Subsistema de desarrollo del personal, en empresa de producción social: industria nacional endógena de tubos C.A. (INVETUBOS); Valencia, Estado Carabobo***. Trabajo de grado presentado ante la Dirección de postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para optar de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. La investigación tuvo como objetivo general; Analizar a profundidad los procesos de desarrollo del personal en esta EPS, de manera de establecer conclusiones y recomendaciones que le permita a Invetubos, C.A. el resguardo de las normas establecidas por el IV Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial (2005).

Asimismo, metodológicamente el estudio estuvo enmarcado dentro de la modalidad de investigación de campo; en cuanto al diseño, el mismo fue descriptivo; asimismo, además de haber sido complementado con una revisión documental por cuanto se requirió de teorizantes conocedores de las empresas de producción social que dicten los lineamientos a seguir, estuvo representado por ciento diecisiete (117) trabajadores; considerando para la muestra, el treinta por ciento (30%) de la misma; se encuestó a treinta y cinco (35) trabajadores. Se utilizó un instrumento bajo escala de Likert, contentivo de veinticuatro (24) Ítems. En cuanto a la confiabilidad se aplicó la prueba piloto a diez (10) sujetos de la población, que no fueron parte de la muestra. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose una confiabilidad de 0,90%. La validez del instrumento se realizó, según las técnicas de juicios de expertos. Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva, presentando los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes y gráficos. La investigación concluye que Invetubos, C.A.

Como resultado, se concluye que requiere mejorar el subsistema de desarrollo del personal; capacitar, motivar, relacionar con el entorno, además del desarrollo organizacional; obviamente para los trabajadores sin distinción de ninguna clase. Asimismo, debería propiciar la igualdad entre sus trabajadores. Se detectó que Invetubos, C.A. es una EPS sólo en apariencias, por cuanto mantiene parte de las estructuras y modelo de producción, de empresa privada.

Este trabajo fundamenta su material documental en conceptos que fueron propicios como guía y aporte al presente estudio, lo cual contribuyó significativamente.

## **Bases Teóricas**

### **Las relaciones de trabajo para la Organización Internacional del Trabajo O.I.T**

De acuerdo al documento de fecha 17 de junio de 2011, de la reunión de la OIT 100<sup>a</sup>, la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

Mencionando también a los trabajadores dependientes, que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores;

- El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.
- La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.
- La relación de trabajo está disfrazada.
- La relación es objetivamente ambigua, dando lugar a dudas sobre la existencia real de una relación de trabajo.

- La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.
- La inobservancia o falta de aplicación.

Para Lucena (2007:72) el término relaciones laborales o de trabajo, hace referencia al “sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”, apunta al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Además, “su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas”

Así mismo afirma Urquijo (2005), citando a Kochan Thomas (1980)

Las relaciones de trabajo son un campo interdisciplinario que abarca el estudio de todas las facetas del hombre en el trabajo, incluyendo el estudio de individuos, grupos de trabajadores que pueden o no estar organizados, el comportamiento del patrono o de las organizaciones sindicales, la política pública o el marco legal que dictamina las condiciones de empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los distintos sistemas de relaciones industriales en distintos países a lo largo de diferentes períodos de tiempo. (p.45)

En el mismo orden de ideas, Valdez y Amaro (1998) mencionan que las relaciones laborales tienen que ver con las relaciones de empleo y, de manera particular, con la forma en que las sociedades estructuran y utilizan

éstas últimas para promover mayor eficiencia, equidad y bienestar humano, para este propósito se emplean diferentes herramientas, pero definitivamente el derecho laboral es un elemento fundamental. En efecto, es imposible imaginar la forma del sistema de relaciones laborales de un país sin primero especificar el régimen de fondo de su derecho laboral.

La opción es definir tanto las relaciones de trabajo como el derecho laboral en un sentido más amplio, adoptó esta posición en parte debido a que otorga a las relaciones industriales y al derecho laboral mayor alcance y profundidad del asunto y de esta manera, les confiere mayor capacidad de supervivencia e importancia a nivel académico. Sin embargo, y más importante aún, es que la definición general tiene otras dos razones fundamentales, la primera es histórica, es decir, cuando tanto las relaciones industriales como el derecho laboral se iniciaron un siglo atrás se concibieron típicamente en un sentido general (particularmente en América del Norte) para incluir todos los aspectos de la relación laboral.

### **Las Empresas de Producción Social en Venezuela**

La respuesta que den las EPS a los retos establecidos sobre una nueva conciencia, participación, experimentalismo estatal, productividad, rentabilidad social, respeto ecológico, no discriminación, lucha contra la alienación, combate a la corrupción, cooperación, nuevo internacionalismo, nuevo sujeto social, comercio justo, desarrollo humano integral, será una parte sustancial a cuestiones esenciales, pueden aportar líneas útiles a la emancipación, pueden convertirse en la palanca inédita de una forma de articulación económica que ha saltado por encima de las limitaciones del

pasado y que incorpora la experiencia de todo un siglo. Tal como expresa el Proyecto Político Nacional Venezolano

El desarrollo local y su puesta en práctica requieren de cambios en la lógica de actuación de los agentes locales y de las instituciones territoriales. El reconocimiento de las potencialidades endógenas, la construcción de un entorno favorable que promueva el fomento de emprendedores locales que puedan dinamizar cada una de las regiones, es uno de los objetivos del. En este concepto nacen las empresas de producción social (EPS), cuyo principal objetivo es la producción de bienes y servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico en las que no existe discriminación social en el trabajo ni privilegios en las labores asociados a la posición jerárquica. Asimismo, se pretende la igualdad entre sus integrantes basados en la planificación participativa y protagónica de los ciudadanos.

En este sentido, plantea Torres (2012:47) las EPS son el instrumento para organizar y realizar un proceso de integración entre el proceso productivo y la acción de la comunidad, lo cual ayudará en la mejora de las condiciones de vida de cada uno de sus integrantes, cuando de manera activa participan en la organización local. Las bases de las políticas de la construcción de una nueva estructura económica y social incluyente y las nuevas relaciones productivas de la comunidad a través de las EPS, están contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el proyecto político nacional y las Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y social 2008 -2013 (PNSB).

En el mismo orden de ideas, las empresas de producción social surgen en el marco del Plan Petrolero como parte del nuevo modelo económico y social del país, donde se hace imperativo implantar y desarrollar

un programa extraordinario que se impulse en el seno de la industria, la democratización de las oportunidades apalancadas en la demanda de bienes, ejecución de obras y contratación de servicios que posee la Corporación, lo cual consolidaría la construcción de un modelo inédito de relaciones con las empresas y la comunidad.

De igual forma, Añez y Melean (2011) hacen mención al esquema jurídico y asociativo de las EPS, los cuales se fundamentan en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en el artículo N° 299 donde se plasman los principios del sistema socioeconómico: justicia social, eficiencia, libre competencia, productividad y solidaridad, y en el artículo N° 308 se plantea la protección y promoción de la pequeña y mediana empresa

El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno

De manera más específica el decreto 3.895 desarrollo endógeno y empresas de producción social del 12 de septiembre de 2005, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.271, fija las bases jurídicas específicas de las EPS, la cual se toma como parte de su propio andamiaje jurídico. De acuerdo a Morán (2008), en el contexto de la construcción de un nuevo modelo productivo rumbo a la edificación de un nuevo sistema económico en el marco del socialismo bolivariano, hoy en

construcción; las empresas de producción social se constituyen la célula fundamental del nuevo modelo al fortalecer la economía popular y alternativa, producir bienes y servicios que satisfagan necesidades y generar beneficios colectivos.

En esta misma orientación, Suarez (2009), plantea que entre sus características se pueden mencionar la propiedad colectiva: Los trabajadores son los dueños de la empresa, no existiendo una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado. El empleo: Dirigido a la población históricamente excluida, compromiso social y desarrollo integral: La remuneración del trabajador podrá ser presentando con formas alternativas de pago, distintas al dinero.

La producción: Debe ser destinada a satisfacer necesidades básicas y esenciales de la comunidad. La cadena productiva: Desarrollan aquellos sectores vinculados a la industria básica y deben operar de forma armónica con el medio ambiente. Desde esta perspectiva se pueden definir las EPS según Vásquez (2008) como entidades económicas dedicadas a la producción de bienes, obras y servicios, en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico. No existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios asociados a la posición jerárquica, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas.

Con base a la realidad expuesta por los autores in comento, el trabajo pretende explorar las empresas de producción social como formas de organización socio productiva en el marco de la economía social. A tal fin, se

caracterizan las EPS, sus lineamientos y estructura organizativa, por último se precisa si dichas organizaciones pueden convertirse en el soporte de la economía social.

### **Lineamientos, estructura organizativa y relaciones laborales en las EPS**

Los lineamientos que orientan a las EPS, se fundamentan en los siguientes aspectos: Eliminación de la plusvalía, esto significa la no acumulación de capital, ya que el principal objetivo es producir para satisfacer la demanda social y no obtener ganancias, con lo cual la EPS cumplen la responsabilidad social. En cuanto a la organización de la producción, se propone sustituir la organización del trabajo, por el diálogo de saberes, lo que implica valorizar el conocimiento y experiencia obtenida a través de la educación y de la empírea de cada uno de los trabajadores, que al ponerse en práctica se alcanza el saber colectivo.

Un tercer lineamiento se enfoca hacia la Democratización del Conocimiento; es decir estructurar la producción y organización con base en los conocimientos, cualidades e intereses de cada uno de los trabajadores y de las necesidades de producción. El colectivo de trabajadores participará y decidirán en qué se produce, cómo se produce, calidad de los productos, distribución de las ganancias, condiciones de trabajo, entre otros, estimulando la participación democrática en el control y gestión de la EPS.

Lo anterior conduce a implantar en la organización la rotación de cargos, cuarto lineamiento que pretende erradicar el mecanicismo en los puestos de trabajo y la segmentación del proceso productivo. Por consiguiente, el propósito es rotar a los trabajadores para que puedan

aprender las diferentes tareas o actividades que se realizan, así como incidir en las transformaciones o cambios en el proceso productivo. El quinto lineamiento está referido a la formación, concebida como un espacio de reflexión donde se discuten las estrategias a seguir en las EPS, creación de nuevos modelos, rectificación de errores, y cambios en el modo productivo y organizacional, según lo que expone Álvarez y Rodríguez (2008)

Las EPS constituyen la célula fundamental del Nuevo Modelo Productivo como fundamento económico del Socialismo del Siglo XXI, siendo portadoras de las nuevas relaciones sociales de producción que presentan los siguientes rasgos:

- a) El ánimo de lucro no es su objetivo fundamental, sino la generación de empleos y la satisfacción de las necesidades básicas y esenciales de la población.
- b) El tipo de relación de producción está basado en la solidaridad, la cooperación y la complementariedad
- c) El excedente no se distribuye como ganancia capitalista, sino que se destina a la inversión productiva y al desarrollo social.
- d) La relación del individuo con el trabajo es de compromiso social y desarrollo integral, una relación de conciencia, no mercantil.
- e) A los trabajadores se les remunera según el trabajo aportado por cada uno, en lugar de un pago por su fuerza de trabajo.

f) Producción de bienes y servicios de buena calidad y precios solidarios.

g) La relación con el ambiente es de armonía y no de depredación.

h) El tipo de propiedad sobre los medios de producción no es privado ni estatal, es de la comunidad o del colectivo de trabajadores.

Partiendo de que los medios de producción pertenecen al colectivo asociado, que los pone en funcionamiento y desarrolla su trabajo en base a ellos, en las EPS no deben existir jerarquías económicas originadas por la participación en la propiedad de los medios de producción, debe predominar la decisión participativa de sus trabajadores, siendo la única diferencia las condiciones especiales que cada trabajador desarrolle para la ejecución de su labor, significando una gestión democrática y controlada a través de la propiedad comunitaria y los beneficios colectivos.

Con respecto a los derechos laborales, los lineamientos que orientan las EPS, se refieren a garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en materia de beneficios de los trabajadores, tales como: salario justo, prestaciones sociales, seguridad social, condiciones adecuadas de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, derecho a huelga, convención colectiva y libertad sindical. En cuanto a la estructura organizativa de las EPS, ésta se inserta en el modelo horizontal.

De acuerdo a Guzmán y Palacios (2006), en las organizaciones horizontales se elimina significativamente tanto la jerarquía como las fronteras funcionales o departamentales, la organización horizontal requiere un grupo mínimo de ejecutivos de elevado rango en la cima de las funciones

de apoyo tradicionales, tales como finanzas y recursos humanos. Pero el resto de la gente trabajaría en conjunto en equipos multidisciplinarios que realizan procesos claves.

Por otra parte, la organización horizontal prescinde de la mayoría de las tareas que realizan las empresas tradicionales en cuanto a establecer relaciones departamentales y transmisión de información de arriba hacia abajo dentro de la jerarquía. Su centro de atención es satisfacer las necesidades de las comunidades y población en general de acuerdo a su radio de acción.

Por tanto las relaciones laborales se dan en un contexto donde el gobierno, el trabajador y la comunidad como agentes sociales tienen un papel protagónico, en tal sentido Arellano (2009) afirma que las Empresas de Producción Social son

Entidades integrales cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de producción social eficientes, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad participante; a través de la utilización de técnicas propias y tecnología de vanguardia (p.34).

### ***Las relaciones laborales y los agentes sociales***

En el mismo orden de ideas, no existe un marco regulatorio definido para las EPS, solo conceptos, definiciones y tipologías presentadas por el ejecutivo nacional a través del plan de gobierno, decreto 3.895 (2.005); desarrollo endógeno y empresas de producción social Venezuela y el decreto N° 4.658. (2005); acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las empresas de producción social, esto trae como consecuencia que las

relaciones laborales desde la perspectiva normativa se regule por las leyes laborales vigentes establecidas en Venezuela y que regulan también las empresas privadas, avances de esta perspectiva se explicaran en las bases legales de la presente investigación, por tanto nos concierne en este punto hablar de las vinculaciones de los agentes sociales en sus relaciones laborales desde el enfoque de la administración y gerencia de las mismas; tal como; la comunicación, los objetivos, principios y valores, la participación, rotación, igualdad de género, conciliación de la vida profesional y familiar y el acceso a la tecnología, para explicar con un poco más de detalle se tomara en cuenta la división de las EPS

Ahora bien, El Troudi y Monedero (2006:142) afirman que “...de acuerdo al tipo de participación accionaria que el Estado, el capital privado y los trabajadores desarrollen, podrán existir tres tipos de EPS cogestionadas”

*EPS de cogestión entre agentes privados y trabajadores.* Varias de estas experiencias se han activado mediante el mecanismo siguiente: el empresario privado cede parte de su capital accionario a los trabajadores, quienes participan en la gestión de las operaciones, a cambio de financiamiento y trato preferencial por parte del Estado.

*EPS de cogestión entre el Estado y los trabajadores.* El Estado, tras la declaratoria de utilidad pública y expropiación de la vieja empresa realiza una fuerte inversión repotenciadora de la capacidad operativa de la fábrica, y cedió la mayoría de las acciones a los trabajadores, los cuales fueron delegados para su administración.

*EPS de cogestión tripartita.* Con participación del Estado, el sector privado y los trabajadores, el empresario privado asume la conducción de la empresa por mandato delegado de las otras dos partes, al igual que en los casos anteriores, la empresa recibió una inversión del Estado, los trabajadores pasan a ser socios y la empresa recibe trato preferencial del Estado, a través de líneas de crédito, compras del Estado.

En los tres casos mencionados, todas las empresas asumen una cuota de responsabilidad social, sin embargo, ello no basta para decretar su cambio de denominación y figura jurídica, convirtiéndose en EPS. No debe olvidarse que no bastan las denominaciones para que los requisitos propios de toda empresa se cumplan. Las etiquetas no deben, en ningún caso, actuar como ocultadoras de una gestión ineficaz que no devuelva a la comunidad el resultado de sus esfuerzos.

En el mismo orden de ideas, se puede observar que en la división planteada el papel del estado y el trabajador va depender de las condiciones en que fueron dadas las circunstancias propias de la apertura de la EPS, pero en los tres casos existe el factor común del trabajador desde la perspectiva de socio, bajo estas modalidades la LOTTT no posee normativa que regule esta visión bajo el estatus de sociedad entre empresa- estado y trabajador.

Asimismo destacan El Troudi y Monedero, *op. cit* (p.142, 143, 149, 151, 164, 185 y 186) respectivamente, sobre el Fondo laboral; El compromiso revolucionario de una empresa sólo puede ejercerse de manera sostenida cuando los trabajadores tienen una remuneración digna y regular. Las EPS deben, en sus cálculos, contemplar este rubro, sin el cual las EPS

se convierten en formas de auto explotación que no tienen nada que ver con el socialismo.

Respecto al fondo para programas de desarrollo social; supone el cálculo equilibrado de un monto disponible para la atención de necesidades sentidas por el entorno que, en todo caso, serán atendidas de forma corresponsable y participativa con los vecinos de las comunidades donde se desarrolle trabajo comunitario. Este Fondo diferencia, como vimos, a las EPS de las cooperativas. Es la participación directa (al margen del producto o servicio que ofrezcan) de las EPS en el mejoramiento comunitario

Asimismo los consejos comunales pueden desarrollar, articular, promover y evaluar de manera participada a las EPS, aún más, como espacio desburocratizado de la actuación política, ajeno a intereses espurios, como ámbito esencial de la democracia del pueblo, por el pueblo y para el pueblo, se convierten en el centro de deliberación, impulso, acompañamiento, definición, ejecución y evaluación de las EPS

Las comunidades organizadas al ser la participación un elemento transversal a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y al propio proceso, las estructuras participativas crecen con la propia marcha del mismo. Los Comités de Tierra Urbana, los Comités de Salud, las Mesas Técnicas de Agua, las Asambleas de Ciudadanos, son espacios que pueden impulsar las EPS desde el especial conocimiento que tienen de su comunidad y de sus necesidades. Identificada una necesidad o una oportunidad de crear utilidad social, estas organizaciones tienen una posición privilegiada para detectar posibilidades productivas.

Por tanto las misiones sociales, están definidas para conocer las necesidades básicas y las posibilidades de aprovechar por las EPS. En este caso, se estima que las propias Misiones o su entorno sea quien constituya las EPS.

Las EPS como puntales de los nuevos yacimientos de empleo, los vertiginosos cambios de la sociedad moderna, principalmente en lo que tiene que ver con la aplicación de nuevas tecnologías y nuevos comportamientos sociales, ha generado la aparición de nuevas profesiones con grandes posibilidades. La incorporación de la mujer al trabajo asalariado

Continúan los autores El Troudi y Monedero (2006), las EPS son las estructuras económicas adecuadas para la puesta en marcha de nuevos yacimientos de empleo. En la definición de los NYE, de la Unión Europea, que fue quien desarrolló inicialmente la idea, se destacaba cómo estas nuevas profesiones tenían que ofrecer bienes o servicios que no se estaban brindando y cuya existencia mejoraría la vida de la comunidad. En las primeras reflexiones se hacía especial hincapié en los problemas que generaba la incorporación laboral de la mujer (desatención del núcleo familiar), de manera que estos señalaban tareas principalmente ligadas a desarrollos que antes se hacían dentro del propio seno familiar (cuidado de los hijos, comida, limpieza, atención a personas mayores, enfermas o con discapacidades, educación, seguridad, acompañamiento, etc.).

Otro de los grandes yacimientos de empleo tiene que ver con la protección medioambiental, muy deteriorada por la concepción depredadora de la naturaleza realizada por el capitalismo. Pero también están otras iniciativas de economía social, tales como los servicios de proximidad, las

comunicaciones, las energías alternativas y renovables, la prevención de riesgos laborales, las profesiones de prevención del conflicto judicial, el turismo y los servicios de reciclaje.

En el mismo orden de ideas op.cit, la seguridad social es una de las cuestiones a superar la ficción del Estado de Bienestar universal y avanzar concretamente hacia formas eficientes de este tipo de garantías, que no necesariamente están recogidas por el actual sistema del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS). En todo caso, la inserción de los trabajadores de las EPS en el Seguro Social es de máxima urgencia, toda vez que, como se ha planteado, éstas ya están funcionando pese a la ausencia del marco jurídico.

Y finalmente la actividad sindical en EPS es una de las grandes interrogante recurrente. El sindicalismo, visto desde sus dos perspectivas, promotor de reivindicaciones laborales (sueldos, convenios colectivos, condiciones laborales, disminución de la jornada y demás beneficios) e instrumento para elevar la conciencia de clase de los trabajadores (lucha contra la explotación del hombre por el hombre, lucha contra la alienación, contra el tratamiento del trabajador como mercancía, etc.), tiene muchísimo sentido en aquellas empresas donde el patrón, por su condición capitalista, tiene una posición antagónica.

Pero si todas las decisiones las toman los propios trabajadores y además existen formas de revocabilidad del mandato y rendición de cuentas; si las grandes EPS están organizadas bajo formas de control obrero, autogestión, cogestión, si se inspiran bajo la lógica de no auspiciar privilegios para quienes circunstancialmente ocupen posiciones de conducción; si se

regulan por una organización participativa y se orientan a que sea la propia masa trabajadora quien la gestiona, puede entonces cuestionarse la necesidad de organizar una estructura sindical en el seno de las EPS, tanto en las de gran calado como en las pequeñas EPS, no tendría sentido, podría afirmarse, constituir sindicatos de trabajadores contra trabajadores

Bajo esta apreciaciones de la mano de los autores especialistas en la materia El Troudi y Monedero (2006), es importante saber si el manejo de las relaciones laborales dentro de las EPS, entonces requieren de una normativa legal diferente a la expuesta en la LOTTT; donde se establece el derecho a los trabajadores a sindicalizarse, a la huelga y a una serie de beneficios que por la naturaleza de una EPS no son necesarios, no se contemplan o se ven como innecesarios por el protagonismo de los agentes sociales, como lo son; el estado, la comunidad y el trabajador.

De manera que para darle continuidad a este estudio sobre analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes, continuamos con los aspectos legales que circundan las EPS y sus vinculaciones con los agentes sociales.

## **Bases Legales**

En función a lo expuesto, y en consideración a las variables del presente estudio, el autor estima argumentar los factores que inciden el marco de las relaciones de trabajo en las EPS, por lo cual, se estima conveniente mencionar la normativa laboral vigente referida a dichos factores, basados en la CRBV y la LOTTT. Según lo establecido por el manual de preguntas y respuestas de las EPS, PDVSA (2006)

Las EPS no están regidas legalmente como tal, ya que no son una figura jurídica. La obligación de cumplir las condiciones del Compromiso Social de EPS nace y queda normada y establecida en el estatuto de la empresa por acuerdo de sus miembros; acuerdo que debe ser registrado en el acta de asamblea extraordinaria de accionistas cuando se trate de una empresa mercantil, o en el acta de asamblea extraordinaria de asociados cuando se trate de una empresa de trabajo asociado. (p.3)

Por otro lado el Acuerdo Marco de Promoción, Estímulo y Desarrollo de las Empresas de Producción Social, (2005) afirma que no existe legislación especial que defina las EPS, sin embargo, se presentan como unidades de producción comunitaria, constituidas bajo la figura jurídica que corresponda, y tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad y su entorno, privilegiando los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia

Tomando en consideración la Protección y Promoción de la pequeña y mediana empresa Art. 308, CRBV (1999);

El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno

Por su parte en el Acuerdo Marco de Promoción, Estímulo y Desarrollo de las Empresas de Producción Social (2005), se definen a las EPS como:

Unidades de producción comunitaria, constituidas bajo la figura jurídica que corresponda, y tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad y su entorno, incorporando hombres y mujeres de las misiones, privilegiando los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia

Hasta los momentos, únicamente el Acuerdo Marco de Promoción, Estímulo y Desarrollo de las Empresas de Producción Social (2005) establece una referencia respecto a los incentivos de los cuales puede beneficiarse una EPS; Artículo 4: “El Gobierno Bolivariano tiene la función de ordenar, orientar, capacitar, financiar y garantizar la constitución de las Empresas de Producción Social (EPS)”

En consecuencia, Ramos (2014:11), expone las EPS poseen las siguientes características, desde su perspectiva legal:

1. Propiedad Colectiva: los trabajadores son los dueños de la empresa, no existiendo una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado.
2. Empleo: dirigido a la población históricamente excluida, en especial a los egresados de las misiones sociales.
3. Compromiso social y desarrollo integral: la remuneración del trabajador podrá ser presentada con formas alternativas de pago, distintas al dinero.
4. Producción: debe ser destinada a satisfacer necesidades básicas y esenciales de la comunidad.
5. Cadena productiva: Desarrollan aquellos sectores vinculados a la industria básica.
6. Finalidad: reinversión de sus excedentes en la producción social, no en la generación de lucro.

### **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), su vigencia y connotación en las EPS**

El autor en su intención de saber si dentro de las EPS, en la teoría y la práctica se rige bajo los preceptos básicos de la máxima ley de regulación laboral en Venezuela como lo es la LOTTT y su reglamento; estima hablar de los elementos más resaltantes de la mencionada ley que deben regir las relaciones laborales en toda entidad productiva y por consiguiente en las EPS, ya que estas no poseen una normativa que regule la dinámica de las relaciones laborales propias de su naturaleza, por consiguiente, como hemos

explicado anteriormente y como estiman los especialistas en la materia de las EPS, se considera la LOTTT y su reglamento, conjuntamente con todas las leyes y normativas legales vigentes para regular lo laboral en las EPS, lógicamente combinada con los preceptos, decretos y otras normativas que circundan dichas organizaciones, a razón del presente estudio se considera la LOTTT.

*Comenzando con el Capítulo V. Condiciones Dignas de Trabajo. Condiciones de trabajo. Artículo 156.* El trabajo se llevará 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, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Así mismo, el *Capítulo I. Del Salario. Sección Primera: Disposiciones Generales. La riqueza como producto social. Artículo 96.* La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

En el mismo orden de ideas. *Protección de la familia y el ingreso. Artículo 97.* Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

De igual forma. *Derecho al salario. Artículo 98.* 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 materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Por consiguiente. *Libre estipulación del salario. Artículo 99.* El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley. *Fijación Artículo 100.* Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta: La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital. La cantidad y calidad del servicio prestado. El principio de igual salario por igual trabajo. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

De igual manera, *Capítulo II. Formación para el Trabajo. Formación y puesto de trabajo digno. Artículo 299.* El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

En el mismo orden de ideas, *Capítulo I. De la Libertad Sindical. Sección Primera: Disposiciones Fundamentales. Libertad Sindical. Artículo 353.* Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Así mismo. *Autonomía Sindical. Artículo 354.* Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

De igual forma, *Derecho a la negociación colectiva. Artículo 431.* Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras,

patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

Y finalmente. *Capítulo II. Del Contrato de Trabajo. Contrato de trabajo. Artículo 55.* El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

*Obligaciones de las partes. Artículo 56.* El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

## **Definición de Términos Básicos**

**Derecho:** sistema de normas que, coexistiendo con otras normas diferentes, limitan la libertad del hombre y ordenan su comportamiento en la sociedad, con miras a conseguir un orden social indispensable para su desarrollo y perfeccionamiento

**Comunidad:** Núcleo básico e indivisible constituido por personas y familias que habitan en un ámbito geográfico determinado, vinculadas por características e intereses comunes; comparten una historia, necesidades y potencialidades culturales, económicas, sociales, territoriales y de otra índole.

**Trabajador:** Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

**Gobierno:** Es la organización que representa al Estado para el cumplimiento de sus objetivos y metas

**Relaciones:** Es una correspondencia o conexión entre algo o alguien con otra cosa u otra persona. De esta forma, la noción de relación se utiliza en diversas ciencias para explicar todo tipo de fenómenos. En el lenguaje coloquial, las relaciones refieren especialmente al vínculo

**Socialismo:** Es un modo de relaciones sociales de producción centrado en la convivencia solidaria y la satisfacción de necesidades materiales e intangibles de toda la sociedad, que tiene como base fundamental la

recuperación del valor del trabajo como productor de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas y lograr la suprema felicidad social y el desarrollo humano integral.

**Control:** El proceso de medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias.

**Diagnóstico:** Proceso de investigación y análisis sistemático de eventos relacionados con una organización, que permite identificar las causas que los generan a fin de formular planes mediante los cuales proponer soluciones que propicien su crecimiento y desarrollo.

**Economía Socialista:** Proceso que rige la producción, distribución, circulación y consumo de obras, bienes y servicios, prevaleciendo el interés por la satisfacción de las necesidades sociales y materiales de la colectividad, antes que la reproducción de capital

**Eficiencia:** Habilidad para hacer el mejor uso de los recursos disponibles en el proceso de alcanzar metas u objetivos, capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización.

**Medios de Producción:** Conformados por todos los elementos que participan en el proceso productivo, a excepción de la fuerza de trabajo: maquinarias, terrenos, edificaciones, equipos, materias primas, entre otros.

**Misión:** Descripción de la razón de ser de una compañía.

**Objetivos:** Son los fines hacia los cuales se encaminan las actividades. No sólo representan el punto final de la planeación, sino también el destino al que se encamina la organización, la integración del personal, la dirección y el control.

**Planes:** son guías operacionales para alcanzar los objetivos a largo plazo. El proceso de la planificación estratégica comienza con los planes estratégicos, es decir, el comienzo de los planes financieros a largo plazo conducen los planes a corto plazo o planes operativos

**Políticas:** Serie de principios y líneas de acción que guían el comportamiento hacia el futuro.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

Sostiene el autor Sabino (2002: 118); que “el marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio”, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos, al respecto continua el autor ut supra : “En cuanto a los elementos que es necesario operacionalizar pueden dividirse en dos grandes campos que requieren un tratamiento diferenciado por su propia naturaleza: el universo y las variables”

Así mismo Arias (2006:16) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. En virtud de lo antes expuesto, y luego de precisado el planteamiento del problema y alcance de la investigación, se procede a especificar el diseño de la investigación.

#### **Diseño de la Investigación**

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea; de acuerdo a Sabino (2002), el diseño de la investigación señala lo que se debe hacer para alcanzar los objetivos de estudio. Es un método específico, una serie de actividades sucesivas y

organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican las pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.

Debido a las características que posee el presente trabajo de investigación, cuyo objetivos están referidos en analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes, y debido a su delimitación territorial, esta investigación se orientó hacia la incorporación de un diseño no experimental, catalogada como transeccional, por cuanto no hay manipulación de la variable objeto de estudio, ya que no se tuvo control directo sobre la misma, es decir, se observó el comportamiento tal cual y como se dió en el contexto real, para después analizarlo.

### **Tipo y nivel de la investigación**

Según el propósito, la presente investigación se puede tipificar como un estudio de tipo descriptivo, de campo, no experimental y ofrecer posibles recomendaciones ajustadas a la práctica. Desde el punto de vista científico, describir es medir, definiendo esta investigación como un estudio descriptivo en el cual se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga, considerando a Hernández y otros (2006), los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, además que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis.

En este contexto, se considera una investigación de campo porque se busca analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes. Al respecto, Balestrini (2006), señala que la utilización de este tipo de investigación permite recoger datos de interés de forma directa de la existencia mediante un tangible, a partir de la experiencia práctica adquirida, producto del aporte personal de la investigación en curso, al respecto Hernández, Fernández y Baptista, (2008) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

### **Población y muestra**

La población de una investigación la constituye las unidades de observación consideradas para medir las realidades que se pretenden observar, es decir, constituyen el objeto global del estudio y de ella se obtienen los datos empíricos necesarios para contrastar la hipótesis con la realidad, en concordancia con los autores Tamayo y Tamayo (2006). La población y muestra objeto de estudio estará representada por quince (15) gerentes, sumatoria del universo de seis (06) Empresas de Producción Social en el Estado Yaracuy, que se encuentran activas en la actualidad.

En lo que se refiere a la muestra representativa de la población, para la investigación, la muestra es igual a la población, ya que se encuentra constituida por un universo total de gerentes activos en las seis (06) EPS, siendo posible aplicar el instrumento de recolección de datos a todos los sujetos que componen la población.

Con esto se destaca y aclara que el investigador pretende medir aspectos de índole operativa – estratégica – normativa de las relaciones de trabajo entre los agentes sociales (gobierno, trabajador, comunidad), por lo cual se consideró relevante la opinión de los gerentes respecto a dichos aspectos, tomando en cuenta que son ellos quienes manejan la información que involucra a los agentes sociales.

### **Técnicas de recolección de la información**

Las técnicas de investigación son las herramientas básicas por medio de las cuales el investigador pretende validar o no la hipótesis que plantea, Hernández y otros (2006:78), afirma que “consisten en vías a través de las cuales el investigador registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que se pretenden medir”. Por tanto, en este proyecto de investigación se utiliza la técnica de la revisión documental y la observación no participante.

Al momento de seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de información se consideró la población a investigar y los objetivos propuestos, de forma que fuera escogida la más óptima para el desarrollo de la investigación, considerando así la relación entre técnica e instrumento expuesta por Arias (2006:67) “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información y un instrumento es

cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. Se consideró la técnica orientada al desarrollo efectivo del instrumento del trabajo de grado, correspondiente al cuadro técnico metodológico, que según Hurtado y Toro (2001)

Esta descomposición nos permitirá extraer los enunciados generales y elementos estructurados más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categoría de análisis o variables indicadores e ítems, puedan servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos (p. 76)

Es una forma de presentar esquemáticamente el desarrollo de la investigación, para así dar cumplimiento con los objetivos de la misma y la posterior clasificación e interpretación de los datos obtenidos en el transcurso del desarrollo de la investigación. (*Ver tabla 1,2 y 3*)

De igual forma para cada diseño y tipo de investigación existen diferentes tipos de técnicas e instrumentos acordes, a razón del estudio se utilizará la encuesta escrita, con opciones de preguntas abiertas, a través de un cuestionario tipo policotómico, estilo Likert; esperando dar respuesta al objetivo general; analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes

**Tabla N° 1. Cuadro Técnico Metodológico. Objetivo Específico 1.** Determinar los factores que inciden en el marco de las relaciones de trabajo de los agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) y una EPS

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Factores de las relaciones de trabajo en las Empresas de producción social	Elementos de las entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, basados en una planificación participativa y protagónica bajo el régimen de propiedad estatal	Principios y valores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conoce los principios y valores de la empresa</li> <li>2. Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible</li> <li>3. Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales</li> </ol>	Cuestionario tipo Likert	Revisión Documental  Consulta en la web  Encuestados
		Objetivos de la empresa	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal</li> <li>5. Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia</li> </ol>		
		Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas</li> <li>7. La comunicación es abierta y amplia para las opiniones</li> <li>8. Las opiniones y sugerencias son escuchadas</li> </ol>		
		Participación	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones</li> <li>10. La participación es frecuente ante cualquier eventualidad</li> <li>11. Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones</li> </ol>		
		Rotación	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. La rotación de puestos es frecuente</li> <li>13. Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia</li> <li>14. Cambiar de puesto desorienta y desagrada</li> </ol>		
		Igualdad de Genero	<ol style="list-style-type: none"> <li>15. Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos</li> <li>16. Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del genero</li> </ol>		
		Conciliación de la vida profesional y familiar	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar</li> <li>18. La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia</li> <li>19. Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento</li> </ol>		
		Acceso a la Tecnología	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. Se usa con frecuencia la tecnología</li> <li>21. Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa</li> </ol>		

Fuente: Lozsan (2015)

**Tabla N°2. Cuadro Técnico Metodológico. Objetivo Específico 2.** Describir el marco regulatorio que gira en torno a las empresas de producción social, sustentando su vigencia y connotación en el contexto de la LOTT

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente	
Marco regulatorio de las EPS en torno a la LOTT	Los lineamientos que orientan las EPS que refieren a garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes	Condiciones del trabajo	22. Las condiciones ambientales de trabajo son favorables 23. Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en la leyes y la salud laboral	Cuestionario tipo Likert	Revisión Documental	
		Remuneración	24. El pago del salario es oportuno 25. La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas 26. La remuneración supera los estándares del mercado 27. Los beneficios son superiores a otras empresas			
		Formación	28. Se capacita con frecuencia al personal 29. El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores			Consulta en la web
		Seguridad social	30. Los beneficios sociales se encuentran actualizados 31. Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del Seguro social obligatorio 32. La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio			Gerentes Encuestados
		Convención colectiva	33. La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTT 34. El contrato colectivo se cumple a cabalidad			
		Libertad sindical	35. Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho 36. En la empresa hay sindicato de trabajadores			
		Contrato de trabajo	37. El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido 38. La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo 39. La empresa no celebra contrato de trabajo 40. Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores			

Fuente: Lozsan (2015)

**Tabla N° 3. Cuadro Técnico Metodológico. Objetivo Específico 3.** Analizar las relaciones de trabajo entre los diferentes agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) vinculados con las empresas de producción social del Estado Yaracuy

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Agentes sociales en las EPS	Son los protagonistas de la relación laboral en las EPS, donde se establecen vínculos definidos y promueven la dinámica organizacional	Estado	41. El estado regula directamente las EPS 42. El estado promueve la producción en las EPS	Cuestionario tipo Likert	Revisión Documental  Consulta en la web  Gerentes Encuestados
		Trabajador	43. El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa 44. El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir 45. El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo		
		Comunidad	46. La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS 47. Las EPS están obligadas a la Responsabilidad social de la comunidad 48. La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS 49. La selección del trabajador depende de la comunidad 50. La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS		

Fuente: Lozsan (2015)

## **Validez y confiabilidad**

Respecto a la validez, en esta etapa, el investigador después de haber diseñado el instrumento, tomando en consideración las variables expuestas con sus respectivos indicadores en el cuadro de operacionalización de variables (cuadro técnico metodológico), busca la validez de su planteamiento a través de la técnica denominada Juicio de expertos; que consiste en la asistencia de tres (03) expertos del área teórica y metodológica para revisar el instrumento hacer las sugerencias necesarias de haberlas y validar en un formato que está apto para ser aplicado a la población o muestra, porque reúne las condiciones expuestas y se considera que obtendrá la información precisa que se adapta a cada objetivo específico, según Escobar y Cuervo (2008) "El juicio de expertos es un procedimiento que nace de la necesidad de estimar la validez de contenido de una prueba ". (*Ver anexo C*)

En el mismo orden de ideas, la confiabilidad; es el proceso mediante el cual el autor utiliza una herramienta de la estadística descriptiva como apoyo para conocer si el instrumento utilizado es confiable, para esta investigación se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach, ya que según lo explicado por Welch y Comer (1988)

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados

# Tabla N° 4. Coeficiente Alpha de Cronbach

COEFICIENTE ALFA CRONBACH

Aplicado al Instrumento

RELACION DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES (TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS), UBICADAS EN EL ESTADO YARACUY (Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TOTAL PUNTAJE	
1	4	5	5	5	3	4	3	2	3	2	3	3	2	5	1	3	2	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	2	1	4	5	5	3	5	3	0	4	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	154	
2	3	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	2	2	4	5	5	3	5	4	1	5	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	165		
3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	5	2	2	4	3	4	4	4	2	5	5	4	3	3	4	1	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	155			
4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	3	3	4	1	3	4	3	3	5	3	5	2	2	3	2	3	2	3	1	5	2	4	162		
5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	3	2	4	1	4	5	5	5	5	3	2	5	3	1	2	4	1	2	1	5	2	3	172			
6	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	5	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	84	
7	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	5	1	5	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	86
8	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	5	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1	1	1	5	5	2	1	2	1	1	2	5	4	2	4	1	2	2	1	2	2	97
9	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	4	2	2	82	
10	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	1	5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	5	2	2	1	2	2	4	2	1	4	2	2	108		
11	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	3	5	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	1	5	5	1	5	3	2	2	4	2	2	1	5	1	2	103			
12	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	3	2	2	78	
13	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	2	5	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	5	3	5	5	1	5	2	2	1	2	2	4	4	1	4	2	2	107	
14	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	4	1	5	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	5	2	2	94		
15	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	5	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	2	1	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149		
SUMA	30	38	35	30	25	32	30	30	37	29	28	36	32	65	26	69	30	27	38	35	38	32	27	22	41	45	50	33	30	29	16	33	49	48	37	52	47	21	47	36	38	30	32	41	38	34	24	55	31	38	1796	
PROMEDIO	2,0	2,5	2,3	2,0	1,7	2,1	2,0	2,0	2,5	1,9	1,9	2,4	2,1	4,3	1,7	4,6	2,0	1,8	2,5	2,3	2,5	2,1	1,8	1,5	2,7	3,0	3,3	2,2	2,0	1,9	1,1	2,2	3,3	3,2	2,5	3,5	3,1	1,4	3,1	2,4	2,5	2,0	2,1	2,7	2,5	2,3	1,6	3,7	2,1	2,5	116,67	
DESVIACION	1,3	1,5	1,5	1,6	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	1,0	1,2	1,0	0,8	1,0	0,8	1,3	1,1	1,3	1,3	1,4	1,2	1,1	0,5	1,3	1,4	0,9	0,8	1,2	1,2	0,3	1,4	1,9	1,9	1,2	2,0	1,8	0,8	1,5	1,2	1,1	0,9	0,7	1,0	1,1	1,0	0,8	1,2	0,6	0,8	23,75		
VARIANZA	1,6	2,1	2,2	2,6	1,0	0,8	0,9	0,9	0,8	0,6	1,0	1,4	1,0	0,7	0,9	0,7	1,7	1,2	1,7	1,8	1,8	1,6	1,3	0,9	1,6	1,9	0,8	0,6	1,4	1,4	0,1	2,0	3,8	3,7	1,6	3,8	3,3	0,7	2,1	1,4	1,1	0,9	0,6	1,1	1,3	0,9	0,7	1,4	0,4	0,7	826,33	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																																																				69,6

RESUMEN DE RESULTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
0. NO CONTESTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1. TOTALMENTE DE ACUERDO	8	4	6	10	9	4	5	5	0	4	7	4	4	0	8	0	7	8	3	5	4	6	9	8	2	1	0	3	5	7	14	8	6	6	4	5	9	2	4	2	4	2	1	3	3	8	1	1	0			
2. PARCIALMENTE DE ACUERDO	2	6	4	1	3	6	6	11	9	4	5	7	1	4	0	5	4	7	5	5	5	2	7	7	3	6	4	5	1	1	0	0	4	1	1	3	4	4	6	9	10	7	5	7	6	1	13	10				
3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	0	1	0	2	4	3	3	2	1	3	2	2	0	2	3	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1	5	6	3	0	0	1	0	1	4	0	2	2	3	5	5	0	2	2	3	3	0	4	0	2		
4. PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	7	1	0	2	2	4	3	4	2	0	5	3	6	0	2	3	0	5	2	1	2	0	1	0	2	1	0	2	1	1	2	1	5	4	2	1	5	1	3
5. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1	0	1	1	0	0	9	1	3	1	0	0	0	0	0	0	7	7	1	9	6	0	4	1	1	0	0	0	0	0	0	4	0	0		
TOTALES	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0,93$$

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad Rangos Coeficiente Alfa  
 Muy Alta 0,81 a 1,00  
 Alta 0,61 a 0,80  
 Moderada 0,41 a 0,60  
 Baja 0,21 a 0,40  
 Muy Baja 0,01 a 0,20

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**  
 Para el cálculo de confiabilidad, ésta fue calculada utilizando el indicador de confiabilidad denominado coeficiente Alfa de Corbach. Para el caso en estudio arrojó un resultado en la escala de 0,93, concluyéndose que el instrumento posee una confiabilidad Muy Alta desde el punto de vista estadístico.

Autor: Carlos J. Ruiz Bolívar  
 Título: Instrumentos de Investigación Educativa  
 Ediciones CIDERG,c.a  
 Barquisimeto, Edo. Lara Venezuela.  
 Año: 1998

Fuente: Lozsan (2015), a partir de Ruiz (1998)

## **Técnicas de análisis y presentación de la información**

En esta etapa se busca evaluar la pertinencia de los análisis estadísticos efectuados, la correcta ejecución de los mismos y la significatividad del instrumento de recolección de la información. Por consiguiente la tabulación de los datos es una parte del proceso técnico en análisis estadístico, opina Tamayo y Tamayo (2006), esta técnica sirve para procesar la información recolectada, de igual forma afirma Chávez (2007:45) “encamina la organización de los datos de la variables, indicadores e ítems por medio de un proceso sistemático y cuidadoso en relación con el traslado de las respuestas emitidas por cada sujeto de la muestra a la tabla de tabulación de datos”

El tratamiento de los datos que se pretenden recolectar es una etapa que complementa la definición de las técnicas, y por lo tanto, exige la determinación de procedimientos de codificación y tabulación de la información, para el recuento, clasificación y ordenación de la información en las tablas que se obtendrán del cuestionario.

Es por ello que, los resultados obtenidos en el proceso de investigación se tabularan, según las dimensiones e indicadores al cual pertenecen por cada uno de los ítems, a través de las herramientas Windows 7, Microsoft Office Excel y Word, siendo el procedimiento aplicado el análisis estadístico descriptivo.

Seguidamente, los resultados obtenidos en cada uno de los ítems se presentan en tablas individuales, donde se mostrara la opinión emitida por las diferentes unidades de información, tanto por frecuencia absoluta como

relativa. Posteriormente, se realiza un análisis de cada una de las afirmaciones que constituyen el instrumento de recolección de datos.

Y finalmente, se analizará y discutirá cada uno de los resultados, para dar respuesta a los objetivos específicos planteados en la investigación, contrastando con lo establecido en el marco teórico, con ello el autor pretende alcanzar el objetivo general que corresponde; analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes. Para hacer las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El análisis e interpretación consta de varios pasos sistemáticos; una vez validado el instrumento mediante la técnica del Juicio de Expertos, tal como se explica en el capítulo anterior y luego de estar comprobado el nivel de confiabilidad, que para este instrumento se encuentra establecido en la escala “Muy Alta”. El investigador procede a levantar las tablas de frecuencia por ítems, los gráficos y su respectivo análisis, tal como expresa Hurtado y Toro (2001:181) “El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.”

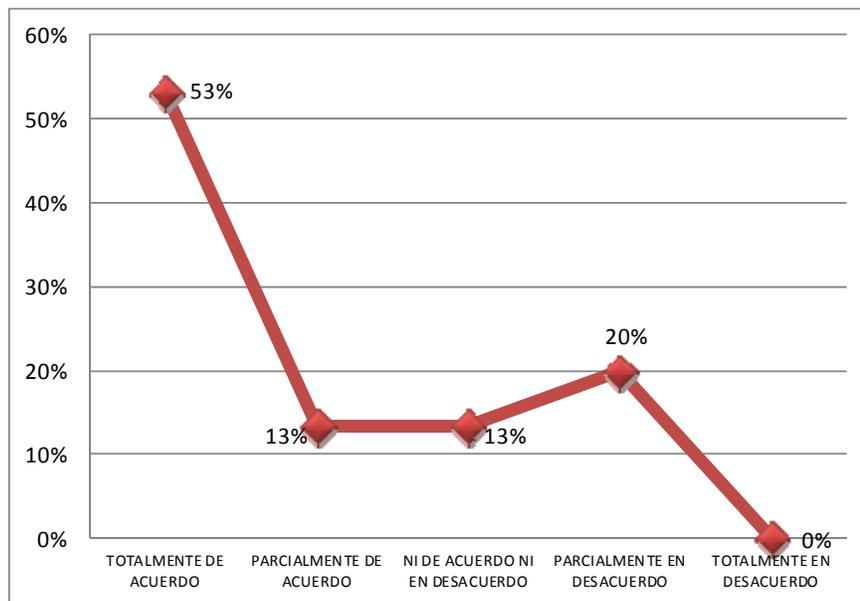
## Análisis de resultados

**Tabla N° 5. Conoce los principios y valores de la empresa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	2	13%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 1. Conoce los principios y valores de la empresa**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría simple de los encuestados afirma que se encuentra totalmente de acuerdo en que conoce los principios y valores de la empresa, mientras que la minoría expresa estar parcialmente en desacuerdo, la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación

de trabajo se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. (OIT 100<sup>a</sup>).

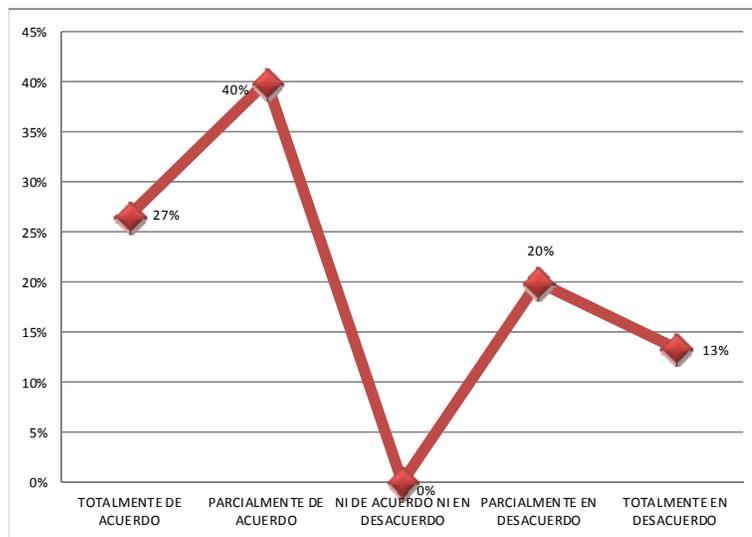
Todo trabajador debe estar al conocimiento de los principios y valores de la organización donde presta sus servicios.

**Tabla N° 6. Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 2. Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible**



Fuente: Lozsan (2015)

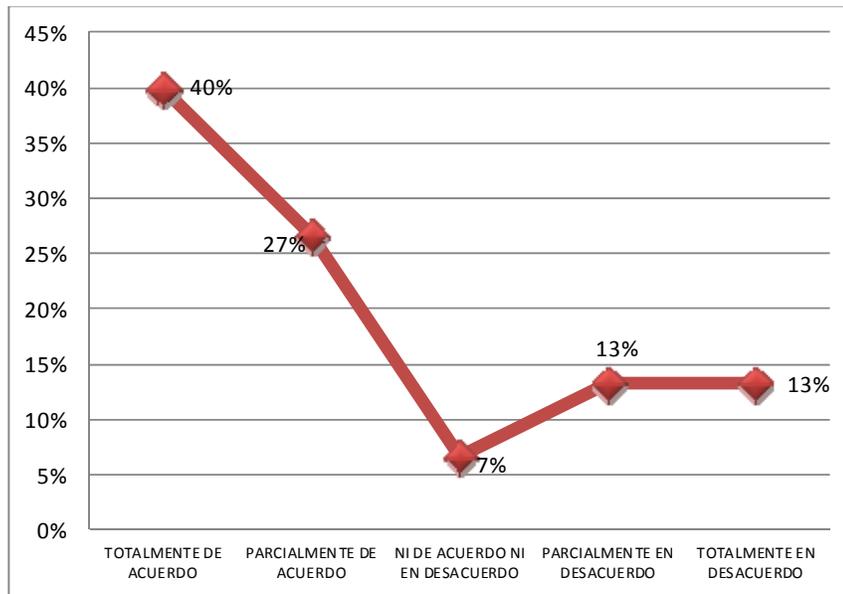
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible, mientras que una minoría se encuentra totalmente de acuerdo, esto denota que probablemente poseen cierta información de forma visible, pero no totalmente, lo cual en concordancia con lo expuesto en el gráfico anterior, es recomendable que la EPS, coloquen sus principios y valores al conocimiento de todos los trabajadores.

**Tabla N° 7. Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	40%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 3. Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría simple de los encuestados expresa estar totalmente de acuerdo en que consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales, la minoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo, la mayoría de los encuestados afirma que si consulta un manual, con lo cual define a la EPS como una organización que posee sus procesos por escrito y que esta información se encuentra a la mano de los trabajadores que requieran consultarlo, en

concordancia con Lucena (2007) el término relaciones laborales o de trabajo, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo.

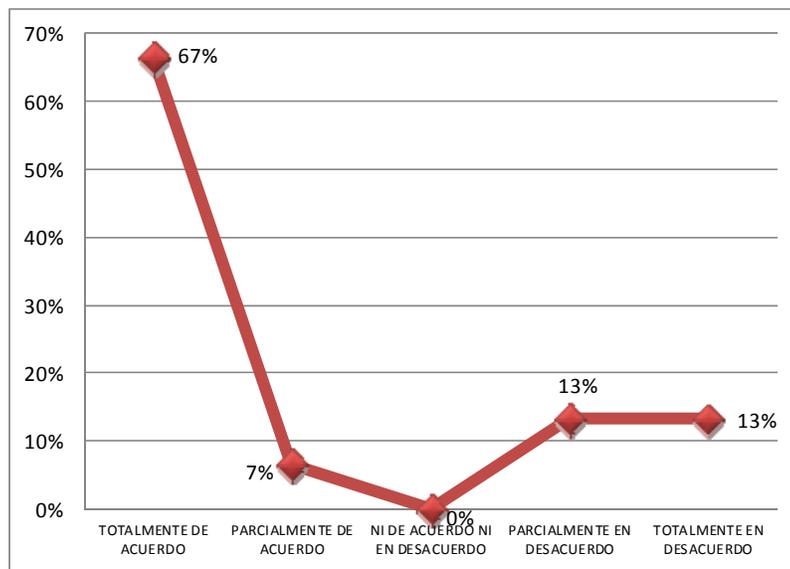
Precepto que denota en los resultados una apreciación de que de alguna forma las relaciones de trabajo operativas se encuentran por escrito para el entendimiento y consulta del trabajador.

**Tabla N° 8. Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	67%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 4. Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal**



Fuente: Lozsan (2015)

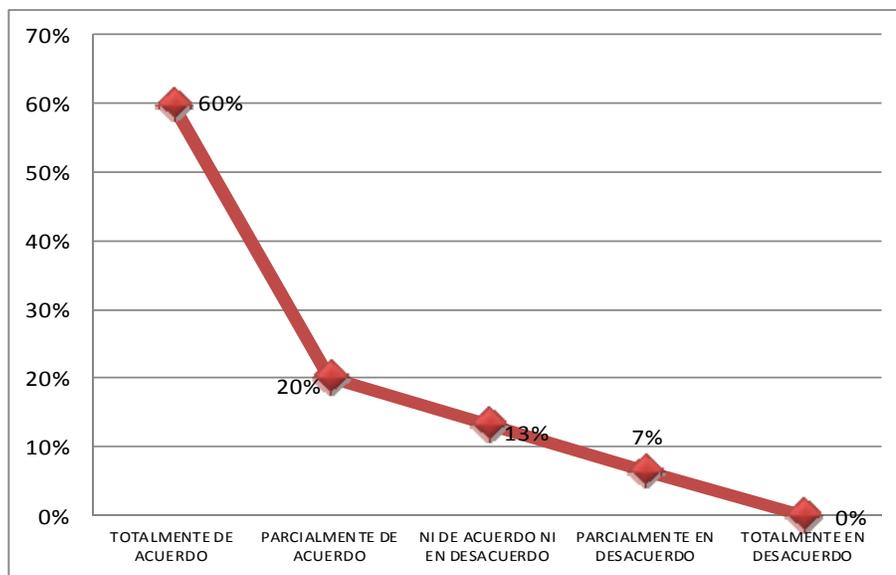
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentra informado sobre los objetivos de la EPS a la que pertenece, es de gran relevancia este factor para la participación de todos y que estén alineados a las metas de las EPS.

**Tabla N° 9. Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	60%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	3	20%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 5. Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría simple de los trabajadores encuestados afirma se encuentran totalmente de acuerdo en que asisten a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia, esto denota que las EPS mantiene un nivel de participación importante en las decisiones de la organización, utilizando como herramienta la asistencia a las mesas de trabajo, lo cual afirma el Proyecto Político Nacional; en este concepto nacen

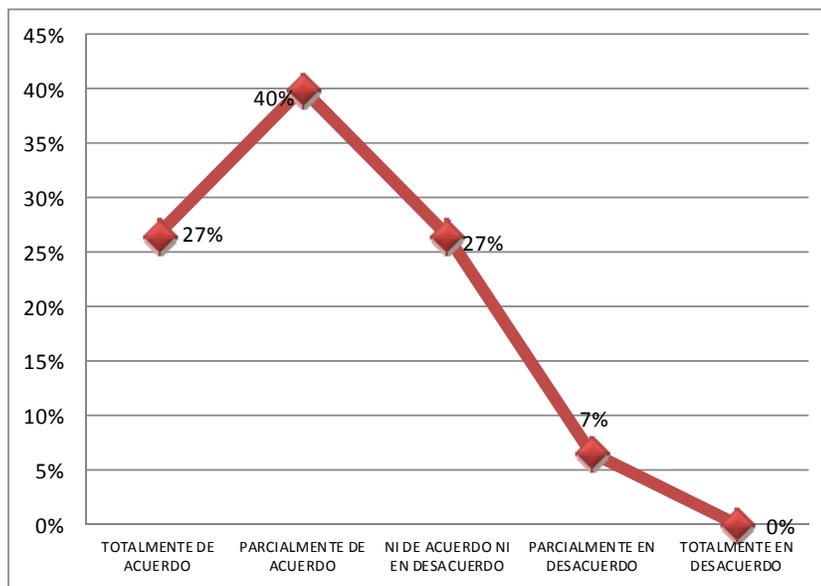
las empresas de producción social (EPS), cuyo principal objetivo es la producción de bienes y servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico en las que no existe discriminación social en el trabajo ni privilegios en las labores asociados a la posición jerárquica.

**Tabla N° 10. La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 6. La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas**



Fuente: Lozsan (2015)

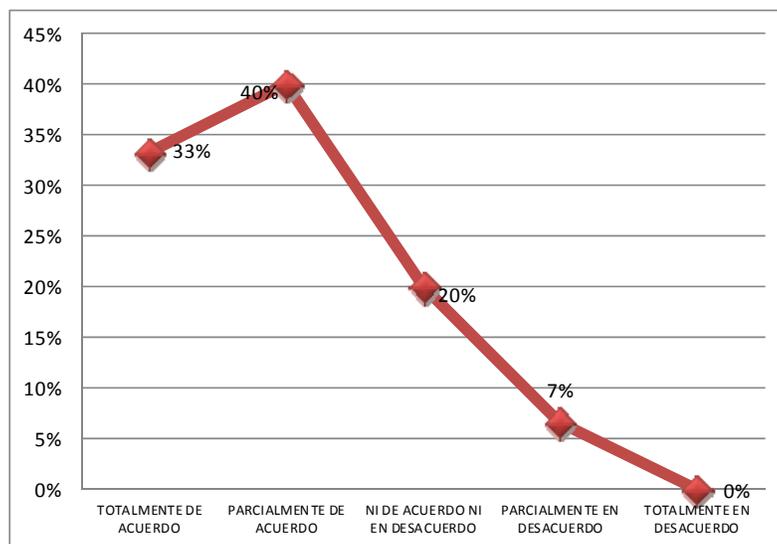
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas, con lo cual se pone en evidencia que el trabajador tiene protagonismo o participación en las EPS, tal como lo explica el Proyecto Político Nacional Venezolano; se pretende la igualdad entre sus integrantes basados en la planificación participativa y protagónica de los ciudadanos.

**Tabla N° 11. La comunicación es abierta y amplia para las opiniones**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 7. La comunicación es abierta y amplia para las opiniones**



Fuente: Lozsan (2015)

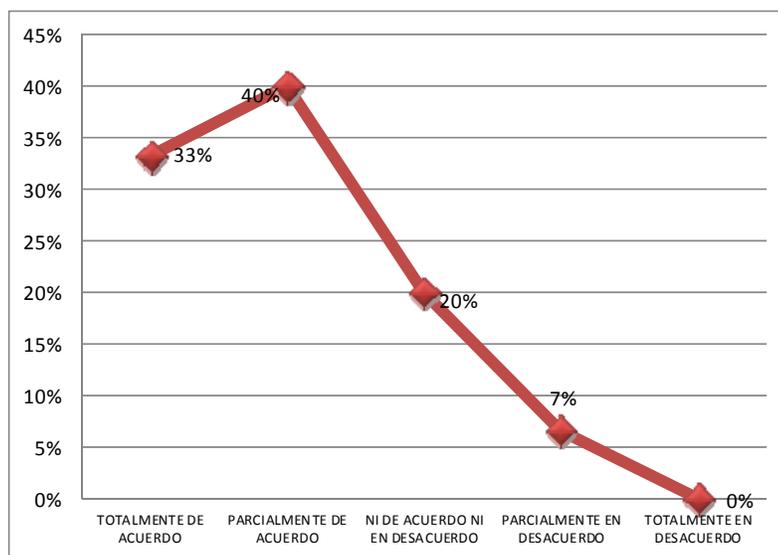
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la comunicación es abierta y amplia para las opiniones, este resultado evidencia lo que afirma Vásquez (2008) como entidades económicas dedicadas a la producción de bienes, obras y servicios, en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico. No existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios asociados a la posición jerárquica, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas

**Tabla N° 12. Las opiniones y sugerencias son escuchadas**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 8. Las opiniones y sugerencias son escuchadas**



Fuente: Lozsan (2015)

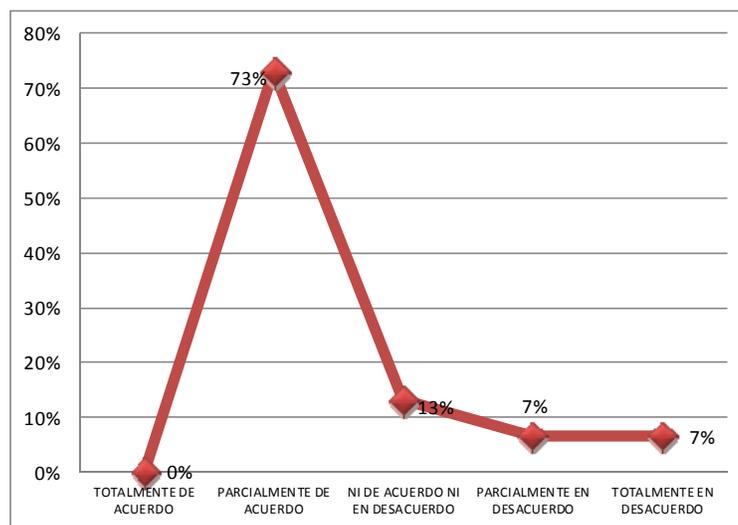
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que las opiniones y sugerencias son escuchadas, este resultado evidencia lo expresado por Vásquez (2008) en cuanto a la organización de la producción, se propone sustituir la organización del trabajo, por el diálogo de saberes, lo que implica valorizar el conocimiento y experiencia obtenida a través de la educación y de la empírea de cada uno de los trabajadores, que al ponerse en práctica se alcanza el saber colectivo.

**Tabla N° 13. Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	11	73%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 9. Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo en que todos los trabajadores participan en la toma de decisiones, coincidiendo en que el reconocimiento de las potencialidades endógenas, la construcción de un entorno favorable que promueva el fomento de emprendedores locales que puedan dinamizar cada una de las regiones, es uno de los objetivos del. En este concepto nacen las empresas de producción social (EPS), cuyo principal objetivo es la producción de bienes y servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico en las que no existe discriminación social en el trabajo ni privilegios

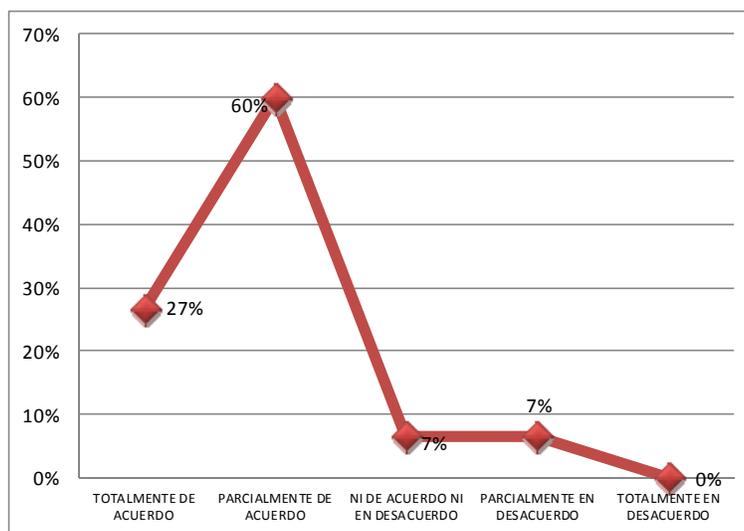
en las labores asociados a la posición jerárquica. Asimismo, se pretende la igualdad entre sus integrantes basados en la planificación participativa y protagónica de los ciudadanos.

**Tabla N° 14. La participación es frecuente ante cualquier eventualidad**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	9	60%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 10. La participación es frecuente ante cualquier eventualidad**



Fuente: Lozsan (2015)

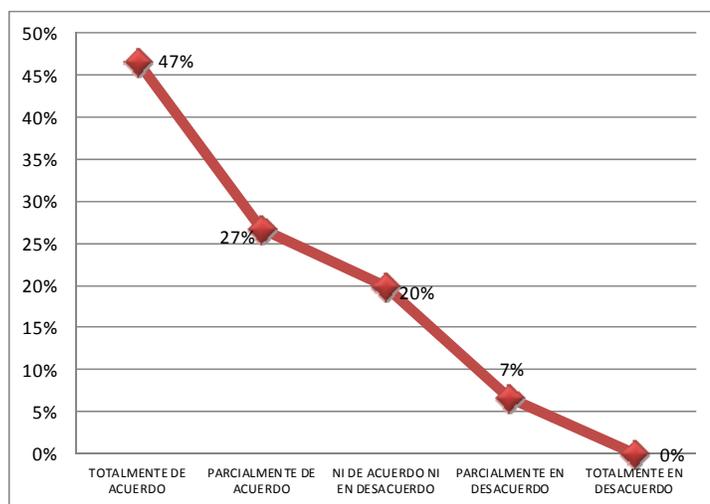
**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo en que la participación es frecuente ante cualquier eventualidad, coincidiendo con Torres (2012) las EPS son el instrumento para organizar y realizar un proceso de integración entre el proceso productivo y la acción de la comunidad, lo cual ayudará en la mejora de las condiciones de vida de cada uno de sus integrantes, cuando de manera activa participan en la organización local. Las bases de las políticas de la construcción de una nueva estructura económica y social incluyente y las nuevas relaciones productivas de la comunidad a través de las EPS,

**Tabla N° 15. Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	47%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 11. Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones**



Fuente: Lozsan (2015)

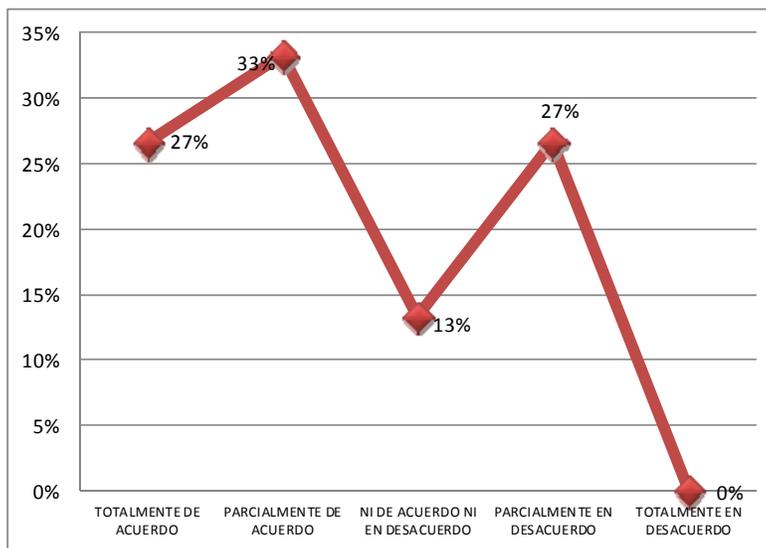
**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones de la empresa, la mayoría coincide con Suarez (2009), plantea que entre sus características se pueden mencionar la propiedad colectiva: Los trabajadores son los dueños de la empresa, no existiendo una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado. El empleo, dirigido a la población históricamente excluida, compromiso social y desarrollo integral: La remuneración del trabajador podrá ser presentando con formas alternativas de pago, distintas al dinero.

**Tabla N° 16. La rotación de puestos es frecuente**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 12. La rotación de puestos es frecuente**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo en que la rotación de puestos es frecuente, este resultado evidencia que existe la rotación de cargos. Lo anterior conduce a implantar en la organización la rotación de cargos, cuarto lineamiento que pretende erradicar el mecanicismo en los puestos de trabajo y la segmentación del proceso productivo. Por consiguiente, el propósito es rotar a los trabajadores para que puedan aprender las diferentes tareas o actividades que se realizan, así como incidir en las transformaciones o cambios en el proceso

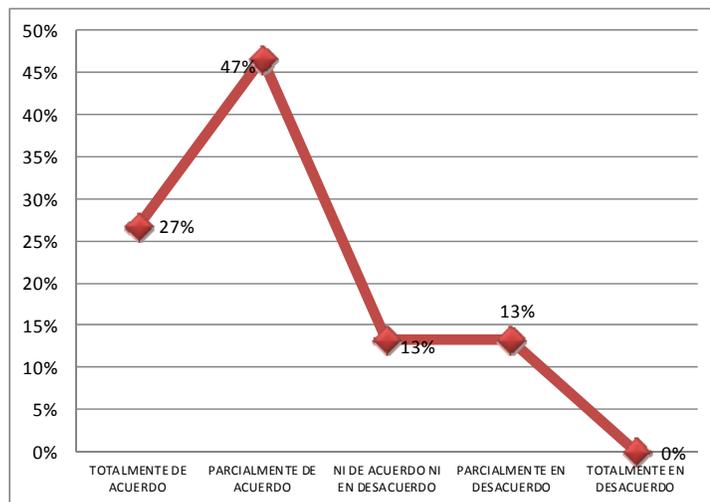
productivo. El quinto lineamiento está referido a la formación, concebida como un espacio de reflexión donde se discuten las estrategias a seguir en las EPS, creación de nuevos modelos, rectificación de errores, y cambios en el modo productivo y organizacional, según lo que expone Álvarez y Rodríguez (2008)

**Tabla N° 17. Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 13. Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia**



Fuente: Lozsan (2015)

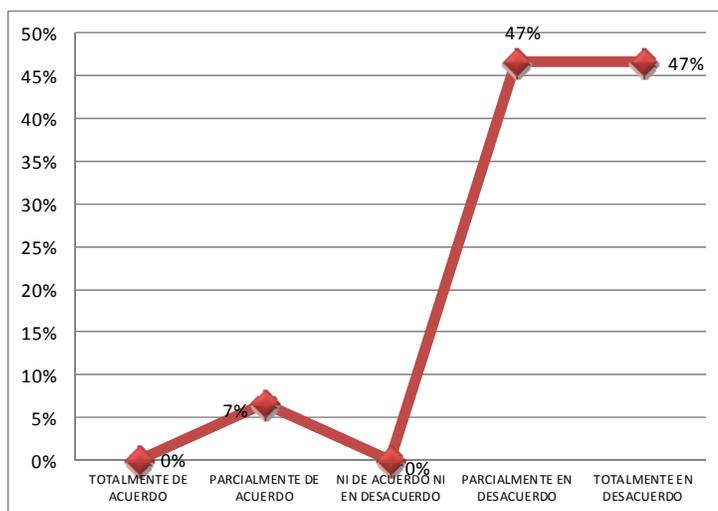
**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo en que es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia, lo cual indica que parte de los trabajadores se encuentra satisfecho en la rotación de puesto constante, característica particular de las EPS y su gestión de personal

**Tabla N° 18. Cambiar de puesto desorienta y desagrada**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	7	47%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 14. Cambiar de puesto desorienta y desagrada**



Fuente: Lozsan (2015)

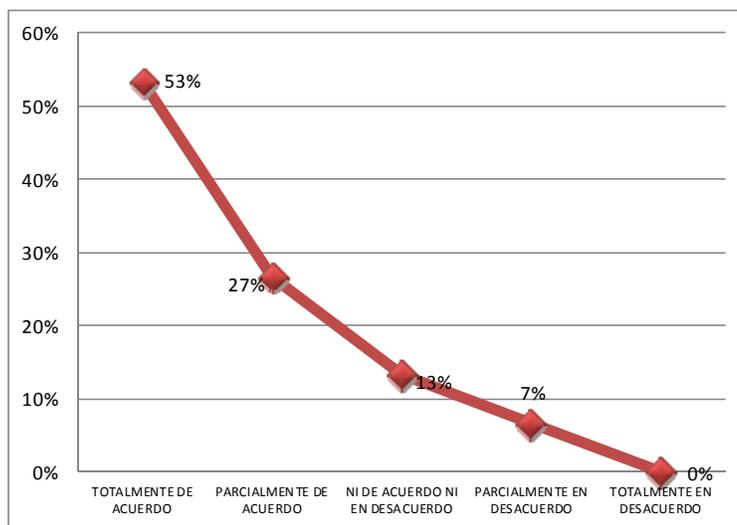
**Análisis.** La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que cambiar de puesto desorienta y desagrada, este resultado constata y reafirma el resultado anterior, donde la mayoría de los trabajadores encuestados se siente conforme en el proceso de rotación constante de puestos.

**Tabla N° 19. Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 15. Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos**



Fuente: Lozsan (2015)

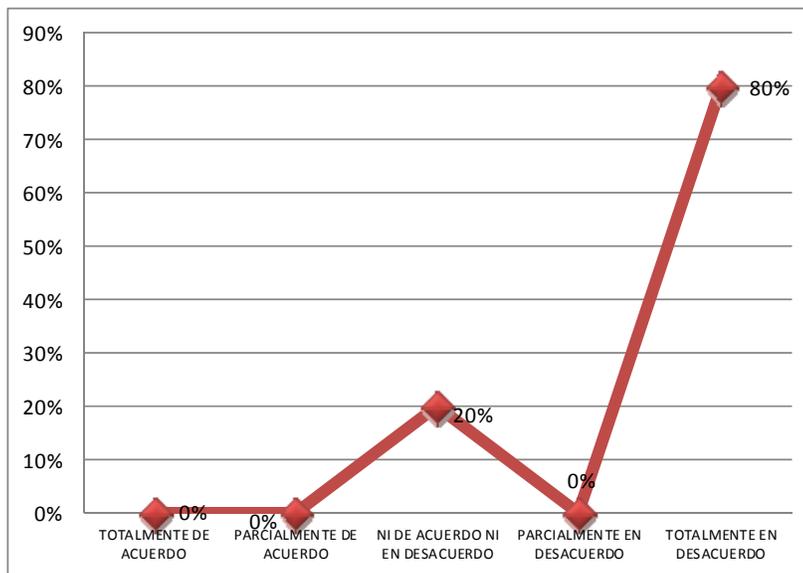
**Análisis.** La mayoría simple de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo en que las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos, la mayoría de los trabajadores encuestados coincide en que no hay presencia de discriminación, apoyando el precepto de no exclusión que posee las EPS.

**Tabla N° 20. Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del género**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	0	0%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	80%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 16. Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del género**



Fuente: Lozsan (2015)

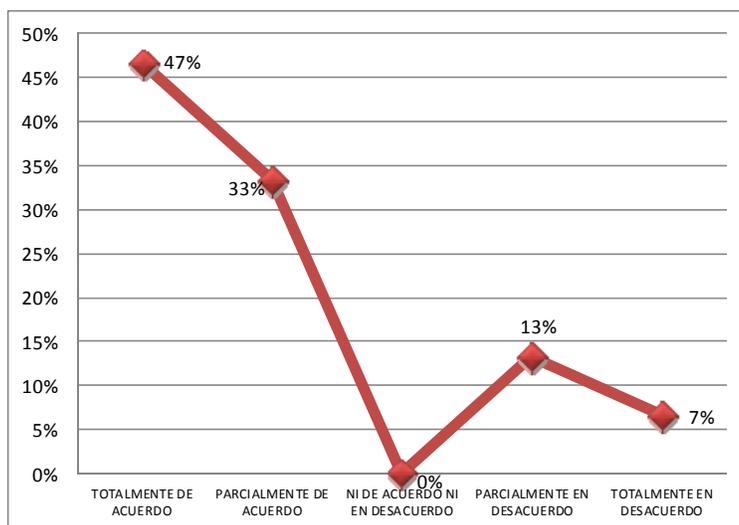
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente en desacuerdo en que se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del género, este resultado confirma lo expuesto anteriormente, evidenciando que se respeta el derecho de inclusión en las EPS del Estado Yaracuy

**Tabla N° 21. El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	47%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 17. El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo que el horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar y un 33% se encuentra parcialmente de acuerdo, con esta evidencia se constata que las EPS del Estado Yaracuy en su mayoría, obedece a los establecido en la LOTT; Protección de la familia y el ingreso. Artículo 97. Para la protección del ingreso familiar, el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizará la salud y la educación públicas y gratuitas; tomará las medidas necesarias y formulará

las políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

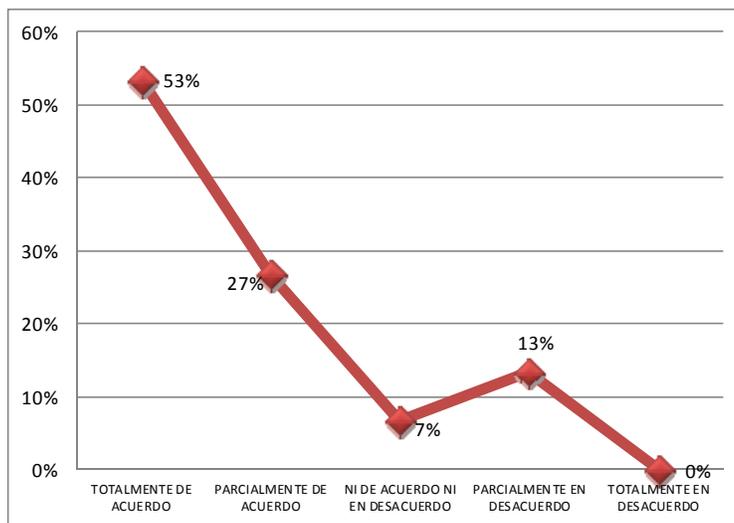
Así como el respeto al horario establecido en la LOTT, para que el resto del tiempo sea invertido en la familia y el esparcimiento.

**Tabla N° 22. La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 18. La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia**



Fuente: Lozsan (2015)

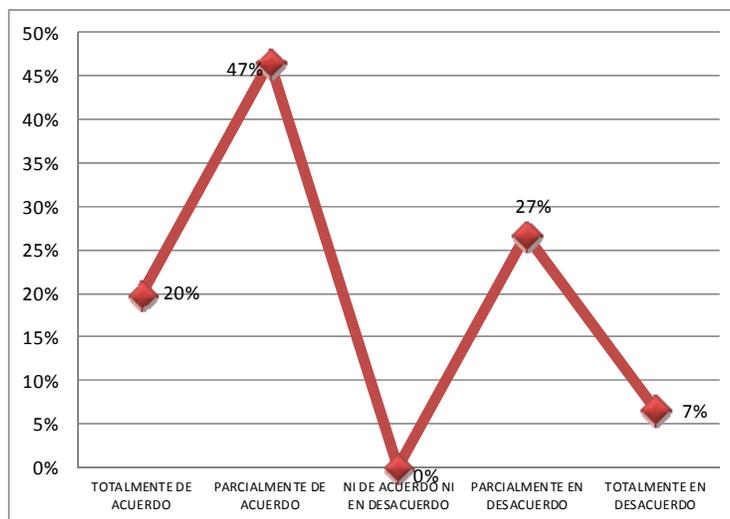
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que la empresa contribuye a la unión y el compartir en familia, de esta forma se constata que hay un interés y respeto en las EPS por la familia, acentuando la evidencia de los resultados del gráfico anterior.

**Tabla N° 23. Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 19. Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento, este resultado se encuentra en coincidencia con lo estipulado en la LOTTT Libre estipulación del salario. Artículo 99. El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley. Fijación Artículo 100. Para

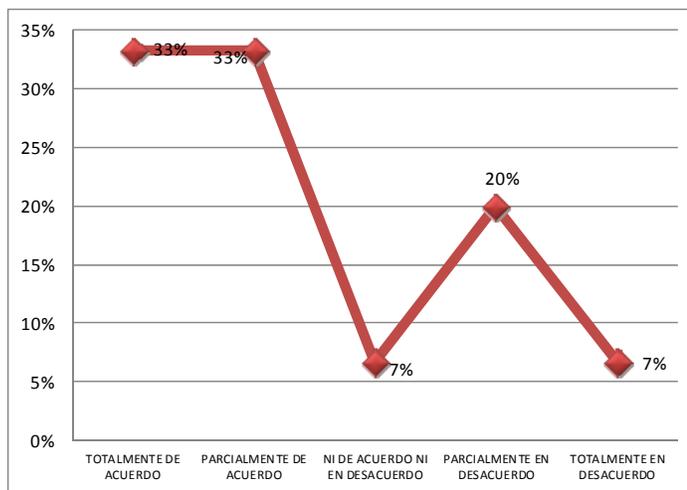
fijar el monto del salario se tendrá en cuenta: La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital. La cantidad y calidad del servicio prestado. El principio de igual salario por igual trabajo. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

**Tabla N° 24. Se usa con frecuencia la tecnología**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 20. Se usa con frecuencia la tecnología**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente y parcialmente de acuerdo en que se usa con frecuencia la tecnología, en concordancia; las empresas de producción social surgen en el marco del Plan Petrolero como parte del nuevo modelo económico y social del país, donde se hace imperativo implantar y desarrollar un programa extraordinario que se impulse en el seno de la industria, la democratización de las oportunidades apalancadas en la demanda de bienes, ejecución de obras y contratación de servicios que posee la Corporación, lo cual consolidaría la construcción de un modelo inédito de relaciones con las empresas y la comunidad. Arellano (2009) afirma que

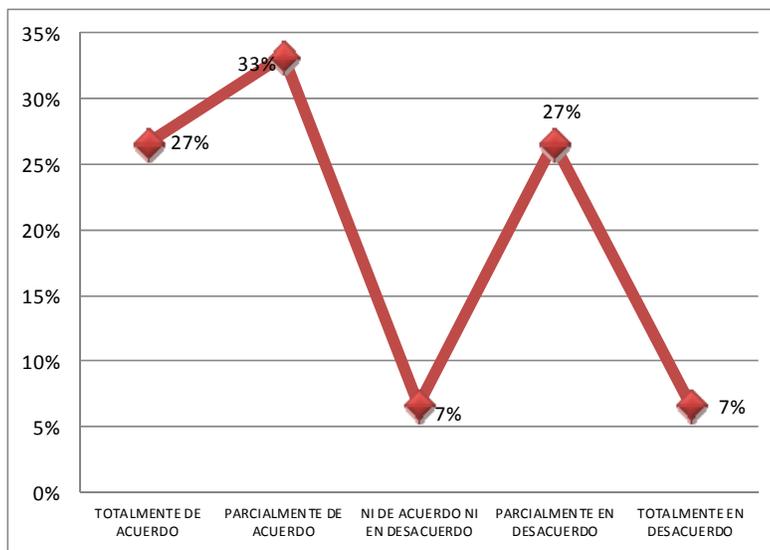
las Empresas de Producción Social son entidades integrales cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de producción social eficientes, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad participante; a través de la utilización de técnicas propias y tecnología de vanguardia.

**Tabla N° 25. Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 21. Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa**



Fuente: Lozsan (2015)

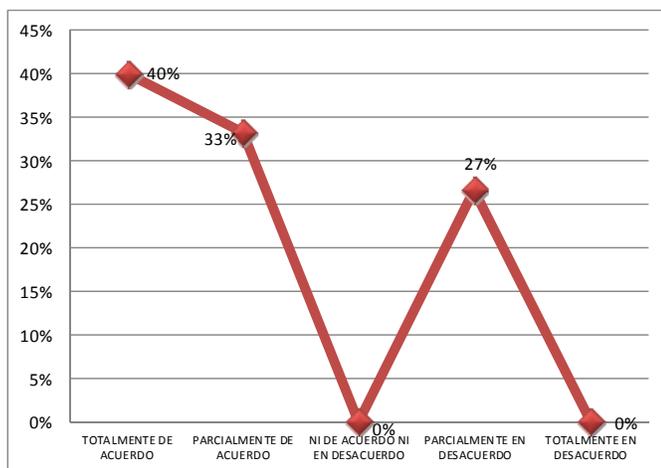
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa, las empresas de producción social se constituyen la célula fundamental del nuevo modelo al fortalecer la economía popular y alternativa, producir bienes y servicios que satisfagan necesidades y generar beneficios colectivos

**Tabla N° 26. Las condiciones ambientales de trabajo son favorables**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	40%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 22. Las condiciones ambientales de trabajo son favorables**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las condiciones ambientales de trabajo son favorables, la minoría afirma encontrarse parcialmente de acuerdo, en consistencia con la LOTTT Capítulo V. Condiciones Dignas de Trabajo. Condiciones de trabajo. Artículo 156. El trabajo se llevará 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:

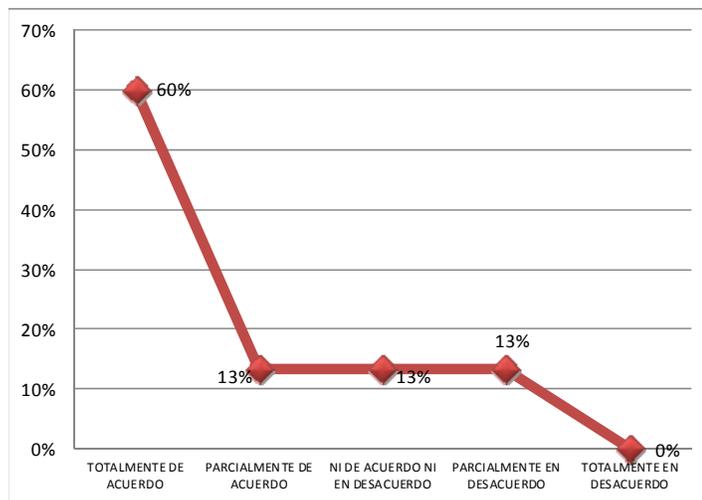
El desarrollo físico, intelectual y moral. La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. El tiempo para el descanso y la recreación. El ambiente saludable de trabajo.

**Tabla N° 27. Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en las leyes y la salud laboral**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	60%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	2	13%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 23. Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en las leyes y la salud laboral**



Fuente: Lozsan (2015)

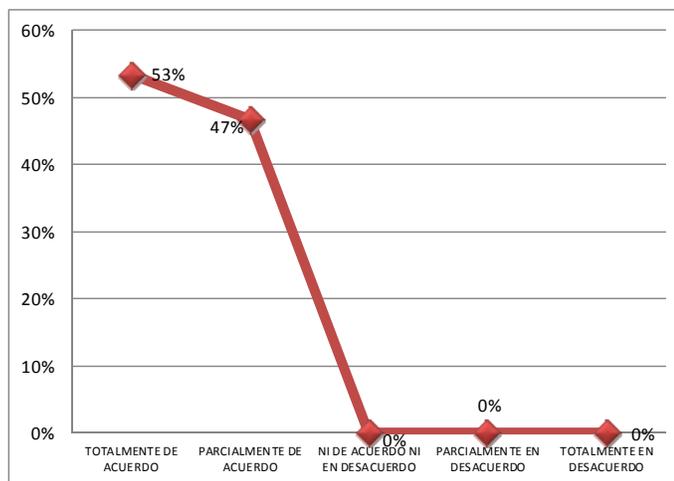
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en las leyes y la salud laboral, esta afirmación constituye la reafirmación de los resultados anteriores, donde el trabajador siente que se respetan sus derechos en el ámbito de la salud laboral.

**Tabla N° 28. El pago del salario es oportuno**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 24. El pago del salario es oportuno**



Fuente: Lozsan (2015)

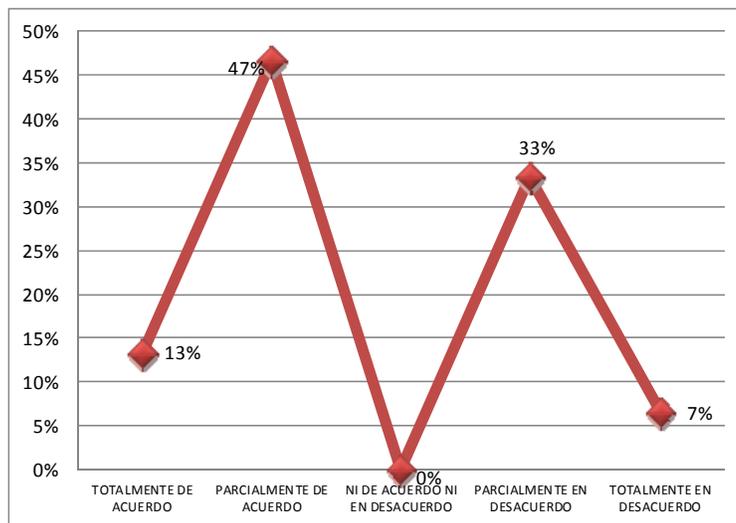
**Análisis.** La mayoría simple de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo, y una minoría está parcialmente de acuerdo en que el pago del salario es oportuno, El Troudi y Monedero (2006), sobre el Fondo laboral; El compromiso revolucionario de una empresa sólo puede ejercerse de manera sostenida cuando los trabajadores tienen una remuneración digna y regular. Las EPS deben, en sus cálculos, contemplar este rubro, sin el cual las EPS se convierten en formas de auto explotación que no tienen nada que ver con el socialismo.

**Tabla N° 29. La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	5	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráficos N° 25. La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas**



Fuente: Lozsan (2015)

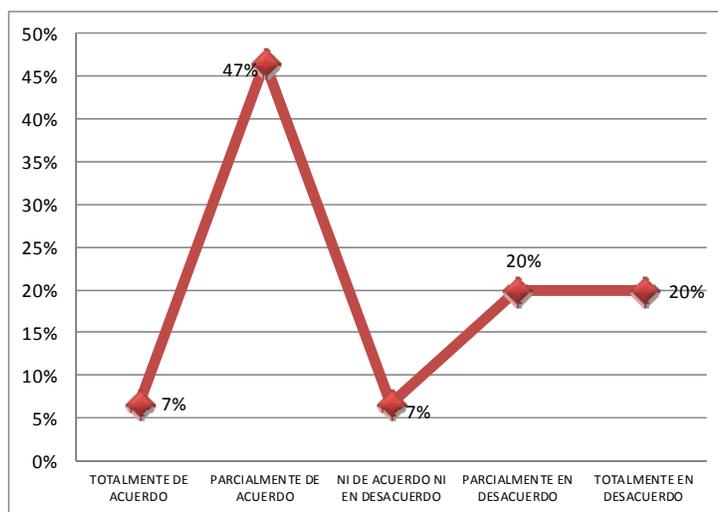
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que la remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas, mientras que la minoría afirma encontrarse parcialmente en desacuerdo, reafirmando resultados anteriores, y comprobando el respeto a los derechos de los trabajadores en lo que respecta al Salario.

**Tabla N° 30. La remuneración supera los estándares del mercado**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 26. La remuneración supera los estándares del mercado**



Fuente: Lozsan (2015)

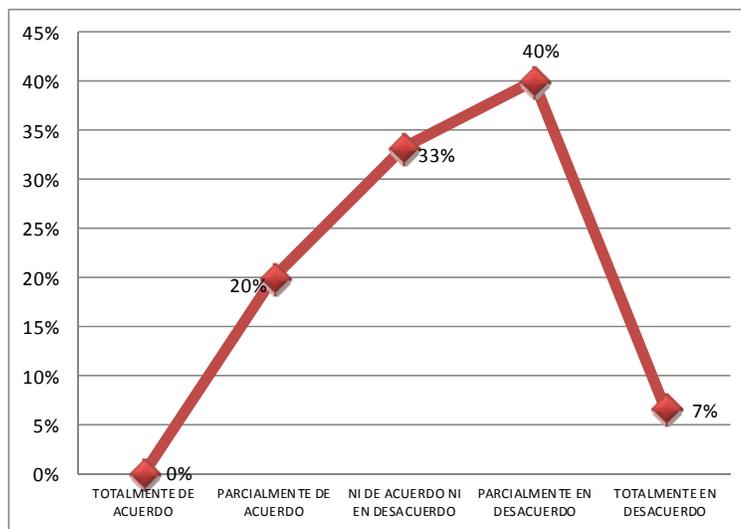
**Análisis.** La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la remuneración supera los estándares del mercado, Las EPS como puntales de los nuevos yacimientos de empleo, los vertiginosos cambios de la sociedad moderna, principalmente en lo que tiene que ver con la aplicación de nuevas tecnologías y nuevos comportamientos sociales, ha generado la aparición de nuevas profesiones con grandes posibilidades.

**Tabla N° 31. Los beneficios son superiores a otras empresas**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	3	20%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	6	40%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 27. Los beneficios son superiores a otras empresas**



Fuente: Lozsan (2015)

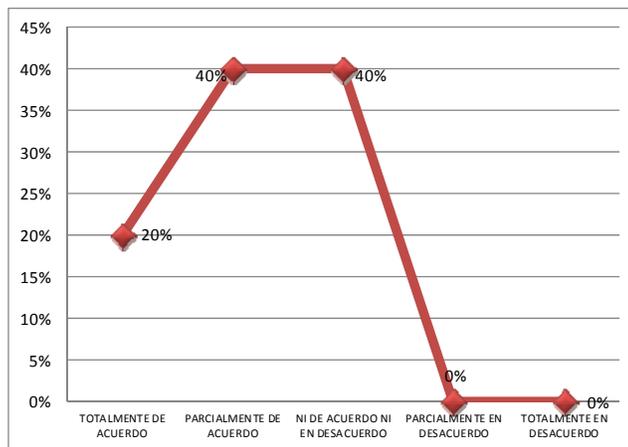
**Análisis.** La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente en desacuerdo en que los beneficios son superiores a otras empresas, mientras una minoría afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, Los lineamientos que orientan a las EPS, se fundamentan en los siguientes aspectos: Eliminación de la plusvalía, esto significa la no acumulación de capital, ya que el principal objetivo es producir para satisfacer la demanda social y no obtener ganancias, con lo cual la EPS cumplen la responsabilidad social. En cuanto a la organización de la producción, se propone sustituir la organización del trabajo, por el diálogo de saberes, lo que implica valorizar el conocimiento y experiencia obtenida a través de la educación y de la empírea de cada uno de los trabajadores, que al ponerse en práctica se alcanza el saber colectivo

**Tabla N° 32. Se capacita con frecuencia al personal**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	40%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 28. Se capacita con frecuencia al personal**



Fuente: Lozsan (2015)

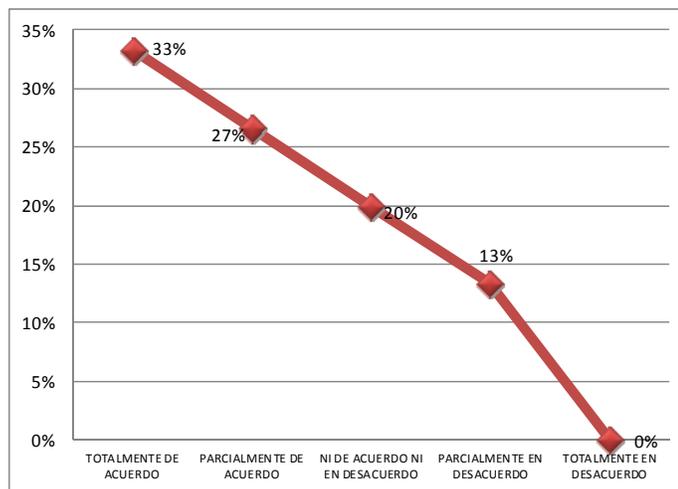
**Análisis.** La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que se capacita con frecuencia al personal, esto conduce a revisar la LOTTT Capítulo II. Formación para el Trabajo. Formación y puesto de trabajo digno. Artículo 299. El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación.

**Tabla N° 33. El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 29. El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores**



Fuente: Lozsan (2015)

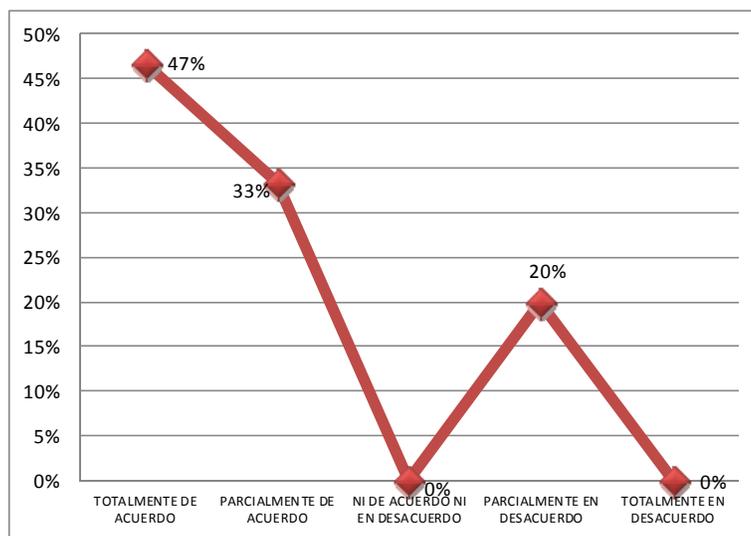
**Análisis.** La mayoría simple de los trabajadores encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que el personal se encuentra capacitado y formado para diferentes labores, una minoría afirma estar parcialmente de acuerdo, tercer lineamiento se enfoca hacia la Democratización del Conocimiento; es decir estructurar la producción y organización con base en los conocimientos, cualidades e intereses de cada uno de los trabajadores y de las necesidades de producción. El colectivo de trabajadores participará y decidirán en qué se produce, cómo se produce, calidad de los productos, distribución de las ganancias, condiciones de trabajo, entre otros, estimulando la participación democrática en el control y gestión de la EPS

**Tabla N° 34. Los beneficios sociales se encuentran actualizados**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	47%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 30. Los beneficios sociales se encuentran actualizados**



Fuente: Lozsan (2015)

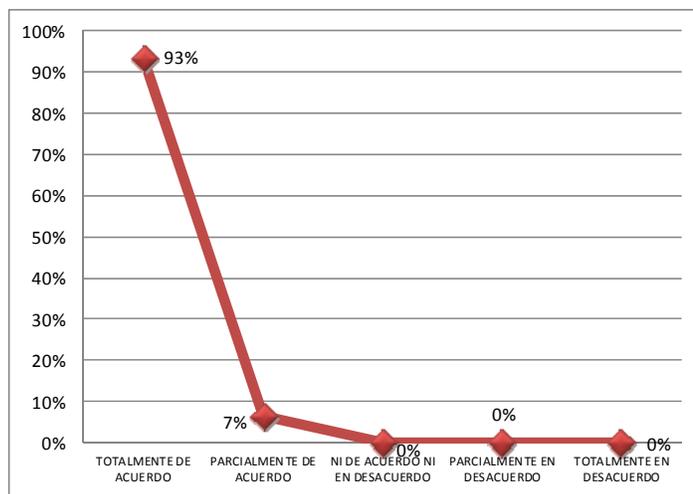
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que los beneficios sociales se encuentran actualizados, aseverando que la mayoría de las EPS del Estado Yaracuy poseen los beneficios sociales en concordancia a lo establecido en la LOTT. T.

**Tabla N° 35. Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	93%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 31. Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio**



Fuente: Lozsan (2015)

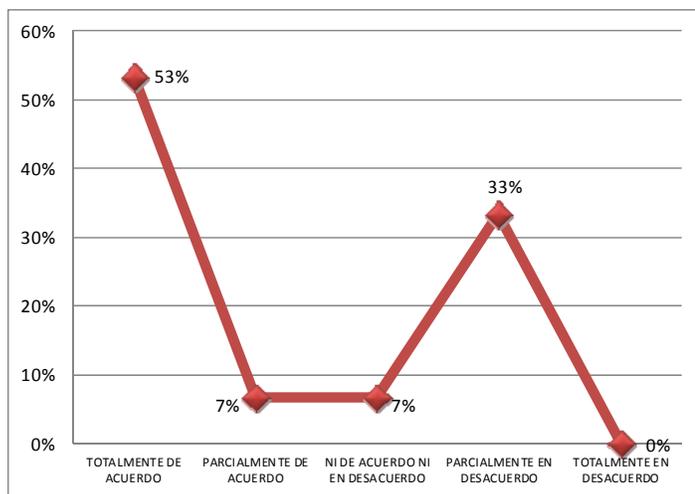
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo que todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio, coincidiendo con Troudi y Monedero (2006) En todo caso, la inserción de los trabajadores de las EPS en el Seguro Social es de máxima urgencia, toda vez que, como se ha planteado, éstas ya están funcionando pese a la ausencia del marco jurídico.

**Tabla N° 36. La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	5	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 32. La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio**



Fuente: Lozsan (2015)

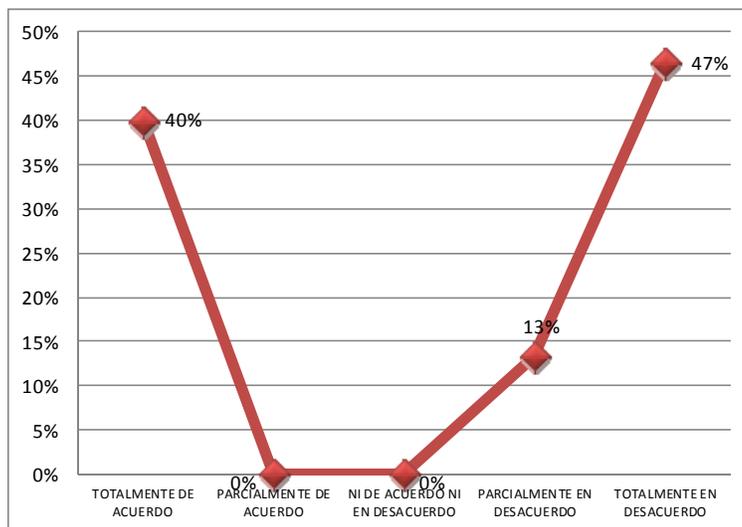
**Análisis.** La mayoría simple afirma estar totalmente de acuerdo en que la empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio, El Troudi y Monedero (2006) la seguridad social es una de las cuestiones a superar la ficción del Estado de Bienestar universal y avanzar concretamente hacia formas eficientes de este tipo de garantías, que no necesariamente están recogidas por el actual sistema del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS). En todo caso, la inserción de los trabajadores de las EPS en el Seguro Social es de máxima urgencia, toda vez que, como se ha planteado, éstas ya están funcionando pese a la ausencia del marco jurídico.

**Tabla N° 37. La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	40%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	0	0%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 33. La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría afirma estar totalmente en desacuerdo en que la empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT y un 40% se encuentra totalmente de acuerdo, esta afirmación constata que efectivamente en la mayoría de las EPS no existe actividad Sindical, lo cual omite la existencia de Convención Colectiva, tal como expresa la LOTTT Derecho a la negociación colectiva. Artículo 431. Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la

persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

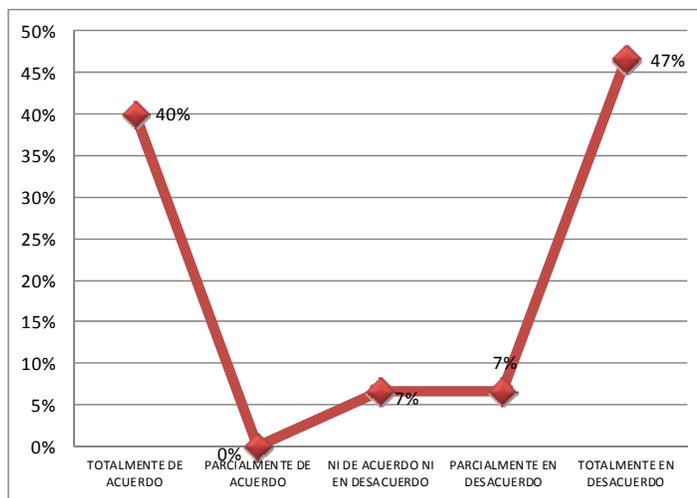
Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

**Tabla N° 38. El contrato colectivo se cumple a cabalidad**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	40%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	0	0%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 34. El contrato colectivo se cumple a cabalidad**



Fuente: Lozsan (2015)

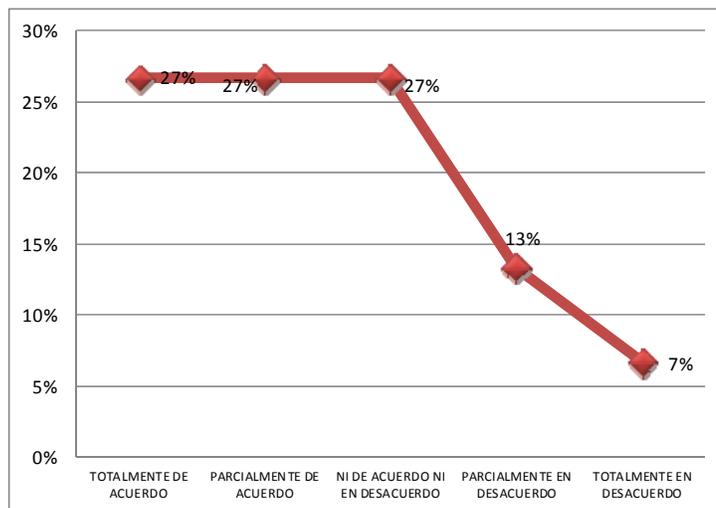
**Análisis.** La mayoría afirma estar totalmente en desacuerdo en que el contrato colectivo se cumple a cabalidad y una minoría se encuentra totalmente de acuerdo, se evidencia que la mayoría de las EPS no posee contrato colectivo y las EPS que lo poseen, los trabajadores afirman que se cumple a cabalidad, respetando así los derechos de los trabajadores contenidos en la LOTT y su reglamento.

**Tabla N° 39. Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Tabla N° 35. Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma que se encuentran total y parcialmente de acuerdo en que los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho, coincidiendo esta afirmación con la LOTTT Capítulo I. *De la Libertad Sindical. Sección Primera: Disposiciones Fundamentales. Libertad Sindical. Artículo 353. Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción*

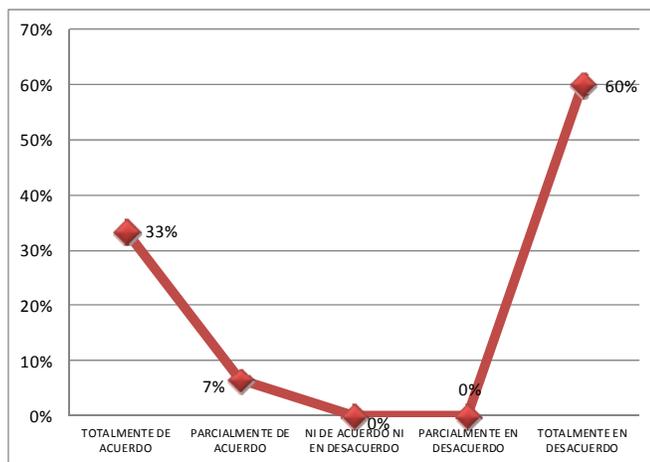
alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

**Tabla N°. 40. En la empresa hay sindicato de trabajadores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	60%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Tabla N°. 36. En la empresa hay sindicato de trabajadores**



Fuente: Lozsan (2015)

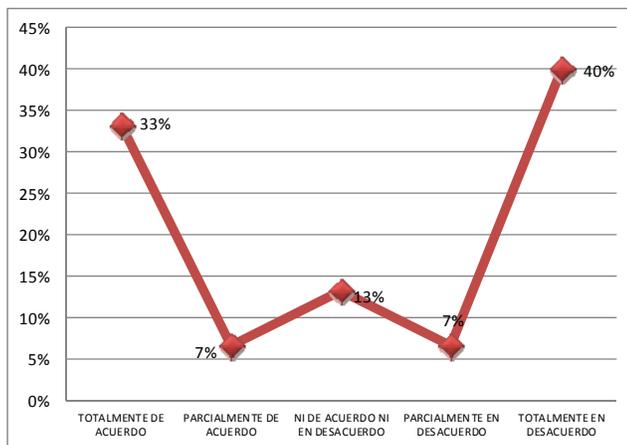
**Análisis.** La mayoría de los encuestado afirma encontrarse totalmente en desacuerdo en que en la empresa hay sindicato de trabajadores, esta afirmación evidencia que en la mayoría de las EPS no existe sindicato, avalando lo expresado por El Troudi y Monedero (2006) la actividad sindical en EPS es una de las grandes interrogante recurrente. El sindicalismo, visto desde sus dos perspectivas, promotor de reivindicaciones laborales (sueldos, convenios colectivos, condiciones laborales, disminución de la jornada y demás beneficios) e instrumento para elevar la conciencia de clase de los trabajadores (lucha contra la explotación del hombre por el hombre, lucha contra la alienación, contra el tratamiento del trabajador como mercancía, etc.), tiene muchísimo sentido en aquellas empresas donde el patrón, por su condición capitalista, tiene una posición antagónica.

**Tabla N° 41. El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	40%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 37. El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido**



Fuente: Lozsan (2015)

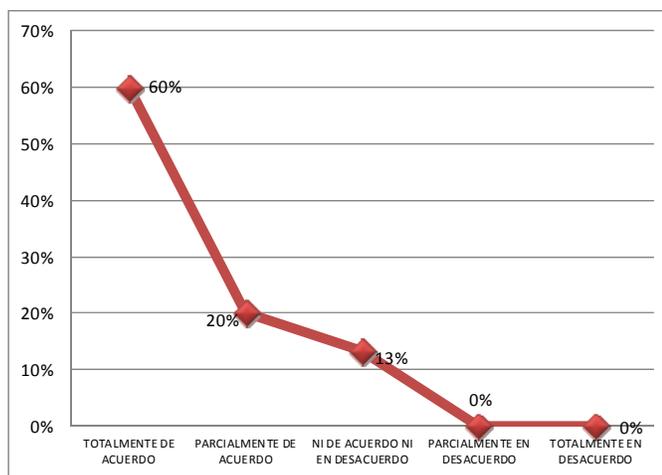
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente en desacuerdo que el contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido, mientras una minoría afirma estar totalmente de acuerdo, en este resultado se evidencia y constata el resultado anterior, donde los trabajadores afirman no poseer contrato de trabajo, haciendo caso omiso a lo expresado en la LOTT

**Tabla N° 42. La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	9	60%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	3	20%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 38. La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo**



Fuente: Lozsan (2015)

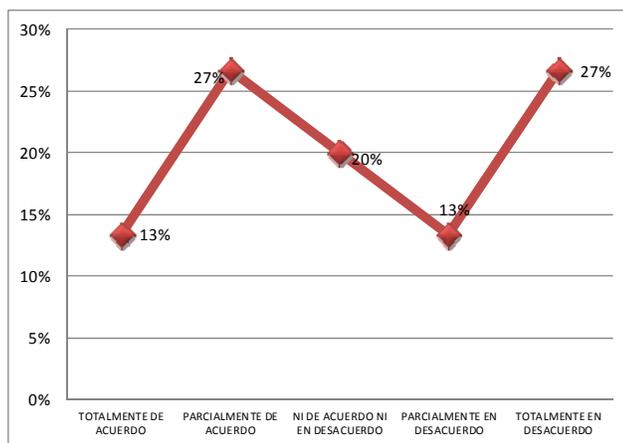
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo en que la empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo, este resultado evidencia una confusión de los conceptos sobre contrato de trabajo, pues en los resultados anteriores referidos al tema, los trabajadores tienen una tendencia afirmar que no existe celebración del contrato de trabajo.

**Tabla N° 43. La empresa no celebra contrato de trabajo**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 39. La empresa no celebra contrato de trabajo**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La minoría afirma encontrarse totalmente en desacuerdo y parcialmente de acuerdo en que la empresa no celebra contrato de trabajo, en este resultado se denota una ambivalencia e inseguridad en los resultados, dado que unos expresan que si se celebra contrato de trabajo y otros expresan que no, sin embargo hay una tendencia hacia la no celebración del contrato de trabajo, lo cual no se encuentra en concordancia con lo establecido en la LOTTT. Capítulo II. Del Contrato de Trabajo. Contrato de trabajo. Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un

salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

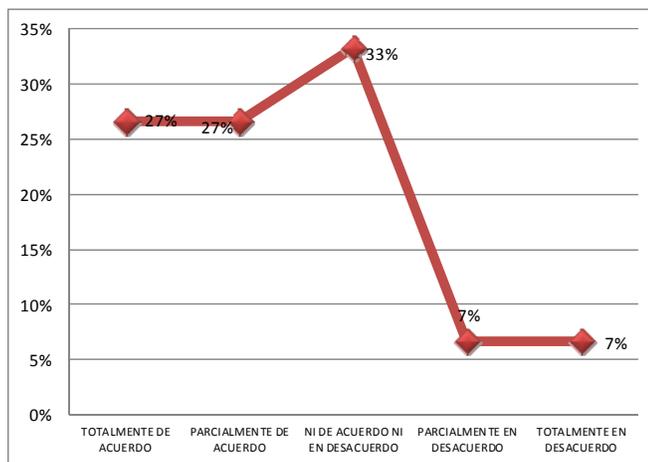
Obligaciones de las partes. Artículo 56. El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social

**Tabla N° 44. Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	27%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 40. Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores**



Fuente: Lozsan (2015)

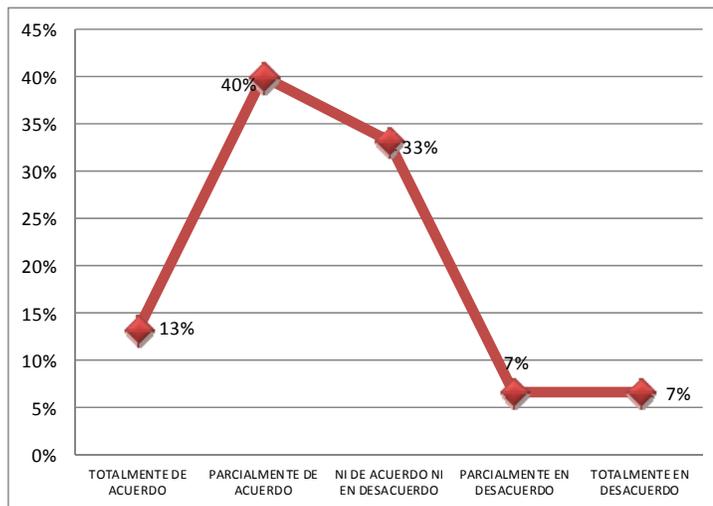
**Análisis.** La minoría de los encuestados se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que hay estabilidad en la empresa para los trabajadores, esto denota que los trabajadores no perciben la estabilidad laboral en la EPS, lo cual puede afectar significativamente las relaciones laborales.

**Tabla N° 45. El estado regula directamente las EPS**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	33%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 41. El estado regula directamente las EPS**



Fuente: Lozsan (2015)

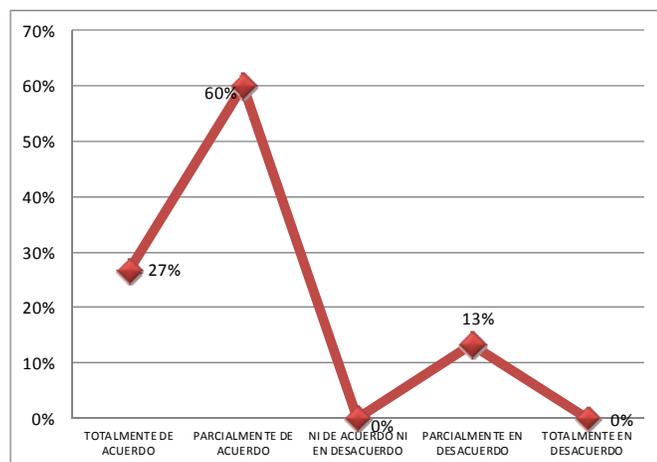
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que el estado regula directamente las EPS, una minoría se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en concordancia con Torres (2012) las EPS son el instrumento para organizar y realizar un proceso de integración entre el proceso productivo y la acción de la comunidad, lo cual ayudará en la mejora de las condiciones de vida de cada uno de sus integrantes, cuando de manera activa participan en la organización local. Las bases de las políticas de la construcción de una nueva estructura económica y social incluyente y las nuevas relaciones productivas de la comunidad a través de las EPS

**Tabla N° 46. El estado promueve la producción en las EPS**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	9	60%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 42. El estado promueve la producción en las EPS**



Fuente: Lozsan (2015)

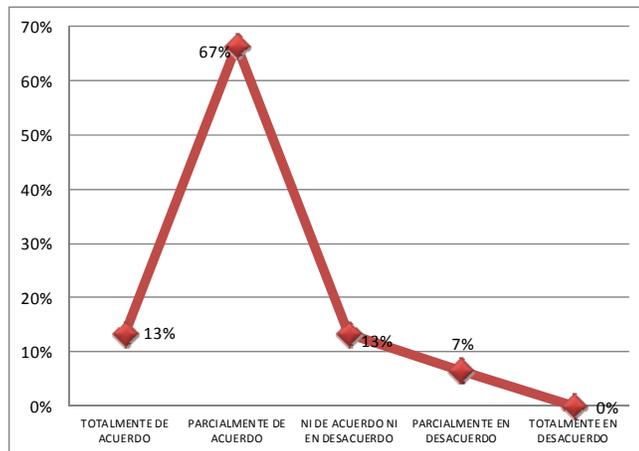
**Análisis.** La mayoría de los trabajadores encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el estado promueve la producción en las EPS, este resultado está en consonancia con el artículo N° 308 de la CRBV, que plantea la protección y promoción de la pequeña y mediana empresa. El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno

**Tabla N° 47. El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	10	67%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 43. El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa, coincidiendo con Guzmán y Palacios (2006), en las organizaciones horizontales se elimina significativamente tanto la jerarquía como las fronteras funcionales o departamentales, la organización horizontal requiere un grupo mínimo de ejecutivos de elevado rango en la cima de las funciones de apoyo tradicionales, tales como finanzas y recursos humanos. Pero el

resto de la gente trabajaría en conjunto en equipos multidisciplinarios que realizan procesos claves.

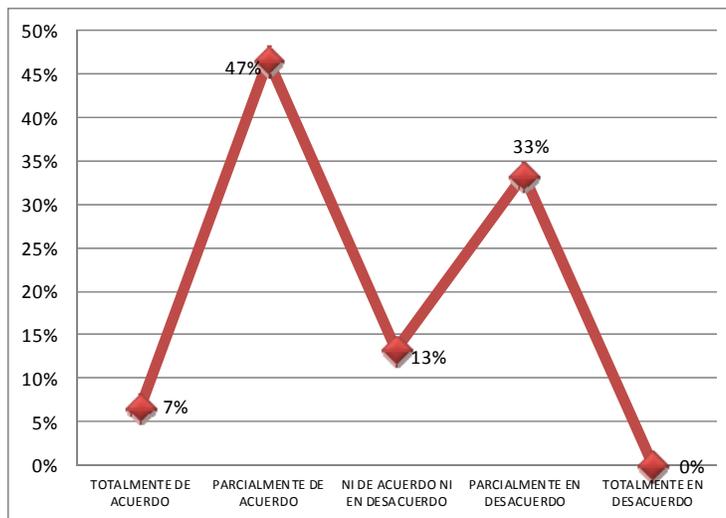
Por otra parte, la organización horizontal prescinde de la mayoría de las tareas que realizan las empresas tradicionales en cuanto a establecer relaciones departamentales y transmisión de información de arriba hacia abajo dentro de la jerarquía. Su centro de atención es satisfacer las necesidades de las comunidades y población en general de acuerdo a su radio de acción.

**Tabla N° 48. El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	5	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 44. El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir**



Fuente: Lozsan (2015)

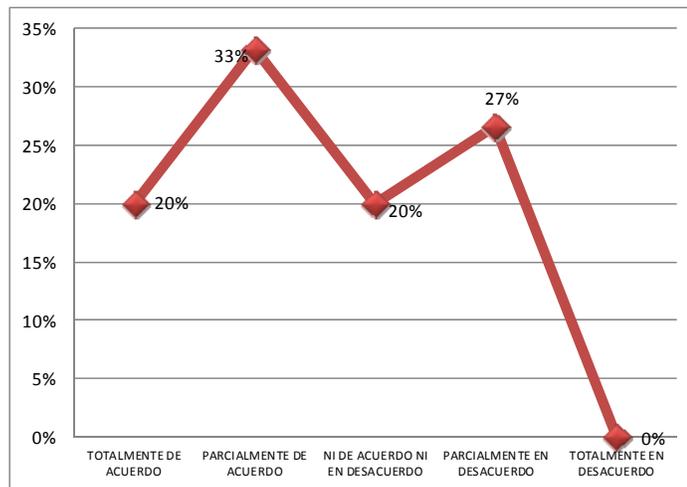
**Análisis.** La mayoría de los trabajadores encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el trabajador decide cómo, donde y cuando producir, El Troudi y Monedero (2006) afirman que el colectivo de trabajadores participará y decidirán en qué se produce, cómo se produce, calidad de los productos, distribución de las ganancias, condiciones de trabajo, entre otros, estimulando la participación democrática en el control y gestión de la EPS, confirmando de esta forma lo que se evidencia en los resultados.

**Tabla N° 49. El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	5	33%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 45. El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo**



Fuente: Lozsan (2015)

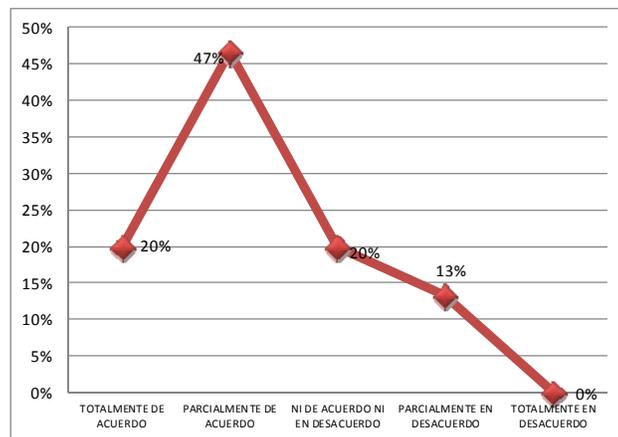
**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que el trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo, esto evidencia que el trabajador posee un poder de decisión dentro de las EPS más amplio que el de su puesto de trabajo, confirmando los resultados anteriores.

**Tabla N° 50. La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	47%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	2	13%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 46. La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS, este resultado confirma que Partiendo de que los medios de producción pertenecen al colectivo asociado, que los pone en funcionamiento y desarrolla su trabajo en base a ellos, en las EPS no deben existir jerarquías económicas originadas por la participación en la propiedad de los medios de producción, debe predominar la decisión participativa de sus trabajadores, siendo la única diferencia las condiciones especiales que cada trabajador

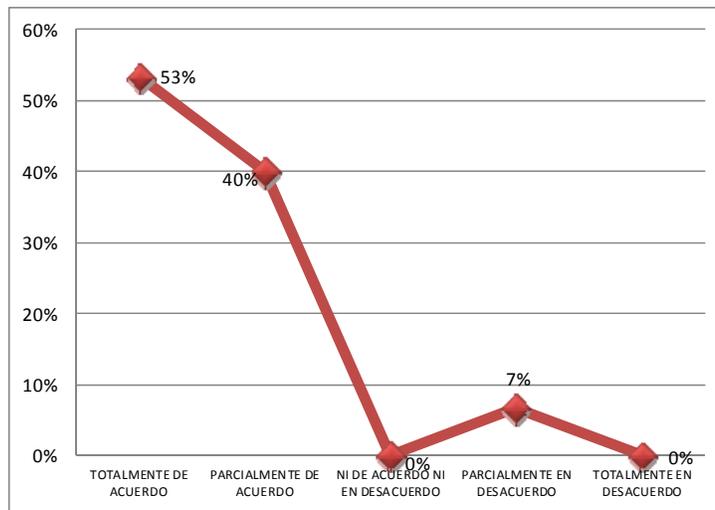
desarrolle para la ejecución de su labor, significando una gestión democrática y controlada a través de la propiedad comunitaria y los beneficios colectivos. El tipo de propiedad sobre los medios de producción no es privado ni estatal, es de la comunidad o del colectivo de trabajadores.

**Tabla N° 51. Las EPS están obligadas a la responsabilidad social de la comunidad**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	53%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	40%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 47. Las EPS están obligadas a la responsabilidad social de la comunidad**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las EPS están obligadas a la responsabilidad social de la comunidad, obedeciendo a lo establecido en la Protección y Promoción de la pequeña y mediana empresa Art. 308, CRBV (1999); El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier

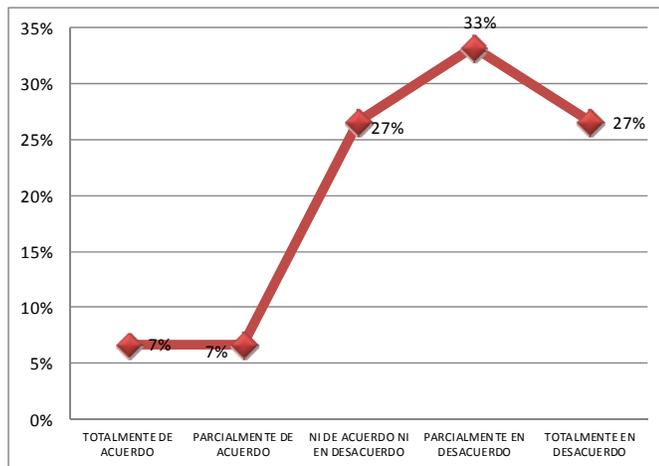
otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno

**Tabla N° 52. La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	1	7%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	27%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	5	33%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	27%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 48. La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente en desacuerdo en que la comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS, se evidencia que los trabajadores conocen el nivel protagónico que posee la comunidad en las EPS; Acuerdo Marco de Promoción, Estímulo y Desarrollo de las Empresas de Producción Social (2005), se definen a las EPS como: Unidades de producción comunitaria, constituidas bajo la figura jurídica que corresponda, y tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad y su entorno, incorporando hombres y mujeres de las misiones,

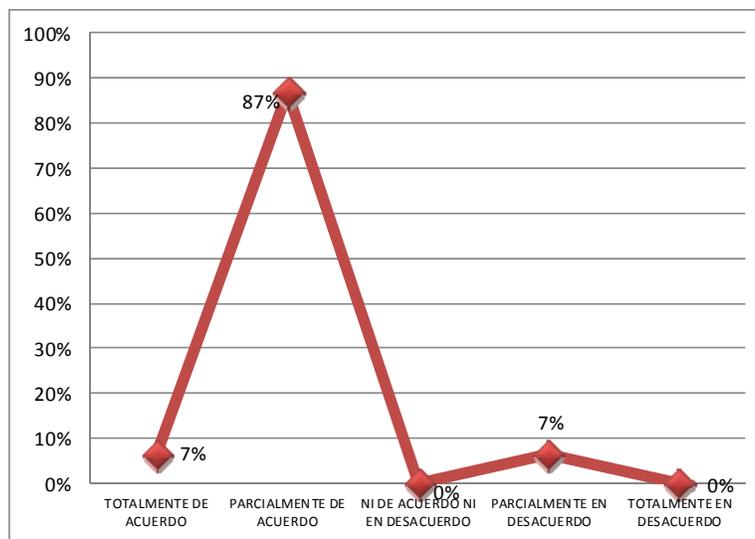
privilegiando los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia

**Tabla N° 53. La selección del trabajador depende de la comunidad**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	1	7%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	13	87%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 49. La selección del trabajador depende de la comunidad**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la selección del trabajador depende de la comunidad, Asimismo los consejos comunales pueden desarrollar, articular, promover y evaluar de manera participada a las EPS, aún más, como espacio desburocratizado de la actuación política, ajeno a intereses espurios, como ámbito esencial de la democracia del pueblo, por el pueblo y para el pueblo,

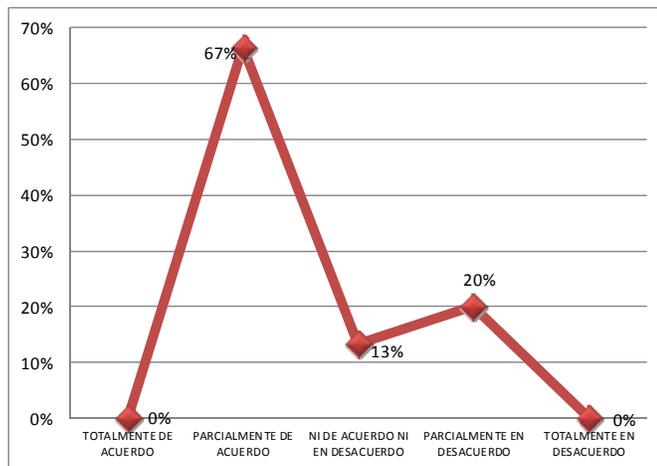
se convierten en el centro de deliberación, impulso, acompañamiento, definición, ejecución y evaluación de las EPS

**Tabla N° 54. La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	0%
PARCIALMENTE DE ACUERDO	10	67%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	13%
PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Lozsan (2015)

**Gráfico N° 54. La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS**



Fuente: Lozsan (2015)

**Análisis.** La mayoría de los encuestados afirma que se encuentra parcialmente de acuerdo en que la comunidad interviene en todos los procesos de las EPS; Las comunidades organizadas al ser la participación un elemento transversal a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y al propio proceso, las estructuras participativas crecen con la propia marcha del mismo. Los Comités de Tierra Urbana, los Comités de Salud, las Mesas Técnicas de Agua, las Asambleas de Ciudadanos, son espacios que pueden impulsar las EPS desde el especial conocimiento que tienen de su comunidad y de sus necesidades. Identificada una necesidad o una oportunidad de crear utilidad social, estas organizaciones tienen una

posición privilegiada para detectar posibilidades productivas. Por tanto las misiones sociales, están definidas para conocer las necesidades básicas y las posibilidades de aprovechar por las EPS. En este caso, se estima que las propias Misiones o su entorno sea quien constituya las EPS.

### **Interpretación general de resultados**

Habiendo concluido el respectivo análisis de cada uno de los gráficos, el autor en pro de cumplir con el Objetivo general; Analizar la relación de trabajo entre los agentes sociales (trabajador, comunidad, gobierno), con el propósito de conocer los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes.

Se presenta una interpretación general de resultados, aplicando a cada objetivo específico los resultados que se evidenciaron; esto bajo las premisas de todos los autores citados a lo largo del estudio, tales como; El Troudi y Monedero (2006), Álvarez y Rodríguez (2008), Amoretti(2012), Arellano (2009), Balza (2009), Chávez (2007), Desarrollo endógeno y empresas de producción social Venezuela (2005), Acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las empresas de producción social (EPS).(2005), Garay y Garay (2013), Lucena (2007), entre otros

Respecto al objetivo específico N° 1. Determinar los factores que inciden en el marco de las relaciones de trabajo de los agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) en las empresas de producción social

La mayoría de los encuestados afirma que se encuentra totalmente de acuerdo en que conoce los principios y valores de la empresa, mientras que la minoría afirma estar parcialmente en desacuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible, mientras que la minoría se encuentra totalmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales, mientras que la minoría afirma estar parcialmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma se encuentran totalmente de acuerdo en que asisten a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que las opiniones y sugerencias son escuchadas

La mayoría se encuentra parcialmente de acuerdo en que todos los trabajadores participan en la toma de decisiones

La mayoría de los encuestados se encuentran parcialmente de acuerdo en que la participación es frecuente ante cualquier eventualidad

La mayoría de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones de la empresa

La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo en que la rotación de puestos es frecuente

La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo en que es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia

La mayoría de los encuestados se encuentra parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que cambiar de puesto desorienta y desagrada

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo en que las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente en desacuerdo en que se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del género

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo que el horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar mientras que la minoría se encuentra parcialmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que la empresa contribuye a la unión y el compartir en familia

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente y parcialmente de acuerdo en que se usa con frecuencia la tecnología

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa

Se concluye en contraste con la teoría y las evidencias que los factores que inciden de una forma contundente en el marco de las relaciones de trabajo de los agentes sociales (trabajador-comunidad-gobierno) en las EPS del Estado Yaracuy son; la participación protagónica de cada uno de los

agentes sociales en la constitución y funcionamiento de las EPS; la inclusión e igualdad de género; la rotación de personal constantemente por la misma naturaleza de las EPS y la comunicación participativa de cada uno de los agentes sociales.

En el mismo orden de ideas, respecto al objetivo específico N° 2. Conocer el marco regulatorio que gira en torno a las empresas de producción social, sustentando su vigencia y connotación en el contexto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las condiciones ambientales de trabajo son favorables, la minoría afirma encontrarse parcialmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en las leyes y la salud laboral

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo, y la minoría se encuentra parcialmente de acuerdo en que el pago del salario es oportuno

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que la remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas, mientras la minoría afirma encontrarse parcialmente en desacuerdo

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la remuneración supera los estándares del mercado

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente en desacuerdo en que los beneficios son superiores a otras empresas, mientras que la minoría afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que se capacita con frecuencia al personal

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que el personal se encuentra capacitado y formado para diferentes labores, mientras que la minoría afirma estar parcialmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que los beneficios sociales se encuentran actualizados

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo que todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio

La mayoría afirma estar totalmente de acuerdo en que la empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio

La mayoría afirma estar totalmente en desacuerdo en que la empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT y la minoría se encuentra totalmente de acuerdo

La minoría afirma estar totalmente en desacuerdo en que el contrato colectivo se cumple a cabalidad y la minoría se encuentra totalmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma que se encuentran total y parcialmente de acuerdo en que los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho

La mayoría afirma encontrarse totalmente en desacuerdo en que en la empresa hay sindicato de trabajadores

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente en desacuerdo que el contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido, mientras que la minoría afirma estar totalmente de acuerdo

La mayoría de los encuestados afirma encontrarse totalmente de acuerdo en que la empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo,

La mayoría afirma encontrarse totalmente en desacuerdo y parcialmente de acuerdo en que la empresa no celebra contrato de trabajo

La mayoría de los encuestados se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que hay estabilidad en la empresa para los trabajadores

Concluyendo que las EPS no poseen un marco regulatorio establecido, excepto los decretos dictaminados por el ejecutivo nacional, lo cual hace que los teóricos y expertos en la materia asuman que la normativa que regula las relaciones de trabajo en las EPS, refieren a la LOTTT y su reglamento y todas las leyes que componen el régimen laboral venezolano vigente, así como también los preceptos estipulados en los decretos del ejecutivo referidos a las EPS, lo cual imposibilita entender en profundidad las relaciones entre los agentes sociales desde la perspectiva legal.

Finalmente respecto al objetivo específico N° 3. Analizar las relaciones de trabajo entre los agentes sociales (trabajador -comunidad - gobierno) vinculados con la empresa de producción social, ubicadas en el estado Yaracuy, desde la perspectiva de los gerentes

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que el estado regula directamente las EPS, mientras que la minoría se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el estado promueve la producción en las EPS

La mayoría afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa

La mayoría de los trabajadores encuestados afirma encontrarse parcialmente de acuerdo en que el trabajador decide cómo, donde y cuando producir

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que el trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS

La mayoría de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo en que las EPS están obligadas a la responsabilidad social de la comunidad

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente en desacuerdo en que la comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS

La mayoría de los encuestados afirma estar parcialmente de acuerdo en que la selección del trabajador depende de la comunidad

La mayoría de los encuestados afirma que se encuentra parcialmente de acuerdo en que la comunidad interviene en todos los procesos de las EPS

Concluyendo que relaciones de trabajo entre los agentes sociales (trabajador -comunidad - gobierno) vinculados con la empresa de producción social se dan por sentado desde la perspectiva del desarrollo endógeno, la participación, la intervención del Estado y la comunidad en los procesos productivos, todos tienen protagonismo..

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Considerando los autores; El Troudi y Monedero (2006), Álvarez y Rodríguez (2008), Amoretti(2012), Arellano (2009), Balza (2009), Chávez (2007), Desarrollo endógeno y empresas de producción social Venezuela (2005), Acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las empresas de producción social (EPS).(2005), Garay y Garay (2013), Lucena (2007), entre otros, se concluye que las EPS; son organizaciones donde la participación, comunicación, igualdad y servicio social forman parte de sus valores.

Se evidenció que efectivamente en las EPS del Estado Yaracuy, en su mayoría cumplen y se adaptan a los lineamientos que manejan los expertos sobre las EPS y las promulgaciones del ejecutivo Nacional, conjuntamente con lo establecido en la LOTTT y su reglamento

### **Recomendaciones**

Entre las recomendaciones y en vista que las EPS no poseen un marco regulatorio laboral propio de su naturaleza, entendamos que a través del presente estudio se evidencio que el trabajador pasa de ser subordinado a ser socio dentro de las EPS, lo cual le da una connotación diferente a la relación de trabajo, por tanto la característica de subordinación que se establece en la LOTTT no tiene consistencia con el carácter protagónico del trabajador en las EPS, asimismo con la presencia de la comunidad como participante activo en la toma de decisiones dentro de las EPS; la presencia

de la comunidad no se encuentra establecida en la LOTTT y su reglamento, excepto por los conceptos o incisos de responsabilidad social, así mismo el Estado en la LOTTT es un ente regulador, mas no un patrono o empresario.

En vista de estas afirmaciones el autor recomienda que se establezca internamente una normativa que contenga los principios estipulados en las LOTTT y su reglamento conjuntamente con los preceptos de las diferentes pronunciaciones establecidas en gacetas sobre el funcionamiento de las EPS, hasta que el ejecutivo nacional se pronuncie respecto a la normativa que regulará las relaciones laborales en las EPS.

Por otro lado y en vista de las evidencias encontradas en las EPS del Estado Yaracuy, se recomienda estandarizar los procesos laborales en todas las EPS, ya que, algunas cumplen con lo establecido y otras no, el sesgo de los resultados se evidencia.

Y finalmente, aperturar un plan de formación para todos los trabajadores de las EPS, por el alto nivel de rotación y la necesidad de que cada trabajador conozca las áreas donde labora.

## Listas de Referencias

Álvarez Víctor y Rodríguez Davgla (2008). **Guía Teórico Práctica para la creación de Empresas de Producción Social**. Editorial Horizonte. 4ta Edición. Mayo 2008. Caracas-Venezuela

Amezcuca, C. Y Jiménez, A. (2004). **Evaluación de Programas Sociales**. Ediciones Díaz de Santos.

Amoretti, Marco (2012). **Modelo de desarrollo como generador de relaciones de trabajo y de la legislación laboral**. Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas. Universidad de Carabobo. Dirección de postgrado. Maestría en Derecho del Trabajo. Venezuela

Añez H., Carmen y Melean, Rosana (2011). **Empresas de producción social: Forma de organización socio productiva en el marco de la economía social en Venezuela** Actualidad Contable Faces, vol. 14, núm. 23. Universidad de los Andes. Venezuela

Arellano, J. (2009). **Análisis de las nuevas formas de organizaciones emergentes en Venezuela**. Disponible:<http://analisisydescripciondecargos.blogspot.com/2009/02/analizar-las-nuevas-formas-de-> [Consulta: 2010, 07 abril]

Arias, Fidias. (2006). **El Proyecto de Investigación**, Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela

Balza, Denicé (2009). **Subsistema de desarrollo del personal, en empresa de producción social: industria nacional endógena de tubos c.a. (Invetubos); Valencia, Estado Carabobo**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Dirección de postgrado. Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Venezuela

Blanch, Jose y otros (2003). **Teoría de las relaciones laborales, fundamentos**. Editorial Universitat Oberta de Catalunya. España

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Venezuela

Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo, Venezuela: Editorial Ediluz. Cuarta Edición.

Chourio (2013). **Planificación Financiera a Corto Plazo en Empresas de Producción Social del estado Zulia**. Trabajo de investigación de Magister Scientiarum en Gerencia de Empresas, mención: Gerencia Financiera. Universidad del Zulia

Decreto 3.895 (2.005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 12 de Septiembre del 2005. **Desarrollo endógeno y empresas de producción social Venezuela** Caracas

Decreto N° 4.658. (2005). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 18 de Septiembre del 2005 39.564. **Acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las empresas de producción social (EPS)**. Venezuela

El Troudi Haiman y Monedero Juan (2006). **Empresas de Producción Social. Instrumento para el socialismo del siglo XXI**. Segunda edición. Editado Centro Internacional Miranda. Venezuela

Escobar, Jazmine y Cuervo, Angela (2008). **Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización** Avances en Medición, 6, 27–36. Institución Universitaria Iberoamericana, Colombia. Disponible en. [www.humanas.unal.edu.co/.../Articulo3\\_Juicio\\_de\\_expertos\\_27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/.../Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf) [Consulta: 2015, 15 de mayo]

Fernández, A. (2007). **Consultor para la Dirección de Recursos Humanos**. Bogotá, Colombia: Editorial Grupo Directores Santa Fe Bogotá. Primera Edición.

Garay Juan y Garay Miren (2013). **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, comentada y casos prácticos**. Gaceta oficial Ext 6.076 del 7 de Mayo del 2012. Editores Corporación AGR, SC. Venezuela.

Hernández, R, Fernández C, y Baptista, P (2006). **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A. México

Hurtado y Toro (2001). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio**. Cuarta Edición. Valencia. Venezuela

Lucena, H. (2007) **Las Relaciones Laborales en América Latina. Revista sobre relaciones industriales y laborales**.

Disponible:[http://www.ucab.edu.ve/tl\\_files/IIES/recursos/Relaciones%20laborales%2043/Las%20Relaciones%20laborales%20en%20America.pdf](http://www.ucab.edu.ve/tl_files/IIES/recursos/Relaciones%20laborales%2043/Las%20Relaciones%20laborales%20en%20America.pdf),  
[Consulta: 2015, 15 de febrero]

Mora, Freddy (2006). **El trabajo. Derecho del trabajo** FACIJUP-ULA. Universidad de los Andes. Documento en línea. Disponible en [http://webdelprofesor.ula.ve/economia/fremoba/docs/el\\_trabj](http://webdelprofesor.ula.ve/economia/fremoba/docs/el_trabj). [Consulta: 2015, 11 de Abril]

Universidad de Carabobo. (2011). **Normativa para los trabajos de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula, Venezuela

Oberto, Thania (2010) **Participación de los agentes sociales en la inspección del trabajo, un análisis en el sector comercio**. Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo. Venezuela

Organización Internacional del Trabajo (2011). **100.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. 17 de junio de 2011**. Disponible en <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--es/index.htm>.  
[Consulta: 2015, 4 de Abril]

PDVSA (2006) **Preguntas y respuestas de las EPS, sector petrolero**. Coordinación y producción por Gerencia corporativa de empresas de producción social, petróleos de Venezuela, S.A. Venezuela

Ramos, Freddy (2014) **Las Empresas de Producción social (EPS) y el Cooperativismo en Venezuela**. Disponible en <http://yuyalikgua-orink.overblog.es/article-las-empresas-de-produccion-social-eps-y-el-cooperativismo-en-venezuela-123512375.html>. [Consulta: 2015, 5 de febrero]

Ruiz, Carlos (1998). **Instrumentos de investigación educativa**. Ediciones CIDERG, C.A. Venezuela

Sabino, C. (2006). **Proceso de Investigación**. Editorial Panapo. Venezuela

Sierra, R. (2005). **Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Metodología general de su elaboración y documentación**. Quinta Edición. Thomson Editores Spain Parainfo, S.A. España

Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social (2008). Trabajo y Seguridad Social: **Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez**. Editora Jurídica Grijley EIR. Perú

Tamayo y Tamayo, M. (2006). **El proceso de la investigación científica**. Cuarta Edición. Editorial Trillas. Venezuela

Torres, J (2012). **Propuesta de un modelo de Empresa de Producción Social**. Artículo en línea. Disponible en <http://www.trabajos82/propuesta-modelo-empresa-produccion-social/propuesta-modelo-empresa-produccion-social2.shtml>. [Consulta: 2015, 4 de Abril]

Universidad de Carabobo (2011). **Normativa para los Trabajos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula. Comisión Redactora. Venezuela

Urquijo, José (2005). Teoría de las Relaciones de trabajo, de cara al siglo XXI. Universidad Católica Andrés Bello. Publicaciones UCAB. Venezuela

Valdez, S y Amaro, O (1998). **Diagnóstico empresarial: método para identificar, resolver y controlar problemas en las empresas**. Editorial Trillas. México

Villanueva, Rubén (2011) **Las empresas de producción social dentro de la dinámica económica y productiva caso de estudio distrito social el palito**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Dirección de postgrado. Maestría en Administración de Empresas, mención Finanzas

Welch Susan y Comer John (1998). **Quantitative methods for public administration: techniques and applications**. Brooks Cole Pub. Co. Estados Unidos

Zárraga, Veronica (2011). **Modelo Gerencial para el Impulso y Desarrollo del Reciclaje en las empresas de Producción Social en el Municipio Guacara estado Carabobo**. Trabajo de investigación de Maestría en Administración de Empresas, mención Gerencia. Presentado ante la Dirección de Posgrado de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Bárbula

Zea (2011), **Planificación Financiera en las Empresas de Producción Social del Municipio de Maracaibo del Estado Zulia**. Trabajo de investigación de Maestría en Gerencia de Empresas mención Gerencia

Financiera en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la  
Universidad del Zulia

## **ANEXO A**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



### CUESTIONARIO DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Reciba usted un cordial saludo, sirva la presente para solicitarle su colaboración, con el trabajo de investigación titulado **“RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES (TRABAJADOR, COMUNIDAD, GOBIERNO) Y LOS ASPECTOS VINCULANTES ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), HACIA LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS), UBICADAS EN EL ESTADO YARACUY (Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)”**. Presentado por el Abogado David Lozsan, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Los datos que usted suministre son estrictamente confidenciales, tendrán valor solamente para fines de la investigación que se desarrolla. El Instrumento es un cuestionario que consta de dos partes; con afirmaciones que debe seleccionar de acuerdo a su criterio con una única respuesta. Para ello debe marcar con una equis (X) el espacio correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

- TA= Totalmente de Acuerdo
- PA= Parcialmente de Acuerdo
- N= Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- PD= Parcialmente en Desacuerdo
- TD= Totalmente en Desacuerdo

Recuerde por favor leer cuidadosamente cada uno de los enunciados y no dejar ningún ítem sin contestar en el cuestionario. Gracias por su aporte

## De los factores en las Relaciones Laborales de las EPS

1. Conoce los principios y valores de la empresa

TA  PA  N  PD  TD

2. Los principios y valores de la empresa se encuentran publicados en un sitio visible

TA  PA  N  PD  TD

3. Consulta un manual de la empresa con frecuencia para los diferentes procesos productivos y laborales

TA  PA  N  PD  TD

4. Los objetivos de la empresa están claros y son de conocimiento de todo el personal

TA  PA  N  PD  TD

5. Asiste a reuniones y mesas de trabajo mensual convocadas por la gerencia

TA  PA  N  PD  TD

6. La gerencia de la empresa acepta sugerencias y nuevas ideas

TA  PA  N  PD  TD

7. La comunicación es abierta y amplia para las opiniones

TA  PA  N  PD  TD

8. Las opiniones y sugerencias son escuchadas

TA  PA  N  PD  TD

9. Todos los trabajadores participan en la toma de decisiones

TA  PA  N  PD  TD

10. La participación es frecuente ante cualquier eventualidad

TA  PA  N  PD  TD

11. Siente que es parte importante en las opiniones y toma de decisiones

TA  PA  N  PD  TD

12. La rotación de puestos es frecuente

TA  PA  N  PD  TD

13. Es agradable cambiar de puesto de trabajo con frecuencia

TA  PA  N  PD  TD

14. Cambiar de puesto desorienta y desagrada

TA  PA  N  PD  TD

15. Las trabajadoras y los trabajadores poseen los mismos derechos

TA  PA  N  PD  TD

16. Se hacen excepciones con las trabajadoras y trabajadores dependiendo del genero

TA  PA  N  PD  TD

17. El horario permite el esparcimiento y la dedicación a la vida familiar

TA  PA  N  PD  TD

18. La empresa contribuye a la unión y el compartir en familia

TA  PA  N  PD  TD

19. Los beneficios son suficientes para cubrir los gastos familiares de recreación y esparcimiento

TA  PA  N  PD  TD

20. Se usa con frecuencia la tecnología

TA  PA  N  PD  TD

21. Existe el acceso y la comunicación a través de las redes interna de la empresa

TA  PA  N  PD  TD

### **Del marco regulatorio laboral de las EPS en torno a la LOTT**

22. Las condiciones ambientales de trabajo son favorables

TA  PA  N  PD  TD

23. Las condiciones de trabajo obedecen a lo establecido en la leyes y la salud  
laboral

TA  PA  N  PD  TD

24. El pago del salario es oportuno

TA  PA  N  PD  TD

25. La remuneración es suficiente para cubrir las necesidades básicas

TA  PA  N  PD  TD

26. La remuneración supera los estándares del mercado

TA  PA  N  PD  TD

27. Los beneficios son superiores a otras empresas

TA  PA  N  PD  TD

28. Se capacita con frecuencia al personal

TA  PA  N  PD  TD

29. El personal se encuentra capacitado y formado para las diferentes labores

TA  PA  N  PD  TD

30. Los beneficios sociales se encuentran actualizados

TA  PA  N  PD  TD

31. Todos los trabajadores y trabajadoras gozan del seguro social obligatorio

TA  PA  N  PD  TD

32. La empresa posee beneficios sociales adicionales a los del Seguro social obligatorio

TA  PA  N  PD  TD

33. La empresa posee un contrato colectivo que supera los beneficios de la LOTTT

TA  PA  N  PD  TD

34. El contrato colectivo se cumple a cabalidad

TA  PA  N  PD  TD

35. Los trabajadores y trabajadoras sabemos que poseemos el derecho de organizarnos sindicalmente y la empresa respeta ese derecho

TA  PA  N  PD  TD

36. En la empresa hay sindicato de trabajadores

TA  PA  N  PD  TD

37. El contrato de trabajo es por escrito y por tiempo indefinido

TA  PA  N  PD  TD

38. La empresa entrega un original del contrato de trabajo al momento de firmarlo

TA  PA  N  PD  TD

39. La empresa no celebra contrato de trabajo

TA  PA  N  PD  TD

40. Hay estabilidad en la empresa para los trabajadores

TA  PA  N  PD  TD

## De los agentes sociales en las EPS

41. El estado regula directamente las EPS

TA  PA  N  PD  TD

42. El estado promueve la producción en las EPS

TA  PA  N  PD  TD

43. El trabajador posee facultativo en las decisiones de la empresa

TA  PA  N  PD  TD

44. El trabajador decide cómo, donde y cuando se va a producir

TA  PA  N  PD  TD

45. El trabajador solo opina en su puesto y área de trabajo

TA  PA  N  PD  TD

46. La comunidad participa activamente en las decisiones de las EPS

TA  PA  N  PD  TD

47. Las EPS están obligadas a la Responsabilidad social de la comunidad

TA  PA  N  PD  TD

48. La comunidad no tiene opinión en la producción de las EPS

TA  PA  N  PD  TD

49. La selección del trabajador depende de la comunidad

TA  PA  N  PD  TD

50. La comunidad interviene en todos los procesos de las EPS

TA  PA  N  PD  TD

**Gracias por su aporte**

## **ANEXO B**

### **FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



### Validación del Instrumento

En el siguiente cuadro marque con una equis (X), siguiendo la opción: (A) adecuado o (I) inadecuado, según considere que la pregunta reúne los criterios señalados de acuerdo con el patrón de respuestas del cuestionario que se le presenta, relacionándolo a su vez con el cuadro técnico-metodológico.

### CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Concepto	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Observaciones
	A	I	A	I	A	I	
Ítem							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

Concepto Ítem	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Observaciones
	A	I	A	I	A	I	
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							

Concepto Ítem	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Observaciones
	A	I	A	I	A	I	
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							

**Datos del Experto:**

**Nombre y Apellido:** \_\_\_\_\_

**C.I.:** \_\_\_\_\_

**Profesión:** \_\_\_\_\_

**Grado Académico:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO**

<b>N° de criterios adecuados en Redacción</b>				
<b>N° de criterios adecuados en Pertinencia</b>				
<b>N° de criterios adecuados en Correspondencia</b>				
<b>Sumatoria</b>			<b>Valor A</b>	
<b>N° Ítems Revisados</b>		<b>N° de criterios Consultados (50 Ítems x 5 criterios)</b>		<b>Valor B</b>
<b>Cálculo de la Validez (valor A x 100) / valor B</b>		<b>Resultado</b>		
<b>Rango</b>		<b>Clasificación</b>		

**TABLA PARA EL ANALISIS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

<b>Rango</b>	<b>Validez</b>
90-100	Elevada
70-89	Aceptable
41-69	Regular
21-40	Baja
0-20	Muy Baja

Firma del Experto\_\_\_\_\_

**ANEXO C**  
JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Quien suscribe,

Profa. Brenda Lozada

titular de la Cedula de Identidad V- 19.024.1267, por medio de la presenta hago constar que el instrumento de la recolección de datos diseñado para la investigación la cual lleva por título **“Relación de trabajo entre los Agentes Sociales (trabajador, comunidad, gobierno) y los aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el Estado Yaracuy (Desde la perspectiva de la gerencia de las EPS)”**, presentado por el David Lozsan, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, bajo la línea de investigación Relaciones Laborales, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado VÁLIDO, por lo tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos de su investigación.

En la ciudad de Valencia a los 02 días del mes Junio del 2015

[Firma]  
(Firma)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
BARBULA



**VALIDACION DEL EXPERTO**

Quien suscribe, Aracelis Puntas  
titular de la Cedula de Identidad V- 14230118, por medio de la  
presente hago constar que el instrumento de la recolección de datos  
diseñado para la investigación la cual lleva por título **“Relación de trabajo  
entre los Agentes Sociales (trabajador, comunidad, gobierno) y los  
aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los  
Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de  
producción social (EPS), ubicadas en el Estado Yaracuy (Desde la  
perspectiva de la gerencia de las EPS)”**, presentado por el David Lozan,  
para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones  
Laborales, en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias  
Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, bajo la línea de  
investigación Relaciones Laborales, reúne los requisitos suficientes y  
necesarios para ser considerado VÁLIDO, por lo tanto, apto para ser  
aplicado en el logro de los objetivos de su investigación.

En la ciudad de Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes Junio del 2015

Aracelis Puntas  
(Firma)  
a. 14230118



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
BARBULA



**VALIDACION DEL EXPERTO**

Quien suscribe, Marié Alejandra Sierra Estrada  
titular de la Cedula de Identidad V- B.780.701, por medio de la  
presenta hago constar que el instrumento de la recolección de datos  
diseñado para la investigación la cual lleva por título **“Relación de trabajo  
entre los Agentes Sociales (trabajador, comunidad, gobierno) y los  
aspectos vinculantes establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los  
Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), hacia las empresas de  
producción social (EPS), ubicadas en el Estado Yaracuy (Desde la  
perspectiva de la gerencia de las EPS)”**, presentado por el David Lozsán,  
para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones  
Laborales, en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias  
Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, bajo la línea de  
investigación Relaciones Laborales, reúne los requisitos suficientes y  
necesarios para ser considerado VÁLIDO, por lo tanto, apto para ser  
aplicado en el logro de los objetivos de su investigación.

En la ciudad de Valencia a los 02 días del mes Junio del 2015

(Firma)