



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”.

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL
SUSTENTABLE**

TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

REALIZADO POR:

ING. JACKELINE DEL CARMEN ROMERO ESPINOZA

bdigital.ula.ve

**LOGROS SOCIALES ALCANZADOS POR UNA EMPRESA DE
PRODUCCION SOCIAL, CASO PARTICULAR “CENTRAL AZUCARERO
TRUJILLO C.A”**

MSc. Miguel Manzanilla.

Tutor Académico

TRUJILLO, OCTUBRE 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”.

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL
SUSTENTABLE**

TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

REALIZADO POR:

ING. JACKELINE DEL CARMEN ROMERO ESPINOZA

**LOGROS SOCIALES ALCANZADOS POR UNA EMPRESA DE
PRODUCCION SOCIAL, CASO PARTICULAR “CENTRAL AZUCARERO
TRUJILLO C.A”**

**Trabajo Especial de Grado presentado ante la ilustre Universidad de los
Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel”, como requisito parcial
para optar al Grado Académico de:**

MAGISTER SCIENTIAE EN DESARROLLO REGIONAL.

MSc. Miguel Manzanilla.

Tutor Académico

TRUJILLO, OCTUBRE 2013.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por sus bendiciones, a mi tutor Miguel Manzanilla por guiarme en todo momento, a la Universidad de los Andes por abrirme sus puertas por segunda vez, al profesor William Materano por prestarme su apoyo en los momentos requeridos y al Central Azucarero Trujillo por permitirme realizar este trabajo dent

bdigital.ula.ve

INDICE GENERAL

	Pag.
ACTA DEL VEREDICTO	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	6
Sistematización del problema	6
Objetivos de la investigación	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	7
Justificación	7
Delimitación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
Antecedentes de la Investigación	10
Bases Teóricas	16
Logros sociales	16
Empresas de Producción Social	17
Empoderamiento	19

Satisfacción laboral	50
Definición de Términos	53
Variables e Indicadores	60
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	61
Tipo de investigación	62
Diseño de la investigación	62
Población	63
Muestra	63
Técnicas e Instrumento de Recolección de la Información	65
Procedimientos para la presentación de resultados	66
Técnicas de análisis e interpretación de los resultados	66
Validez y confiabilidad del instrumento	66
Procedimiento de Análisis de Datos	68
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	69
Análisis descriptivo del empoderamiento	70
Análisis estadístico inferencial del empoderamiento	71
Análisis descriptivo del aprendizaje	74
Análisis descriptivo de la familia	75
Análisis descriptivo de la satisfacción laboral	77
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
Conclusiones	79
Recomendaciones	82
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	90
A: Instrumento	91

INDICE DE TABLAS	Pag.
Tabla N° 1: Indicadores de empoderamiento social	28
Tabla N° 2: Indicadores de empoderamiento político	31
Tabla N° 3: Indicadores de empoderamiento económico	32
Tabla N° 4 : Variables e Indicadores	60
Tabla N° 5: Análisis descriptivo del empoderamiento	70
Tabla N° 6: Análisis Estadístico Inferencial del empoderamiento	71
Tabla N° 7: Análisis descriptivo del Aprendizaje	74
Tabla N° 8: Análisis descriptivo de la familia	75
Tabla N° 9: Análisis descriptivo de la satisfacción laboral	77
Tabla N° 10: Análisis de alfa cronbach	95
Tabla N° 11: Resultados SPSS	96

INDICE DE FIGURAS	Pag.
Figura 1: Análisis descriptivo del empoderamiento	70
Figura 2: Análisis estadístico Inferencial: Duncan	72
Figura 3: Dedicación requerida por indicador.	73
Figura 4: Análisis descriptivo del Aprendizaje	74

bdigital.ula.ve

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”.
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL
SUSTENTABLE
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO
MAESTRÍA EN DESARROLLO REGIONAL

LOGROS SOCIALES ALCANZADOS POR UNA EMPRESA DE
PRODUCCION SOCIAL, CASO PARTICULAR “CENTRAL AZUCARERO
TRUJILLO C.A”

Autor: Jackeline del Carmen Romero Espinoza

Tutor: MSc. Miguel Manzanilla

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación, se basó en analizar los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social. El diseño de la investigación fue del tipo descriptivo. En cuanto a la muestra, fue conformada por ciento veinticuatro (124) trabajadores que constituyen las unidades que se deseaban investigar. En referencia a las técnicas utilizadas para la recolección de datos, se empleó una encuesta conformada por 21 preguntas que favorecieron a la obtención de la información requerida. En el desarrollo del diagnóstico se determinó que hay una gran deficiencia en el empoderamiento, un bajo potencial en cuanto a la enseñanza ofrecida dentro de la empresa, en el caso familiar ejercen bien su rol de padres y por su parte la satisfacción laboral es positiva; por tal motivo se hicieron recomendaciones esenciales para contribuir al buen funcionamiento de la organización.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo a nivel mundial es influenciado fundamentalmente por los principios individuales de cada persona involucrada directamente en los procesos sociales, económicos y políticos que engloban la movilización industrial y administrativa del circuito laboral que da vida al crecimiento de las naciones. De tal forma, que si observamos con detalle los procesos gerenciales que previamente a la ejecución de las actividades del capital humano; realizan una planificación que contemple aspectos que involucren la inclusión del trabajador en planes formadores con visión de progreso, nos daremos cuenta que dichas organizaciones se mantienen solidas a nivel general, garantizando así la estabilidad de sus trabajadores.

Actualmente en Venezuela muchas empresas poseen en sus legislaciones los procesos de inclusión social, tal como lo establece el Plan Nacional Simón Bolívar 2007-2013; muchas de estas organizaciones son conocidas como Empresas de Producción Social, las mismas se caracterizan por ratificar la participación de cada trabajador en la toma de decisiones, desarrollando conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación del entorno según sus necesidades; por otra parte también se propone en estos proyectos adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes para incrementar la conservación, el crecimiento y el progreso de la organización.

Es por esta razón que nace la idea de realizar este trabajo de investigación, el cual consiste en analizar el Impacto Social de los trabajadores y trabajadoras de una Empresa de Producción Social, Caso Particular "Central Azucarero Trujillo C.A."; ya que con ello, se propondrán las

estrategias que pueden ser aplicadas al Capital Humano de dicha empresa, para fortalecer el tejido social que la conforma.

Siendo así, este trabajo contempla elementos claves a considerar como es el caso del empoderamiento, el aprendizaje, la familia y la satisfacción laboral; ya que todos ellos son factores influyentes en la situación social actual de este ingenio azucarero; de tal forma que la metodología a emplear será la propicia para una investigación descriptiva. Hernández R, Fernandez C y Baptista P (2006); Para el caso en particular se utilizará la encuesta, que según Palella y Martins (2006), es una técnica destinada a obtener datos de varias personas. Para ello, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito.

En cuanto a la estructura del trabajo, se pretende incorporar cinco capítulos que se explican a continuación: el Capítulo I está referido a todos los elementos que constituyen el problema de investigación, el Capítulo II contempla todo el Marco teórico; en el cual se enmarca dicha tesis, el Capítulo III presenta el Marco Metodológico que será utilizado para desarrollar el trabajo, el Capítulo IV es una presentación de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento, para posteriormente exponer su análisis y por último el Capítulo V, nos dará una respuesta final de la investigación por medio de las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

Venezuela posee un amplio panorama referente al sistema empleador nacional, pero cada uno de los estados que lo conforman tienen características particulares que hacen que las actividades socio económicas sean diferentes a las demás, en el caso del estado Trujillo se puede observar que la base económica es la agricultura, el comercio y el turismo, pero los procesos industriales de alta magnitud han sido mínimamente explotados; y los pocos que actualmente existen son de gran importancia para la población, debido a que muchos padres de familia dependen económicamente de dichos empleos. Una situación palpable se ha venido observando con el Central Azucarero Trujillo C.A (CATCA), localizado en la Parroquia Motatán del Municipio Motatán; ya que desde sus inicios ha incorporado gran número de personas a su equipo de trabajo y aun con los procesos de cambio de empresa privada a empresa pública, ha sido una agroindustria ícono para la comunidad, debido a su trayectoria generacional tras generación, tal como lo dan a conocer sus empleados, esta organización ha otorgado la estabilidad de gran parte de los hogares de este municipio, ya que el 90 % de las personas que trabajan dentro de esta organización son habitantes de dicha comunidad, donde el grado de instrucción en su mayoría es menor al bachillerato, y los grupos familiares son sustentados económicamente por el padre, mientras que la madre se ocupa de las actividades del hogar para que sus hijos estudien. Central Azucarero Trujillo (2012).

Razón por la cual desde el proceso de expropiación, el gobierno nacional en el año 2008, fija como objetivo hacer de esta; una Empresa de Producción Social que garantice empleos con sueldos y salarios dignos para

los habitantes de la comunidad, por lo que ha involucrado muchas más personas al proceso productivo azucarero; pasando de una nómina privada de 90 trabajadores, para establecer hoy en día una nómina de 316 trabajadores con sueldos meritorios tabulados por los entes responsables de tal institución, con jornadas laborales de ocho horas diarias, así como también se han otorgado los implementos de seguridad requeridos por cada sujeto en las áreas respectivas, adicionando a ello los beneficios laborales como la ley de política habitacional, el bono de alimentación, el seguro social y las bonificaciones de fin de año. Central Azucarero Trujillo C.A (2012).

Siendo así, se toma en consideración que dicha empresa ha sufrido grandes cambios gerenciales por causa de las nuevas políticas del país; por lo que considero que si no se evalúan las estrategias que busquen los beneficios laborales derivados de este nuevo modelo de producción, probablemente se estanque la eficiencia o calidad del trabajo, debido a que estos parámetros son función directa del bienestar socio-económico del trabajador en su entorno familiar. Además, es fundamental conocer si estas estrategias e incentivos del modelo, marchan por el camino correcto, en consecuencia deben perpetuarse para la consolidación del trabajador como ser humano.

Por otra parte, puede darse el caso de que cada persona siga un camino diferente, trabajando solo por la obtención de un salario más no por la vocación de sacar adelante una empresa que genere productos nacionales de alta calidad que puedan ser incorporados a la cesta básica alimentaria garantizando una alimentación sana para la población. En todo caso, la disminución de la participación para lograr objetivos comunes; da pie al crecimiento de la inapetencia de aprender nuevas técnicas beneficiosas para el proceso azucarero, practicando valores humanos fundamentados en el amor, la educación y el respeto por la vida; corriendo el riesgo de que

muchos de los empleados posean pensamientos desvirtuados de la vida, deteriorando el espacio o entorno laboral de la agroindustria. Para fortalecer la importancia de trabajar en una EPS (Empresa de Producción Social) se anexa la siguiente expresión: “Si las EPS son consistentes con su compromiso social rumbo al socialismo, entonces cada uno de sus integrantes ha de romper con los valores capitalistas del egoísmo individualista”. Tomado de Empresas de Producción Social, Instrumento para el siglo XXI”. Troudi y Monedero (2006). Por su parte, Gutiérrez (2011) establece que las EPS deben basar su misión en la participación y apoyo directo a la sociedad en los proyectos planificados y para el caso de la visión tienen que elevar el nivel de conciencia y gestionar la misma para llegar a un buen término.

Por lo antes expuesto; es necesario examinar a cabalidad, con fundamentos reales la situación actual; analizando el impacto social del Central Azucarero Trujillo C.A, basándose explícitamente en el enfoque sociopolítico de la empresa, para buscar la corrección de posibles fallas, mejorando la participación del trabajador en la toma de decisiones de la organización, e ir en búsqueda de nuevos programas educativos basados en el crecimiento personal progresivo de cada uno de los empleados que allí laboran, para que así todos tengan la oportunidad de lograr cargos superiores, conociendo procedimientos diversos dentro del proceso

1.2 Formulación del problema.

¿Cuáles son los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social?

1.3 Sistematización del problema.

¿Cómo está caracterizado el empoderamiento existente en los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A?

¿Qué elementos contribuyen en el aprendizaje y la integración familiar de los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A?

¿Qué estrategias pueden ser aplicadas en los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A, para sostener en el tiempo los niveles de satisfacción laboral; derivados del empoderamiento, el aprendizaje y la integración familiar?

1.4 Objetivos de la investigación.

1.4.1 Objetivo general.

Analizar los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social.

1.4.2 Objetivos específicos.

- ∞ Realizar un diagnóstico del empoderamiento existente en los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A.
- ∞ Identificar los elementos claves, que contribuyan con el aprendizaje y la integración familiar de los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A
- ∞ Determinar las estrategias que pueden ser aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero C.A Trujillo, para sostener en el tiempo los niveles de satisfacción laboral; derivados del empoderamiento, el aprendizaje y la integración familiar

1.5 Justificación de la investigación.

La ejecución del análisis de logros sociales que se pretende realizar con el capital humano que conforma el Central Azucarero Trujillo C.A, será de gran utilidad; como fuente informativa para las instituciones gubernamentales que lo rigen; ya que estas deben estar al tanto de la situación que viven los trabajadores de dicha empresa en concordancia con lo que establece el Plan Nacional Simón Bolívar, para este tipo de Empresas de Producción Social; tal como fue anunciado en el mes de marzo del año 2008 según gaceta oficial N° 38.887 por el presidente de la república, siendo este el objetivo de la expropiación. Lo que quiere decir que al generarse este cambio, la meta de la Corporación Venezolana Agraria como ente rector, fue mejorar los beneficios laborales de los trabajadores y sus condiciones de v los logros sociales generados a causa de este cambio gerencial; pero también servirá de instrumento para que los dirigentes evalúen la situación y vayan en búsqueda de las mejoras sociales, en cada una de las instituciones que poseen el mismo modelo.

Para el caso de los dirigentes de la Corporación Venezolana Agraria (CVA), que se encargan de la gerencia del Central Azucarero Trujillo C.A en su totalidad; esta investigación servirá de información referencial para la planificación anual a ser ejecutada en la empresa en el ámbito social, ya que dentro de esta investigación se conocerá la realidad que vive una Empresa de Producción Social; para con ello, proponer nuevas alternativas de inclusión al trabajador. Por otra parte la exigencia establecida por la empresa para con los empleados en cuanto a la renovación del conocimiento, con el objetivo de fortalecer los procedimientos ejecutados por cada uno de ellos, así como los valores humanos que son fundamentales para mantener la armonía laboral de toda institución. En el caso del enfoque familiar de cada trabajador, dicha investigación permitirá generar plataformas referenciales para establecer alternativas educativas, culturales, deportivas y sociales que generen el enlace familia – empresa, ya que todo gremio que utiliza esta estrategia; garantiza su permanencia en el tiempo y también su eficiencia productiva. Romero (2012).

En el caso particular de los trabajadores, es pertinente aclarar que la información recopilada en el instrumento sobre el empoderamiento, el aprendizaje, la familia y la satisfacción laboral, será obtenida con la participación directa de los mismos; razón por la cual, dicho material será provechoso para las organizaciones de trabajadores que requieran demostrar con datos creíbles los cambios sociales actuales; para construir con ello nuevas propuestas que gratifiquen su estadía en la empresa durante las jornadas laborales, así como también sería un punto de apoyo para demostrar el valor socio- económico que representa el Central Azucarero Trujillo, tanto para ellos como para sus familias, ya que dicha investigación será un medio para dar a conocer la necesidad de mantener abierta la institución durante años; para garantizar el empleo de esta y otras generaciones.

Finalmente este trabajo de investigación, será una aporte de la universidad para el estado, ya que por medio de este; se analizará el impacto social de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, refiriéndose primordialmente al aporte de nuevas propuestas que sirvan de alternativa, para mejorar la actuación gerencial en cuanto al apoyo del capital humano en la participación en la toma de decisiones de la empresa. Siendo así, esta casa de estudio formará parte del grupo multidisciplinario que generará el cambio social enfocado en la búsqueda del crecimiento, ya que con su experiencia en investigaciones sociales podrá generar las herramientas que harán posible el desarrollo de la región.

1.6 Delimitación.

El estudio que se pretende llevar a cabo consistirá en realizar un análisis del impacto social de los trabajadores y trabajadoras de una Empresa de Producción Social, llamada Central Azucarero Trujillo C.A.

En tal sentido, este trabajo se circunscribe en la disciplina científica de la sociología debido a que estudia una organización social; por otra parte se enfoca en las siguientes líneas de investigación: Empoderamiento, aprendizaje, familia y satisfacción laboral.

El lapso de tiempo de la investigación fue durante el proceso productivo azucarero de Junio a Diciembre del año 2012; siendo entonces, el área de estudio el Central Azucarero Trujillo C.A, localizado en el Municipio

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

El proyecto en estudio se basa en el análisis del impacto social de los trabajadores y trabajadoras del CATCA, generado a partir de cuatro elementos fundamentales; como son: el empoderamiento, el aprendizaje, la integración familiar y la satisfacción laboral hallando entonces seis tesis que estudian cada uno de estos términos por separado y las mismas se especifican a continuación:

En cuanto al empoderamiento, se tienen dos investigaciones importantes que estudian este concepto en diferentes países; la primera de ellas fue realizada en el año 2009, en la Universidad de Oriente en El Salvador, por Márquez M, Jovel I y Padilla G; para optar al título de Licenciatura en Administración de Empresas y la misma lleva por nombre “El Empowerment Como Técnica Administrativa Para Mejorar La Efectividad Laboral De Los Empleados De Padecomsm Credito De R.L. De C.V. De La Región Oriental” y está orientada a obtener información que permitirá proponer “El Empowerment como técnica administrativa para mejorar la efectividad laboral de los Empleados de PADECOMSMCREDITO DE R. L. DE C. V. de La Región Oriental” con el propósito de integrar una filosofía nueva en la forma de administrar la empresa; fortaleciendo con ello los procesos y su adecuado desarrollo para garantizar un mejor funcionamiento organizacional mediante la implementación de esta técnica de administración moderna que permitirá lograr efectividad del capital humano; y por ende brindar un servicio de calidad al cliente como ventaja competitiva a corto mediano y largo plazo. Lo que significa que este material es de gran utilidad para la investigación que se está realizando en el Central Azucarero Trujillo C.A; ya que en dicha agroindustria se puede encaminar el empoderamiento

de los trabajadores y trabajadoras, buscando la eficiencia en los procedimientos de cada una de las áreas de esta empresa de producción social; alcanzando la capacidad instalada de la industria, generando productos de alta calidad que sustenten el mercado nacional y que al mismo tiempo garanticen la rentabilidad del ingenio.

La segunda tesis que tiene afinidad con este trabajo es la realizada en el año 2005, en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa de la Ciudad de México, Distrito Federal, México, escrita por Adolfo Alegría García para obtener el título de Licenciado en Administración; llevando este trabajo por nombre: "La Implementación del Empoderamiento Aumenta la Motivación y las Potencialidades de los Empleados de la Empresa Call Center". Esta investigación trata de analizar cómo la herramienta de gestión de personal de empowerment tiene una inmensa penetración en un Call Center (Centro de Atención Telefónica), tanto para motivar al operador telefónico como aprovechar su potencial. La investigación se realizará en una empresa nacional de Call Center que ofrece servicios de atención vía telefónica. En este tipo de empresas el supervisor o el jefe del call center, no pueden comprender todo lo que está sucediendo. Por lo que la labor individual de un operador telefónico puede arruinar la campaña de telemarketing o llevarla al éxito, siendo por tanto necesario delegar, dar un poder de decisión. Para delimitar los objetivos de la investigación se evaluará si el empowerment faculta a los empleados para aportar sus mejores ideas e iniciativas al trabajo con un sentido de entusiasmo, propiedad y orgullo. También se determinará si la delegación de autoridad es un método que permite que el personal pueda aportar ideas propias con soluciones a los problemas que se le presentan. Por lo que el planteamiento del problema es: ¿El empowerment desarrolla la motivación junto a las potencialidades de los trabajadores de una empresa Call Center? Las variables están determinadas de la siguiente manera: como Variable Independiente el Empowerment,

como Variables Dependientes esta la motivación del personal. La población está conformada por personal de atención telefónica; se obtendrá una muestra que tendrá un tamaño de 30 personas cuyo puesto es el de operador telefónico. El método de la investigación es cuasi-experimental del tipo expo-facto. Para la recolección de datos se aplicará un cuestionario de 30 preguntas para ser llenado por los empleados. Para una tabulación efectiva de los datos, así como su interpretación, ofreciendo la confiabilidad y validez que se requiere, se utilizara el Método de Puntuación según la escala de tipo Likert. Analizando los resultados se espera que un programa de Empowerment pueda potenciar la labor del operador telefónico, además de obtener ventajas tales como: el mejoramiento de los procesos productivos, trabajo en equipo; un fortalecimiento del sentido de sinergia en todos los miembros de la organización, se aportan sus mejores ideas e iniciativas al trabajo, se actúan con responsabilidad, por último, una mejor calidad en la toma de decisiones de la empresa. Los resultados analizados en el trabajo de investigación que se menciona con antelación deben ser tomados en cuenta para la realización del análisis del impacto social de los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo, ya que este también está referido directamente al empoderamiento de los empleados y la satisfacción que tienen cada uno de ellos dentro de la institución.

Para el caso del aprendizaje se encontraron dos artículos científicos que contemplan lo siguiente:

En el primer caso, Manuel Alfonso Garzón Castrillón hizo una investigación en el año 2008 en la Universidad del Norte en Barranquilla, Colombia, titulada Modelo Teórico de Aprendizaje Organizacional y en esta se desarrolla una propuesta que forma parte de un trabajo dentro de la línea de investigación del conocimiento, y específicamente, del proyecto de investigación en aprendizaje organizacional. Esta propuesta de modelo

intenta predecir la incidencia de las variables independientes: fuentes de aprendizaje organizacional, sujetos del aprendizaje organizacional, cultura para el aprendizaje organizacional y condiciones para el aprendizaje organizacional. Por lo tanto fue necesario determinar como el aprendizaje organizacional es una variable de la perdurabilidad de las organizaciones a través de ventajas competitivas; lo contrario acontecerá para aquellas organizaciones que todavía arrastran características estructurales añejas. Para ubicar las implicaciones administrativas del aprendizaje organizacional fue preciso caracterizar brevemente el contexto con el que se inicia éste. Este trabajo nos da a conocer como el aprendizaje continuo de los trabajadores dentro de las organizaciones es fundamental para fortalecer las bases que garantizarán la permanencia de la empresa en el tiempo, siendo esta la razón por la que dicho trabajo se utiliza como antecedente para la elaboración de la investigación dentro del Central Azucarero Trujillo.

El segundo artículo es del año 2011, escrito por Yudayly Stable Rodríguez Máster en Gestión en la especialidad de Ingeniería Industrial. Profesora Auxiliar. Instituto de Información Científica y Tecnológica (IDICT). La Habana, Cuba. Expone un documento que presenta el desarrollo de un modelo de aprendizaje organizacional a partir de la confrontación de la teoría con las condiciones específicas del objeto abordado y la utilización de diferentes técnicas. Se analizan los conceptos y modelos de aprendizaje organizacional y sus entornos de creación, y se hace una propuesta que, desde un enfoque integrador, permita medir y mejorar la capacidad de aprendizaje de la organización desde la perspectiva del entorno cubano, de manera que enriquezca el instrumental metodológico sobre la capacidad de aprendizaje de la organización y contribuya a mejorar su desempeño. La propuesta planteada en este estudio puede ser utilizada en el Central Azucarero Trujillo C.A, ya que cada trabajador tiene un conocimiento especial de la actividad que realiza y este puede ser reforzado por medio de

aspectos teóricos existentes del proceso azucarero y sus líneas administrativas e industriales.

Luego de incluir cuatro antecedentes para la primeras variables, es pertinente incluir datos de investigaciones que también involucren a la familia, ya que este no deja de ser un aspectos influyente en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la empresa; por tal motivo se toma como referencia el artículo científico de Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz, elaborado en el año 2008, en la Universidad de Talca, Chile. Titulado: Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para mejorar la Calidad de Vida. El resumen de este dice lo siguiente: Chile ostenta récord horario de permanencia de los trabajadores en el trabajo, equivalente a más de 100 días al año, respecto del de países desarrollados. Hay creciente incorporación femenina al trabajo, mecanismos socializadores infantiles debilitados, incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales, de depresión, de estrés laboral y de suicidio, y todo ello aumenta las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo. Como contribución a su prevención y solución, se revisa aquí la literatura psicológica pertinente, la que es mayoritariamente extranjera. Aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, y menor autodeterminación e intimidad, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia. Revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados, aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile son medios para mejorar la calidad de

vida en el país. Sin duda alguna este trabajo es un punto de apoyo para tomar en cuenta aspectos relevantes del trabajador y su familia que afectan la ejecución de sus tareas dentro de la empresa.

En cuanto a la satisfacción laboral se incluye la tesis de Berelis Arnedo Y Mileidy Castillo de la Universidad De Oriente, Núcleo de Sucre, Escuela de Ciencias Sociales, Cumaná - Estado Sucre. 2008. La misma lleva por nombre Satisfacción Laboral De Los Empleados Del Instituto De Previsión Social Del Personal Docente Y De Investigación De La UDO (IPSPUDO) Central. Mostrando el siguiente resumen: "se encontró La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Por lo tanto es importante que las organizaciones se preocupan por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción. La presente investigación estuvo orientada a determinar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO), para lo que se hizo uso de siete factores de satisfacción señalados por Fernández Ríos: la retribución económica, las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y respeto a los superiores, el reconocimiento por parte de los demás cuando es necesario y la posibilidad de desarrollo personal en el trabajo. Se utilizó una investigación de campo y la información se obtuvo a través de un cuestionario aplicado a todo el personal del IPSPUDO. La investigación arrojó que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima". Los factores

utilizados en esta investigación serán utilizados en el análisis del CATCA, ya que con ello se dará a conocer la satisfacción laboral de La empresa.

Finalmente se acota que los trabajos mostrados con antelación permitirán culminar la investigación incluyendo los siguientes aspectos: el empoderamiento como técnica administrativa para mejorar la efectividad laboral, el empoderamiento como herramienta para aumentar la motivación y las potencialidades de los empleados, el aprendizaje es una variable de la perdurabilidad de las organizaciones, el desarrollo de un modelo de aprendizaje organizacional contribuye a mejorar el desempeño laboral, la implementación de factores laborales logra el equilibrio entre el trabajo y la familia y esto mejora la calidad de vida, es importante que las organizaciones se preocupen por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado para que tengan un buen desempeño en la empresa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Logros sociales

Es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad en beneficio social. Definición ABC (2013).

2.2.1.1 Tipos de Logros. Monografías.com (2013)

2.2.1.1.1 Logros Cognoscitivos:

Son los aprendizajes esperados desde el punto de vista cognitivo, representa el saber alcanzar, los conocimientos que se deben asimilar, el pensar y todo lo que deben conocer.

2.2.1.1.2 Logros Procedimentales:

Representa las habilidades que se deben alcanzar, lo manipulativo, lo práctico, la actividad ejecutora, lo conductual o comportamental, el actuar, es decir; todo lo que se debe saber hacer.

2.2.1.1.3 Logros Actitudinales:

Están representados por los valores morales y ciudadanos, el ser, la capacidad de sentir, de convivir, es el componente afectivo - motivacional de la personalidad.

2.2.2 Empresas de Producción Social

Son aquellas entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios, en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado, auténtico; en las cuales no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios en el trabajo asociados a la posición jerárquica. Troudi y Monedero (2006)

2.2.2.1 Tipos de EPS según la naturaleza de su actividad: Troudi y Monedero (2006)

2.2.2.1.1 EPS de producción

Estas EPS trabajan en los sectores primario (agricultura, ganadería y minería) y secundario (industria) de la economía. Su tamaño es necesariamente variable, y puede abarcar desde grandes empresas (hay sectores donde la rentabilidad sólo es alcanzable con una gran capitalización) a medianas y pequeñas.

2.2.2.1.2 EPS de servicios

El área de servicios que puede ser cubierta por las EPS es el mismo que cubre cualquier otra empresa de servicios capitalista (transporte, seguridad, mantenimiento, telefonía, almacenamiento)

etc.), con la salvedad de que no puede crear actividades fantasmas, carentes de utilidad social, basadas en la especulación o en formas sofisticadas de ingeniería económica dedicadas al engaño.

2.2.2.1.3 EPS de Comercialización

Las EPS de comercialización tienen la obligación de crear redes sólidas con otras EPS, de manera que puedan desbordar a los grandes distribuidores y romper con las roscas del transporte y distribución que monopolizan la actividad y encarecen especulativamente el costo de la vida.

2.2.2.2 Tipos de EPS según la naturaleza de su capital

2.2.2.2.1 EPS de capital Estatal

Se trata de EPS cuyo capital semilla es puesto por el Estado, bien directamente, bien a través de una empresa estatal. Esta fórmula es adecuada cuando las necesidades iniciales de capital son grandes. El dinero estatal es, por su origen, propiedad de todas y todos los ciudadanos.

2.2.2.2.2 EPS de capital privado

La naturaleza privada del capital no invalida a una empresa para ser una EPS. Una cooperativa, conformada por capital privado, puede perfectamente evolucionar hacia una EPS. Incluso una sociedad anónima, fórmula por excelencia de empresa capitalista, puede dar pasos que la alejen del capitalismo y la acerquen hacia fórmulas socialistas.

2.2.2.2.3 EPS de capital comunitario

Este tipo se refiere la aportación del capital semilla por parte de una comunidad organizada. Es un bucle más de proceso, pues es señal de que comunidades que inicialmente necesitaron impulso se convierten

ellas mismas en impulsoras, comenzando una espiral cuya corriente ascendente es la construcción de un socialismo consciente generado desde abajo

2.2.2.2.4 EPS de capital mixto

Si hemos definido la etapa como de transición, es perfectamente normal que se repitan dentro de las EPS los tres espacios en donde se ha desarrollado la economía durante la Modernidad: el Estado, el mercado y la comunidad o sociedad civil. Como se ha sugerido, si bien es cierto que tanto en el espacio del mercado como en el estatal es donde más se han desarrollado las organizaciones empresariales, es en el espacio comunitario en donde más terreno hay para inventar nuevos escenarios.

2.2.3 Empoderamiento

Se basa en capacitar para delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, es además una herramienta utilizada tanto en la calidad total, como en reingeniería, que provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su adecuado desarrollo. Davenport (2006)

Empoderamiento significa que los empleados, administradores o equipos de todos los niveles de la organización tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores. La idea en la que se basa el empoderamiento es que quienes se hallan directamente relacionados con una tarea son los más indicados para tomar una decisión al respecto, en el entendido de que poseen las aptitudes requeridas para ello". Koontz y Weihrich. (2005).

Empoderamiento consiste en crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre

los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad. Esto genera un involucramiento por parte de los trabajadores para alcanzar metas de la organización con un sentido de compromiso y autocontrol y por otra parte, los administradores están dispuestos a renunciar a parte de su autoridad y entregarla a trabajadores y equipos. Empleados, administrativos o equipos de trabajo poseen el poder para la toma de decisiones en sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas. Empoderamiento es una herramienta de la calidad total que en los modelos de mejora continua y reingeniería, así como en las empresas ampliadas provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su desarrollo. El Empoderamiento se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional. ADMINISTRACION - UAP (2008).

2.2.3.1 Características del Empoderamiento

Como ya se ha dicho, el empoderamiento es una herramienta de gran utilidad para las organizaciones, ya que, promueve la innovación y la creatividad, se toman mejores decisiones, las cuales se hacen en equipo. Enriquece los puestos de trabajo. El proceso requiere de manera imprescindible de colaboradores entrenados para asumir las crecientes responsabilidades. El personal se siente responsable no solamente por su tarea, sino también por hacer que la organización funcione mejor. El individuo soluciona sus problemas activamente en vez de duplicar órdenes. Los equipos de trabajo mejoran su personal cuando alcanzan mejores s de productividad y toman iniciativas sobre hechos correctos.

Igualmente, la organización se estructura de tal manera que facilitan la tarea de sus integrantes, de modo que puedan hacer no sólo lo que se les pide, si no también lo que se necesita hacer. La información es procesada y manejada por todos los miembros del equipo de trabajo. El liderazgo propicia la participación. El líder es democrático, crea las condiciones para el conocimiento, no impone sus criterios. Autodisciplina y compromiso por parte de los miembros del equipo. Respeto y reconocimiento de las ideas de todos los miembros del equipo.

2.2.3.1.1 Liderazgo

La función de liderazgo implica guiar, investigar y motivar a los empleados para el desempeño de sus tareas y responsabilidades. Para, .Mosley, Megginson y Pietri (2005), consiste también en instruir y dotar de autoridad a los empleados (empowerment). Un líder debe facilitar las actividades que realicen sus empleados, comunicar sus ideas e instrucciones y sobre todo, debe motivar a los trabajadores para que desempeñen su trabajo de una manera eficiente. Por lo general los gerentes y supervisores dedican más tiempo para desempeñar tareas de liderazgo; es decir, en “trabajar con su gente” que la alta dirección.

Así mismo, Gil'Adí (2005) “liderazgo es un proceso, abierto a quien lo quiera ejercer, basado en una decisión personal, y es temporal. Según este autor, el ejercicio del liderazgo tiene que ver con creatividad, innovación,

Por otra parte, Newstron (2007), lo define “como el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo para que alcancen otros objetivos. Esto induce, a criterios de la investigadora a que el supervisor educativo que forma parte de las instituciones de educación inicial, comprenda que el liderazgo es un factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo de individuos a identificar sus metas, luego motivarlos y auxiliarlos para lograrlas.

2.2.3.1.2 Delegación de funciones

Delegar es quizás el mecanismo más importante para promover el empowerment, como concepto existe desde que los seres humanos empezaron a crear empresas que llevasen a cabo tareas que fuesen demasiado grandes para una sola persona. Esta palabra debe haber aparecido en casi todos los libros de técnicas de gestión empresarial de los últimos cincuenta años, y sigue siendo tan importante como siempre. Wilson (2004)

Por lo tanto, un directivo que delegue en su personal es el equivalente a la savia corriendo por un árbol. Si la savia se corta, el árbol se seca y muere. Sí, el directivo no delega, el personal se seca delegar, derivar funciones, autoridad y responsabilidades hacia el equipo y los individuos, puede parecer algo sencillo y sin complicaciones, que según Valdés (2005) es una de las disciplinas de gestión más difíciles de adquirir y conllevar muchos problemas si no se lleva a cabo correctamente y con gran intención. Para que el acto de delegar sea eficaz las personas sobre las que se delega deben poseer las habilidades y la madurez necesarias para llevar a cabo esas funciones.

En este sentido, los directivos pueden pasar fácilmente parte de sus funciones a otras personas; pero esto no consiste en delegar, ya que puede

haber errores y actuaciones pobres. Antes de delegar, los directivos deben asegurarse de que las personas sobre las que van a delegar parte de sus funciones, tienen los conocimientos técnicos y la formación necesaria para que las posibilidades de que completen esas funciones con éxito sean mayores.

Esto requiere que los directivos conozcan perfectamente las funciones de sus subordinados. Es posible que algunos de ellos quieran aceptar nuevos retos, pero deben ser funciones que sean capaces de llevar a cabo con sus habilidades. Si se cometiesen muchos errores a la hora de llevar a cabo las funciones delegadas se crearían una gran confusión y antagonismo que daría al traste con las iniciativas de empowerment del directivo en cuestión.

Otro factor importante para que la delegación de poder tenga éxito es la madurez psicológica de la persona que recibe esas nuevas tareas. Esta madurez es la flexibilidad de esa persona a la hora de manejar la autoridad, la responsabilidad el reto y la inseguridad. Algunas personas están a sus anchas en un entorno así, mientras que otras sufrirán estrés y se sentirán desmotivadas. Delegar con eficacia también requiere una gran confianza entre el directivo y los miembros del equipo.

Es una relación en dos direcciones. El directivo debe estar seguro de que delegar esas funciones no va a causar problemas ni hará estragos en la organización. Los miembros del equipo deben sentir que tienen el apoyo y el ánimo del directivo a la hora de llevar a cabo las funciones delegadas, y que no les van a abandonar y hacer sufrir las consecuencias de su error.

Igualmente, delegar conlleva a que el directivo sirva de guía en las funciones y reciba rápidamente la retroalimentación de los resultados de las acciones de sus subordinados. El directivo tiene que percibir las necesidades

de los individuos a medida que analiza las situaciones y planifica las acciones y debe intuir cuándo acercarse y ofrecer su consejo y cuándo mantenerse al margen. Una vez que se han tomado las decisiones pertinentes y se han implementado el directivo deberá dar su valoración sobre la eficacia de las decisiones. Esta retroalimentación permitirá que los individuos modifiquen su enfoque y tomen las medidas para corregir los posibles errores.

2.2.3.1.3 Cooperación

En este contexto, Gil'Adí (2004), expresa que la cooperación implica trabajar con alguien más o ayudarlo con la esperanza de lograr una meta común, "la cooperación es más beneficiosa que la competencia y requiere una comunicación exitosa". Por su parte Pérez (2005) destaca que, el establecimiento de vínculos de cooperación permite "concebir y estructurar los centros educativos como comunidades de vida, de participación democrática, de búsqueda intelectual de diálogo, trabajo y aprendizaje compartido". Dentro de este marco, se afianzan las oportunidades y los espacios para darle menos cabida a los conflictos organizacionales en la escuela.

En consecuencia, el desenvolvimiento del supervisor cooperativo debe concebirse en una amplia interrelación con su desempeño individual y organizacional. En un contexto educativo, "las acciones, constituyen los compromisos de acción a realizar durante el año escolar, con el propósito de lograr la cooperación en procura de los retos planteados". Pérez (2005)

Lo señalado, implica recordar que el propósito último de los proyectos de acción compartida es la cooperación, se sustenta en un adecuado desenvolvimiento en el trabajo, mediante el despliegue de un conjunto de acciones a realizarse en la práctica cotidiana estos actores en general

cooperación se presenta cuando varios miembros tienen sus propias agendas iguales a las del grupo. En un equipo cooperativo interfuncional, los miembros de distintas áreas podrían no estar dispuestos a adquirir los compromisos requeridos de sus divisiones para lograr que el proyecto funcione bien y el equipo en la organización.

2.2.3.1.4 Motivación

Los supervisores de las instituciones educativas, se enfrentan constantemente a una tarea que es excesivamente grande o compleja, por lo cual necesitan de los esfuerzos de los demás miembros y éstos a su vez requieren estar motivados para involucrarse en lo que concierne a la labor gerencial. Por tanto, una vez que un individuo alcanza un alto estado de motivación, se siente con energía, animado a rendir a un nivel elevado y es por ello, que dirige su comportamiento hacia el logro de un desempeño cada vez más excepcional.

Por estas razones, uno de los principales retos que deben asumir los supervisores, es el ofrecimiento al personal de los incentivos necesarios para satisfacer sus necesidades. En otros términos, deben lograr la creación de un ambiente de trabajo, en que se pueda brindar a los miembros de la institución todas las oportunidades posibles para la satisfacción de sus necesidades, de allí el gran desafío de que el gerente se apropie del conocimiento de aquellos incentivos que motivan a los empleados a desempeñar sus actividades al máximo, así como también, a que se consideren parte de un equipo, y a interesarse en ayudar o respaldar la labor gerencial.

Es por esto, que cuando los supervisores, le dan empoderamiento a los directores, les está suministrando incentivos que satisfacen en ellos, su necesidad de participación en la toma de decisiones y de obtener prestigio o poder en su ámbito laboral. En lo concerniente a este aspecto, Gibson, y

otros (2006), visualizan la motivación como un “concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un empleado que inician y dirigen el comportamiento”. Según estos autores, la motivación es el conjunto de fuerzas intrínsecas que movilizan el comportamiento hacia la satisfacción de una necesidad experimentada en un momento en particular y que impulsa a la acción, es decir, dirige el comportamiento vehemente, hacia el logro de las metas personales deseadas.

Koontz y Weihrich (2004), definen la motivación como un “término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (p. 497). De esto se desprende, que debido a la complejidad de la motivación, por su condición de fuerza intrínseca en el ser humano, los gerentes están comprometidos a suministrar las condiciones o incentivos requeridos para motivar a los subordinados a actuar en función del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2005), la motivación: es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje. La motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Esta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente. Tal como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede ver, porque es una creación hipotética empleada para ayudarnos a entender el comportamiento humano (p. 313).

De acuerdo a lo antes citado, es evidente que para este autor la motivación sólo se puede observar a través del comportamiento de la persona; además expresa que es un proceso, por cuanto intervienen una serie de elementos que determinan el estado exterior e interno del individuo. Por su parte Davis y Newstron (2005) plantean, “son pocas las actividades humanas que ocurren en ausencia de motivación, casi todo el comportamiento humano está motivado o causado”. En concordancia, con

Chiavenato (2005), estos autores consideran a la motivación un elemento clave, en la actuación y expresión del individuo ante las experiencias y relaciones que éste tiene con su entorno, por cuanto representa las respuestas ante las necesidades e impulsos recibidos.

2.2.3.2 El empoderamiento y sus dimensiones:

En el empoderamiento están presentes tres dimensiones: política, social y económica. ASOCAM (2007). Esta segmentación, antes que corresponder a realidades objetivamente verificables (sin empoderamiento social no hay empoderamiento político, de la misma forma que el empoderamiento económico no puede operar sin un empoderamiento social y político), pretende constituirse en una herramienta pedagógica y analítica para comprender las interrelaciones y niveles de interdependencia entre cada una de las dimensiones inmersas en el empoderamiento.

2.2.3.2.1 El empoderamiento social:

Es un proceso multidimensional que incluye a la persona, la pareja, la familia, el grupo, la comunidad, la organización social, las instituciones públicas y privadas, el sistema de redes y alianzas que vertebran el tejido social, y el contexto institucional y cultural que está relacionado con el rol social y los valores de las instituciones en su contexto. ASOCAM (2007).

2.2.3.2.2 El empoderamiento político:

Está dirigido a la transformación de unas relaciones de poder excluyentes, de forma que los grupos sociales construyan en forma democrática y equitativa las decisiones relacionadas con el mejoramiento de la calidad de sus vidas. ASOCAM (2007).

2.2.3.2.3 El empoderamiento económico:

Radica en el derecho que tiene toda persona a vivir dignamente para lo que necesita, entre otras cosas, dinero. Si se considera que la falta de dinero agudiza dependencias de todo tipo, es evidente concluir que la persona que goza de una relativa seguridad económica es más dueña de sí misma y disfruta de una mayor autonomía. En esa medida, el empoderamiento económico debe contribuir a ampliar las oportunidades para que toda persona pueda ganarse, a través de su esfuerzo, el sustento suyo y de su familia. ASOCAM (2007).

Tabla N° 1: Indicadores de empoderamiento social

Observación	Dimensiones que se pueden tomar en cuenta	Idea de indicador - a título ilustrativo
Autoreconocimiento	∞ Nivel de pesimismo / optimismo	∞ Porcentaje de personas que tienen una visión positiva.
	∞ Autoestima	∞ Porcentaje de personas que toman iniciativa para informarse y/o capacitarse.
	∞ Construcción de identidad	∞ Número de personas que han logrado disminuir la duración de emigración temporal
	∞ Capacidad de llevar a la práctica sus ideas y proyectos propios (hacer y decidir por sí mismo)	∞ Porcentaje de personas que logran autodiagnosticar su relación con su entorno inmediato.
	∞ Valoración de las competencias endógenas, de los talentos	
	∞ Relacionamiento con su entorno	

	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Mujeres, jóvenes, miembros de grupos sociales. ∞ marginados con recursos propios ∞ Mujeres, jóvenes, miembros de grupos excluidos que ejercen derechos ciudadanos 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Porcentaje con acceso a crédito ∞ Porcentaje que participan en espacios de decisión, p. Ej., en cuanto presupuesto participativo ∞ Porcentaje de personas entrevistadas que reconocen la capacidad de estas personas de actuar como líder
Fortalecimiento del tejido social	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Afianzamiento de la solidaridad y reciprocidad entre miembros de una misma organización. ∞ Representatividad y legitimidad institucional ∞ Ejercicio de derechos y obligaciones al interior de las agrupaciones con participación equitativa de mujeres y hombres ∞ Respeto cultural ∞ Capacidad propositiva y de agregar demandas con visión productiva y de futuro ∞ Autosostenimiento ∞ Apertura para el dialogo interinstitucional y la construcción de visiones comunes ∞ Capacidad institucional de forjar alianzas de negociar 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Porcentaje de organizaciones cuyos miembros participan activamente. ∞ Porcentaje de miembros informados sobre el plan y el presupuesto. ∞ Número de afiliados por organización que consideran que sus dirigentes respetan su opinión. ∞ Número de organizaciones que en los lugares sostenibles sus iniciativas y propuestas participan a través de los medios a su alcance. ∞ Porcentaje de eventos

	y de consensuar.	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Relación por organización social entre iniciativas de tipo proactivo. ∞ Número de prácticas de cooperación y de acuerdos formales entre organizaciones. ∞ Existencia de espacios interinstitucionales locales de intercambio y socialización de experiencias.
Reforzamiento de la capacidad institucional de gerencia y control	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Definición de objetivos claros y capacidad de avanzar para conseguirlos ∞ Dirigentes con capacidad de defender las expectativas e intereses de sus afiliados ∞ Enfoque de protagonismo ∞ Procedimientos democráticos de funcionamiento interno y confianza en la dirigencia ∞ Capacidad de aliarse con otros para alcanzar un objetivo común ∞ Mejoramiento de los procesos de rendición de cuenta 	<ul style="list-style-type: none"> α Existencia de planes estratégicos elaborados en forma participativa ∞ Nivel de calificación del personal de la organización para el manejo administrativo. ∞ Uso de herramientas de seguimiento/ evaluación ∞ Número de consultas a los afiliados por parte de los dirigentes ∞ Número de prácticas por los directivos de rendición de cuentas. ∞ Ocurrencia de conflictos internos. ∞ Número de propuestas planteadas bajo los objetivos de la organización

FUENTE: EMPODERAMIENTO: CONCEPTOS Y ORIENTACIONES (2007).

Tabla N° 2: Indicadores de empoderamiento político

Campo de observación	Dimensiones que se pueden tomar en cuenta	Idea de indicador - a título ilustrativo
Gobernabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Instancias de participación. ∞ Canales de resolución de conflictos ∞ Rendición de cuenta 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Número de representantes de sectores excluidos en espacios públicos de debate y de toma de decisión ∞ Número de mujeres y jóvenes en puestos públicos de responsabilidad ∞ Número de mecanismos operativos de rendición de cuenta. ∞ Porcentaje de los recursos financieros municipales recaudados por impuestos y tributos
Políticas públicas incluyentes y democráticas	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Democratización del poder ∞ Información sobre el marco jurídico político que afianza la democracia ∞ Cambio en la estructura orgánico-funcional del sector público ∞ Políticas incluyentes expresadas en el presupuesto anual 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Porcentaje del presupuesto público local que se distribuye con base en criterios de equidad e inclusión ∞ Número de normas expedidas por las instancias gubernamentales ∞ Porcentaje de opiniones que constan prácticas de los Gobiernos locales y regionales menos discriminatorias y más

		<p>incluyentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Grado de cumplimiento en la ejecución de los presupuestos participativos
<p>Participación en la gestión pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Influencia de la ciudadanía sobre la gestión pública ∞ Ejercicio de control 	<ul style="list-style-type: none"> α Existencia de mecanismos de consulta ciudadana y grado de aplicación ∞ Porcentaje del presupuesto municipal y regional que está asignado con base a un proceso participativo. ∞ Porcentaje del presupuesto municipal y regional que está gestionado de forma participativa ∞ Existencia de mecanismos de control.

FUENTE: EMPODERAMIENTO: CONCEPTOS Y ORIENTACIONES (2007).

Tabla N°: 3 Indicadores de empoderamiento económico

Campo de observación	Dimensiones que se pueden tomar en cuenta	Idea de indicador - a título ilustrativo
<p>Mejora en la calidad de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Incremento de los ingresos económicos. ∞ Empleo productivo 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Porcentaje de evolución de los ingresos netos familiares ∞ Porcentaje de los ingresos familiares que se

		<p>destinan a la educación por cada miembro de la familia</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ Porcentaje de ingresos económicos que se destinan a inversión productiva. ∞ Porcentaje de ingresos económicos que se destinan a los servicios de salud. ∞ Cambios en el tipo de empleo por los miembros de la familia que han accedido a capacitación
<p>Autogestión empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Familias socias asumen la gestión de sus organizaciones y empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Las instancias de las empresas populares han acordado mecanismos participativos de funcionamiento interno ∞ Las empresas cuentan con instrumentos de planificación y seguimiento ∞ Número de instrumentos

bdigital.ula.ve

		re inversión social
Contexto más favorable a las organizaciones económicas populares	∞ Las organizaciones de segundo grado o las empresas tienen capacidad de incidencia a nivel local ante instituciones públicas y privadas	∞ Número de espacios de concertación en los cuales estas empresas son participantes a nivel local y provincial. ∞ Número de propuestas presentadas, negociadas y ejecutadas a nivel local, subnacional y nacional.

FUENTE: EMPODERAMIENTO: CONCEPTOS Y ORIENTACIONES (2007).

2.2.4 Aprendizaje

Según José, Anicama y Gomez, (2009) el aprendizaje es el cambio relativamente estable de la conducta que resulta del entrenamiento y la experiencia.

2.2.4.1 Aprendizaje organizacional

Para León, Ponjuán y Rodríguez (2006); El aprendizaje organizacional es el resultado de un proceso continuo de creación de valores e intangibles. A partir del aprendizaje individual y de los procesos de captación, estructuración y transmisión de conocimiento, puede llegarse a hablar de aprendizaje organizacional. Mediante un uso adecuado de las habilidades del personal; la creación de un ambiente competitivo, que incentive a las personas a que aprendan cada vez más; la generación de un ambiente favorable para compartir y distribuir la información entre todos los miembros de la organización para que ellos puedan utilizarla y convertirla en conocimiento individual y posteriormente en conocimiento organizativo; se desarrollan las capacidades de la organización para enfrentar problemas cada vez más complejos.

En las organizaciones, cuando las personas comienzan a trabajar en grupos, al principio suelen producirse problemas de coordinación, sin embargo, en la medida que transcurre el tiempo, los procesos se perfeccionan cada vez más y las tareas se realizan en forma integrada. Por tanto, puede afirmarse que el aprendizaje organizacional quiere decir, sin dudas, “aprender juntos a resolver problemas con efectividad. León, Ponjuán y Rodríguez (2006).

El aprendizaje es la clave para que las personas y la organización sean cada vez más inteligentes, a partir de la memorización y transformación de la información en conocimiento. El aprendizaje organizacional, muy ligado a los conceptos de “organizaciones inteligentes” y de “organizaciones que aprenden” (*learning organizations*), defienden que: “Una organización inteligente es una organización que aprende y que tiene las habilidades necesarias para crear, adquirir y transferir conocimiento, así como para modificar su comportamiento para reflejar el nuevo conocimiento.

Por tanto, el aprendizaje comienza con un nuevo conocimiento, que puede generarse internamente o proceder del exterior y que debe aplicarse correctamente para modificar las metas organizacionales y los comportamientos. El aprendizaje organizacional ocurre cuando sus miembros responden a los cambios que se producen en el ambiente interno y externo, mediante la modificación de las estrategias y normas existentes con objetivo de ajustar propósitos a la realidad de la organización. León, Ponjuán y Rodríguez. (2006)

2.2.4.2 Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento según León, Ponjuán y Rodríguez (2006).

2.2.4.2.1 Identificación del conocimiento

El proceso de identificar el conocimiento en las organizaciones adquiere cada vez mayor importancia. Han surgido alternativas para solucionar los aspectos relativos a la transparencia del conocimiento organizacional. Se eliminan jerarquías y desarrollan estilos horizontales. Los superiores dejan de ser barreras en lo que a la transmisión del conocimiento se refiere y los expertos se comunican entre ellos. Las organizaciones se orientan hacia las redes internas a partir del empleo de determinadas técnicas y herramientas que facilitan estas acciones.

Los miembros de las organizaciones poseen conocimientos, habilidades, experiencias e intuición; sin embargo, ella sólo controla una parte mínima de estos. Por ello, es necesario desarrollar estrategias para lograr que los empleados expliciten sus conocimientos, que se conviertan en información, y que esta se registre en documentos. La actuación de las personas en la organización es indispensable para una adecuada interrelación entre la gestión documental, la gestión de la información y finalmente, la gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento posee diversas herramientas para identificar el conocimiento: los directorios y las páginas amarillas de expertos, los mapas de conocimiento, las topografías del conocimiento, los mapas de activos del conocimiento, los mapas de fuentes del conocimientos, que se utilizan indistintamente en función de los objetivos propuestos, pero todos con resultados probados en diversos contextos.

Una vez identificado el conocimiento, las organizaciones deben trazar estrategias que posibiliten su uso.

2.2.4.2.2 Adquisición del conocimiento

Una vez identificado el conocimiento en la organización, este crece y se multiplica en la medida en que se utiliza. Esto exige a las organizaciones, que se encuentran en constante proceso de transformación, a trabajar intensamente para renovar su conocimiento. Es precisamente por eso, que la gestión del conocimiento no puede considerarse como un proceso aislado en la organización sino alineado con sus estrategias.

Igualmente y tomando en cuenta que el conocimiento se expresa por medio de la información y que esta debe registrarse en documentos que respalden el accionar de la organización, se apunta que todo sistema que gestiona conocimiento debe disponer para el desarrollo del proceso de adquisición efectiva de los sistemas de información y de gestión documental.

En caso de que la organización carezca de un conocimiento específico necesario, debe buscarlo en su entorno para adquirirlo o simplemente desarrollarlo en su interior.

2.2.4.2.3 Desarrollo del conocimiento

Como se refirió en el proceso de identificación del conocimiento, cuando la organización no posee un determinado conocimiento, esta debe crear condiciones e invertir para su desarrollo en la propia organización. Este proceso de creación o desarrollo del conocimiento no es más que un proceso

ideas para fomentar la innovación y de esta forma, generar soluciones que contribuyan al progreso de la sociedad en general.

2.2.4.2.4 Distribución del conocimiento (compartir)

El conocimiento organizacional puede proceder de fuentes internas, propias de la organización, o externas, cuando se adquiere de otras. Si se encuentran localizados e identificados los activos del conocimiento en la organización, entonces es posible compartir y distribuir el conocimiento.

Las organizaciones enfrentan problemas para distribuir y colocar a disposición de sus miembros el conocimiento que ellos necesitan. Es preciso considerar, que el conocimiento se transfiere mediante acciones personales y por tanto, este proceso puede realizarse desde un centro de distribución del conocimiento hacia uno o varios grupos específicos de individuos, entre y dentro de los grupos y equipos de trabajo de la organización o entre individuos. Para esto, se soportan en herramientas tecnológicas, crean determinadas plataformas, software que facilitan compartir y distribuir el conocimiento, aunque ello no significa que este último se utilice igualmente por todos los individuos en la organización. Se trata de proporcionar el conocimiento que necesita cada individuo para la realización de sus tareas específicas.

También, puede difundirse el conocimiento mediante su reproducción, es decir, por medio de la capacitación. Tanto esta como el desarrollo profesional forman parte de la reproducción del conocimiento que se cumple mediante la realización de actividades como son los eventos, los forum-debate, etcétera. Estas técnicas también favorecen a la conservación del conocimiento organizacional, porque al compartirse se evita que la ausencia de un individuo, por una u otra razón, prive a la organización de un conocimiento que necesita.

2.2.4.2.5 Uso del conocimiento

En el ciclo de los procesos estratégicos de la gestión del conocimiento, el uso del conocimiento se ubica casi al final; sin embargo, esta ubicación es relativa, debido a que los procesos de identificación, adquisición, desarrollo y distribución del conocimiento siempre se encuentran en consonancia con las necesidades de los usuarios. Por eso, es necesario considerar un sistema de gestión de información que facilite información actualizada sobre las necesidades de los usuarios con vistas a lograr una eficiente gestión del conocimiento.

Para obtener una gestión efectiva del conocimiento, se deben crear plataformas de conocimientos, intranets, portales, escenarios, entre otras herramientas, con el objetivo de incentivar a los individuos a consumir información e incrementar su conocimiento.

Existen determinados elementos como los estilos de dirección, las políticas y la cultura de la organización que inciden en el uso del nuevo conocimiento.

Estos elementos deben manejarse con el objetivo de potenciar el proceso de gestión del conocimiento. Es necesaria una actitud proactiva ante los retos que impone un entorno organizacional cada día más complejo y cambiante. También deben aceptarse los retos y fomentar el aprendizaje. El conocimiento en la organización constituye un recurso cuyo uso proporcionara relevantes beneficios.

2.2.4.2.6 Retención del conocimiento

organización, se perderán los esfuerzos realizados en los procesos anteriores.

La retención del conocimiento significa conservar la información y los conocimientos utilizados por medio de un sistema de gestión documental que respalde la acción de la organización y que facilite su consulta en el momento necesario. Con ello, se escribe la historia de la organización, su evolución, como una manera más de enfrentar los nuevos cambios y desafíos, que renovada y de manera constante, impone la sociedad moderna a sus instituciones.

El nuevo conocimiento organizacional sólo puede desarrollarse sobre la base del conocimiento previo. Ni los individuos ni las organizaciones borran sus experiencias anteriores con las nuevas. Ellas se apartan y no se utilizan en las circunstancias actuales, no obstante, permanecen como una opción.

Para la retención del conocimiento, existen tres subprocesos fundamentales:

- ∞ Seleccionar, a partir de los múltiples sucesos que vive la organización, las personas y procesos que por su valor deben retenerse.
- ∞ Guardar la experiencia en forma apropiada.
- ∞ Garantizar que la memoria organizacional se actualice constantemente.

En todos ellos, el especialista en información tiene un lugar y una función muy importante, estos constituyen gran parte de su responsabilidad.

Una alternativa para retener el conocimiento puede ser la creación de grupos de trabajo integrados por miembros de la organización, con independencia de su nivel de experiencia, y con el objetivo de generar una transferencia del conocimiento de los más experimentados a los más

jóvenes. Así, es posible minimizar los riesgos de la organización ante cualquier eventualidad con los individuos más calificados y experimentados que ella posee.

2.2.4.2.7 Medición del conocimiento

Medir el conocimiento no significa calcular su valor monetario, sino evaluar en qué medida se cumplen o no los propósitos del conocimiento en la organización. Para esto, se aplican diferentes técnicas. El proceso de evaluación y medición del conocimiento puede dividirse en dos fases:

- ∞ Una, donde se observan los cambios en la base del conocimiento organizacional.
- ∞ Y otra, donde se interpretan estos cambios en relación con los objetivos de dicho conocimiento.

El problema fundamental para medir el conocimiento radica en las características que poseen los sistemas de contabilidad tradicionales, los cuales deben transformarse para poder contabilizar las operaciones con los activos intangibles; ellos sólo posibilitan otorgarle un valor financiero tangible al conocimiento una vez que este se haya incorporado a los bienes comercializables.

La idea de que el conocimiento puede medirse induce a esperar objetividad donde sólo puede haber aproximación". Por tanto, en este sentido, los sistemas de medición pueden sólo ofrecer aproximaciones sobre el comportamiento de este activo (el conocimiento) en la organización, debido a su propia naturaleza intangible.

Cada uno de estos procesos estratégicos, que inter

con eficiencia y tomar medidas correctivas en caso necesario. Esto, sin dudas, permite potenciar una adecuada gestión del conocimiento que contribuye directamente al incremento del capital intelectual en las organizaciones.

El conocimiento parte de admitir y conocer su variabilidad y sus causas, estas son imposibles de conocer sin medición. Conocer esto es precisamente la clave para administrar el proceso, para conquistar los objetivos de excelencia que se plantea una entidad particular.

En la denominada tríada conceptual propuesta por *Bueno*, en la que, en forma estratégica, se relacionan los tres conceptos claves, derivados de las tres palabras protagonistas de la sociedad del conocimiento (información, conocimiento y aprendizaje), se evidencia que la gestión del conocimiento es un enfoque holístico donde se relacionan elementos como el aprendizaje organizacional y la gestión del capital intelectual, además de la gestión del conocimiento propiamente dicha.

2.2.5 Núcleo familiar

Según Gruson (2004); la familia es un grupo de personas vinculadas entre sí por el parentesco. El núcleo familiar, en cambio, se entiende del grupo formado por el parentesco, pero en los únicos lazos de la conyugalidad, de la filiación, o de ambos. Estos lazos, a su vez, se entienden como relaciones jurídicas, tanto como de hecho: las relaciones jurídicas del matrimonio y de la filiación legítima (por nacimiento o adopción), y las relaciones de hecho, de la unión consensual o de los hijastros e hijos “de crianza”. El modelo es, así, el de la pareja conyugal y de su prole soltera (que no tenga pareja, ni hijo) que viva bajo el mismo techo, como del grupo familiar con mayor obligación solidaria en nuestra cultura. Este modelo puede verse, bien en su forma completa (una pareja con un hijo o varios hijos

solteros), bien en su forma incompleta (una pareja sin hijo; un grupo monoparental).

La importancia de distinguir núcleos familiares en los hogares, debe recalcar porque, como se acaba de decir, se trata de reconocer y tomar en cuenta la obligación solidaria más estrecha (que es la que se verifica en los núcleos), y porque esta distinción permite obviar atribuciones equivocadas.

2.2.5.1 Características del rol de padre según Macías (2011).

2.2.5.1.1 Conductas expresadas y esperadas

2.2.5.1.1.1 Cuidado y atención física:

Existe una semejanza entre lo que el padre hace en referencia al cuidado y atención y física del niño, en edad preescolar y lo que espera de sí mismo con relación a este aspecto. Así mismo se encontró que la madre en sus respuestas percibe lo mismo sobre su pareja en cuanto al cuidado de éste con sus hijos. El padre de hoy parece estar participando en el cuidado de los hijos un poco más que antes. Sin embargo, este padre centra sus actividades de cuidador en aquellas acciones que no le exijan un involucramiento cotidiano y un mayor esfuerzo, sino que las actividades que realiza dependen en su mayoría de circunstancias ocasionales que le permiten proporcionar cuidados a su hijo, tal como cuidar al niño cuando éste se enferma, llevarlo al médico, etc. esto nos hace entender que el padre sigue considerándose una persona secundaria en el cuidado de los hijos.

través del juego y participando en actividades académicas como recoger las calificaciones, asistir a las reuniones de padres de familias y hablar con los profesores acerca del rendimiento y comportamiento de este en la escuela.

2.2.5.1.1.3 Labores domésticas:

El padre de hoy parece estar muy pasivo con respecto a lo doméstico, por esto realiza actividades ocasionales en el hogar como reparar daños al interior del mismo, ir a pagar cuentas de servicio y tarjetas y hacer el mercado. Tales actividades hacen referencia a su masculinidad, mientras que la mujer continua con su rol tradicional con relación a lo doméstico; espacio en el cual ella aún ejerce el poderío.

2.2.5.1.2 Cualidades expresadas y esperadas

En cuanto a las cualidades expresadas y esperadas del padre, se encontró lo siguiente:

2.2.5.1.2.1 Cantidad y calidad de tiempo:

En los resultados se puede apreciar que los padres pasan con sus hijos un promedio de 1 a 3 horas diariamente a la semana y de 8 y 12 horas durante los días correspondientes al fin de semana y festivos.

Con respecto a esto, los padres de la investigación así como su pareja, sostienen que el padre le está dedicando muy poco tiempo a su hijo. Ambos afirman que el trabajo se constituye en el principal obstáculo para que el padre dedique los momentos necesarios al niño en edad preescolar.

Teniendo en cuenta lo anterior, los padres de hoy día consideran que

2.2.5.1.2.2 Compromiso con la vida familiar:

Los padres deben estar atentos a las necesidades de la familia, ya que son proveedores económicos y es su obligación velar por el bienestar de la misma.

2.2.5.1.2.3 Relaciones afectivas.

El padre de hoy resulta ser más afectuoso y expresa a través del contacto físico sus sentimientos para con su hijo. Al parecer, el hijo percibe un padre afectuoso; situación que demuestra que los papeles de padre e hijo, se complementan el uno al otro y permiten el establecimiento de un fuerte vínculo afectivo que los beneficia mutuamente.

Otro aspecto que se encontró en la investigación, es que algunos padres consideran que sus relaciones de pareja afectan el comportamiento de sus hijos. Por esto algunos sostienen que si las relaciones con su pareja son armoniosas o si se tornan conflictivas, van a influenciar y a ejercer un impacto en la personalidad del infante. Si son conflictivas, el niño sentirá angustia, tristeza, tensión; pero si son armoniosas, el niño sentirá mayor confianza y seguridad.

2.2.5.1.2.4 Comunicación.

En lo que respecta a la comunicación, se encontró en la investigación, que los niños en edad preescolar suelen recurrir con mayor frecuencia ante las dificultades en primer lugar a la madre y en segundo lugar al padre. Estos datos permiten inferir que la madre aún continúa cumpliendo con el rol de protectora y principal agente colaborador en las dificultades del niño en edad preescolar. Sin embargo, aunque los niños se comunican con mayor frecuencia con la madre, el padre de hoy dialoga mucho más con su hijo. Tal comunicación se origina en gran parte por situaciones como el mal

comportamiento del hijo, asignación o revisión de deberes escolares y la recreación con el niño. Estas actividades permiten establecer lazos de compañerismo del padre con el hijo.

2.2.5.1.2.5 Estilo de autoridad.

Un alto porcentaje de padres y madres, afirman que los padres se caracterizan por ser conductores o guías a la hora de disciplinar a sus hijos. Así estos padres son amables, firmes, comprensivos y la educación de sus hijos desde un punto de vista realista y no de poderío.

El rol del padre en cuanto a su edad: El 80% de los padres se encuentran en edades entre 20 y 39 años lo que corresponde a la adultez temprana. Mientras que el 20% de los mismos, oscilan entre las edades de 40 y 60 años, es decir, que se hallan en la etapa de la adultez intermedia.

En cuanto a la edad se encontró que tanto los padres jóvenes como los de mayor edad falta un mayor compromiso en el cuidado y la atención física de sus hijos y en la ejecución de las labores domesticas. Sin embargo, los padres más jóvenes al parecer participan un poco más en tales actividades.

En lo que se refiere a la educación, formación y otras actividades sociales con los hijos tanto los padres jóvenes como los de mayor edad participan activamente en tales actividades; esperan seguir realizándolas de igual manera.

Una diferencia encontrada en cuanto a lo esperado hace referencia a que el padre adulto intermedio espera y se exige más de sí con relación al cuidado y la atención física de su hijo y a las labores domesticas. Ellos esperan comprometerse y participar más activamente en actividades cotidianas. Lo anterior, refleja un interés del mismo en cuanto al compromiso que requiere su paternidad.

Estas exigencias pueden deberse a la etapa misma en la que se encuentran o empiezan a incursionar estos padres: adultez intermedia.

2.2.5.1.3 El rol del padre en cuanto al nivel educativo: Macías (2011)

El 76% de los padres encontrados, pertenecían a un nivel educativo superior, y el 24% a un nivel educativo de secundaria.

Se encontró que los padres de nivel educativo superior participan con mayor frecuencia que los padres de nivel secundario en actividades con relación al cuidado y atención física de sus hijos y a la educación, formación y otras actividades sociales con su hijo en edad preescolar. Sin embargo, estos padres al parecer participan menos en lo referente a la ejecución de las labores domésticas.

Tal vez estos padres consideren prioritaria su carrera profesional y las implicaciones que abarca la misma, razón por la cual le conceden poco tiempo e importancia al desempeño de su rol doméstico, lo que lo lleva a la búsqueda de sustitutos para las tareas y funciones domésticas.

En cuanto a lo esperado se encontró que el padre de nivel secundario espera y exige más de su rol precisamente porque le falta mayor participación y compromiso.

Otra diferencia significativa encontrada se refiere a la manera como los padres expresan el enojo con su hijo. Así los de nivel educativo superior utilizan el diálogo como medio de expresión, mientras que los bachilleres se

2.2.5.1.4 El rol de padre en cuanto al horario de trabajo: Macías (2011)

En cuanto al horario de trabajo de los padres, se encontró que en su mayoría (80%) trabaja tiempo completo, mientras que el 20% tiene un horario de trabajo independiente.

El exceso de trabajo según muchos autores se constituye en un factor que afecta notoriamente la dinámica de la familia, lo cual hace que tanto hombres como mujeres permanezcan alejados del hogar, descuidando sus funciones al interior de éste.

En la investigación se encontró que en general los padres que trabajan tiempo completo y los que tienen un trabajo independiente en lo que respecta al cuidado de los hijos y en la ejecución de las labores domésticas les faltan un mayor compromiso. Ambos grupos de padres participan activamente en la educación y formación de sus hijos.

En conclusión, tanto los padres que trabajan de manera independiente como los que trabajan tiempo completo es probable que estén experimentando un conflicto de papeles: Familiares vs. Trabajo, es decir, que las exigencias de los distintos papeles pueden no siempre concordar perfectamente.

Se encontró también que los padres que trabajan tiempo completo en lo que concierne a las relaciones afectivas, comunicativas, de compromiso, además de la calidad y la cantidad de tiempo que comparten con sus hijos, son mucho mejores que los padres que tienen un horario de trabajo

que un padre con un trabajo esporádico, sin contrato fijo de trabajo sufre mayores presiones que afectan el buen funcionamiento de su rol como padre y como marido.

2.2.5.1.5 El rol en cuanto al sexo de los hijos: Macías (2011)

Se observó que no existían marcadas diferencias en el desempeño de su rol con niños en edad preescolar que con niñas de la misma edad. Los padres estimulan tanto física como intelectualmente a los hijos como a las hijas. Sin embargo, existe una tendencia a estimular mayormente el área cognitiva en la niña y el área motriz en el niño.

En lo referente a la educación en género, los padres de hoy aún muestran diferencias en la manera de educar a los hombres y a las mujeres. Con ellos suelen ser más rígidos en la enseñanza de género, mientras que con las niñas muestra una mayor flexibilidad en su educación en cuanto al género.

2.2.5.1.6 El rol en cuanto al número de hijos:

De los padres encuestados el 27% tenían un solo hijo, el 51% tenían 2 hijos y el 22% tenían 3 hijos.

Se encontró que los padres con un solo hijo tienden a participar aun más en lo referente a la ejecución de las labores domésticas, que los padres con 2 y 3 hijos.

Tal situación podría deberse a la crisis económica que atraviesan las familias; lo cual puede llevar a que a mayor número de hijos sea necesario mayor número de horas de trabajo que permitan suplir las necesidades

2.2.6 Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en ésta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

2.2.6.1 Beneficios de la Satisfacción Laboral según Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005)

2.2.6.1.1 Para la persona

- a) Un mecanismo importante de desarrollo personal si se canaliza y utiliza adecuadamente
- b) Un elemento de salud y bienestar (enfoque positivo de la salud en el trabajo)
- c) Una palanca para impulsar la implicación en el proyecto y en la calidad de servicio.
- d) Un elemento fundamental en la generación de capital relacional y confianza.

2.2.6.1.2 Para el equipo de trabajo y los compañeros

- a) Contribución a un clima positivo
- b) Potenciación del trabajo en equipo
- c) Relaciones basadas en la confianza y en “el medio/largo plazo

d) Generación de conexiones positivas que son la base del "capital social" de una organización

2.2.6.1.3 Para la organización

a) Necesaria para un logro adecuado de los objetivos (en especial la intrínseca) y la vinculación afectiva.

b) La satisfacción dinamizadora ha de ser una palanca para el cambio y un punto fuerte para la mejora.

2.2.6.1.4 Para los clientes y destinatarios de los servicios.

a) Mejora la calidad del servicio.

b) Mejor atención a las quejas.

c) Mayor capacidad de ponerse en el lugar del cliente.

d) Facilita la empatía y la interacción con los usuarios.

Como se puede apreciar, fomentando el desarrollo de la satisfacción en nuestros colaboradores, ganamos todos. Asimismo, nos vuelve diferentes a los ojos del cliente, usuario o beneficiario de nuestros productos y servicios.

2.2.6.2 Mecanismos en base al cual se produce la Satisfacción Laboral según Peiró (2006)

a) **Una aproximación calculadora del intercambio:**

Se refiere a que como trabajadores, analizamos lo que resulta u obtenemos de nuestro trabajo en diferentes aspectos basándonos en: a) Lo

que me corresponde por lo que apporto – contribuciones y compensaciones, es decir, el Intercambio (¿existe equilibrio?); b) Lo que esperábamos, en otras palabras, las Expectativas (¿se cumplen? ¿no se cumplen?); y finalmente, c) Lo que me habían prometido mis empleadores, es decir, las Promesas y su Cumplimiento (¿puedo confiar en la empresa?).

b) Una aproximación comparadora con lo que reciben otros:

Se refiere a la práctica los siguientes ejercicios: a) Comparación social, como personas y trabajadores, buscaremos compararnos con nuestros iguales o conocidos, siguiendo las siguientes preguntas básicas ¿Con quién nos comparamos?, ¿En qué aspecto nos comparamos? – Salario, horas de trabajo, carga laboral, etc. – y ¿Para qué nos comparamos? – Búsqueda de superioridad, argumentos para continuar o abandonar la actual labor, o evaluar si nos resulta atractivo esa dinámica, entre otras. Por otra parte, el otro ejercicio de la acción comparadora, es la Búsqueda de Equidad en el trato recibido.

c) Valores y Carácter Afectivo:

a) los Valores, hacen referencia a la evaluación que realiza el trabajador sobre su agrado y/o cercanía con los valores o lineamientos que sigue la organización en la cual se desempeña y si siente orgullo de poder ser seguidor y ejecutor de éstos (en este sentido, los valores determinan los aspectos más relevantes de la satisfacción laboral).

b) Carácter Afectivo, se vincula directamente con la Identificación con el proyecto (¿creo en el proyecto? ¿Soy protagonista?); el Compromiso con la misión (¿el desarrollo del proyecto contribuye con mi desarrollo?); y la

vinculación afectiva con la organización y con sus objetivos (¿disfruto de los triunfos y logros del proyecto?).

Considerando la información presentada, queda manifiesto que la satisfacción del personal es un aspecto relevante a la hora de buscar cumplir con la misión y alcanzar la visión de nuestras organizaciones, por lo tanto es responsabilidad de tanto de los directivos, como de los colaboradores el desarrollo y aplicación de técnicas que permitan evaluaciones favorables, al momento de utilizar los mecanismos citados previamente.

2.2 Definición de Términos:

a) Autogestión:

En la organización es el uso de cualquier método, habilidad y estrategia a través de las cuales los partícipes de una actividad puedan dirigirse hacia el logro de sus objetivos con autonomía de gestión. Se realiza por medio del establecimiento de metas, planificación, programación, seguimiento de tareas, autoevaluación, auto intervención y autodesarrollo.

También se conoce a la autogestión como proceso ejecutivo (en el contexto de un proceso de ejecución autónomo). La autogestión pre apoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos, como por ejemplo dentro de los departamentos de una empresa (ver: esquema matricial). La autogestión abarca varios aspectos de la organización, como la preparación personal para asumir competencias,¹ y el liderazgo y los equipos o grupos de trabajo

b) Calidad de vida:

Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa principalmente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.

c) Capital Humano:

Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "calidad del trabajo" es algo confuso. En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo. El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la

d) Comportamiento:

Es la manera en la cual se porta o actúa un individuo. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas u organismos ante los diferentes estímulos que reciben y en relación al entorno en el cual se desenvuelven.

Con tal solo observar a diferentes personas confirmamos que existen diferentes tipos de comportamientos ante por ejemplo una misma situación, porque en el comportamiento de alguien ante un determinado estímulo incidirá la experiencia, pero también podrán hacerlo las diversas convenciones sociales existentes, que de alguna manera, nos anticipan como la sociedad espera que actuemos frente a determinadas situaciones.

e) Comunicación:

Es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Tradicionalmente, la comunicación se ha definido como "el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor destinado, pero el receptor no necesita estar presente ni consciente del intento comunicativo por parte del emisor para que el acto de comunicación se realice. En el proceso

f) Conocimiento

Hechos, o datos de información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto u objeto de la realidad. Lo que se adquiere como información relativa a un campo determinado o a la totalidad del universo. Conciencia o familiaridad adquirida por la experiencia de un hecho o situación.

g) Empresas de Producción Social (EPS)

Son entidades integrales, ellas pueden ser empresas de carácter mercantil, civil o cooperativas pero con la misión de establecer nuevas formas de producción social y eficientes con una distribución de sus excedentes o beneficios en base a principios de justicia, equidad y reciprocidad hacia toda la comunidad que participa y el uso de técnicas y tecnología; y 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).

h) Equidad

En donde el género (sea hombre o mujer) no tiene mucho que ver, ya que tanto el hombre y la mujer son capaces de hacer las mismas tareas ya que los dos tienen el mismo nivel de inteligencia y en una sociedad de equidad no hay nada plasmado que diga que la mujer está destinada a hacer ciertas tareas o que el hombre tiene la capacidad de hacer también ciertas

Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

i) Gobernabilidad:

Se refiere a dos acepciones principales: la primera, surgida de los informes de Banco Mundial, la define como un estilo de gobierno caracterizado por un mayor grado de cooperación e interacción entre el Estado y actores no estatales en el interior de redes de decisiones mixtas públicas y privadas. La segunda se define como un conjunto de modalidades de coordinación de las acciones individuales, entendidas como fuentes primarias de construcción del orden social; es probable que sea derivada del campo de la economía de costos y transacciones. Por extensión, gobernabilidad es definida como cualquier forma de coordinación social.

j) Participación ciudadana:

Hace referencia al conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al quehacer político. Está basada en varios mecanismos para que la población tenga acceso a las decisiones del gobierno de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.

k) Programa:

Es un esquema en donde se establece la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para los objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución

l) Tejido social

Desde esta perspectiva el tejido social es el conjunto de redes personales, categoriales, estructurales, formales y funcionales, de iniciativas o asociativas y mixtas o ínter sistémicas; que constituyen un activo para los individuos y la sociedad pues les permite ampliar sus opciones y oportunidades para mejorar su calidad de vida. La sociedad existe como tejido social de sus ciudadanos y ciudadanas; a mayor tejido social, más sociedad.

El deterioro, debilitamiento o rompimiento del tejido social significa el aislamiento del individuo de la sociedad debido a la pérdida de sus principales redes sociales, y de valores como la confianza y la solidaridad. El tejido social también se debilita cuando las normas de convivencia ciudadana son irrespetadas y violentadas impunemente, o cuando las leyes son fácilmente irrespetadas e incumplidas.

m) Toma de decisiones:

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración). La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aún cuando no se evidencie un conflicto latente).

La toma de decisiones a nivel individual se caracteriza por el hecho de que una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una solución a un problema que se le presente en la vida; es decir, si una

persona tiene un problema, deberá ser capaz de resolverlo individualmente tomando decisiones con ese específico motivo.

n) Valores:

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad

Tabla 4:

2.4 Variables e Indicadores.

Objetivo General: Analizar los logros sociales más importantes alcanzados en el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social.

Objetivo	Variable	Dimensión	Sub Dimensión	Indicadores	Ítem
Realizar un diagnóstico del empoderamiento existente en los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A.		Empoderamiento	Social	Equidad e inclusión.	1
				Autoreconocimiento.	2
				Tejido social.	3
				Capacidad institucional.	4
			Político	Gobernabilidad	5
				Políticas públicas	6
				Participación en la gestión pública.	7
				Calidad de vida	8
				Autogestión empresarial	9
				Contexto organizacional.	10
Identificar los elementos claves, que contribuyan con el aprendizaje y la integración familiar de los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A	logros Sociales	Aprendizaje	Identificación del Conocimiento	Expansión del conocimiento	11
			Gestión del Conocimiento	Uso del Conocimiento.	12
			Conocimiento organizacional	Retención del conocimiento grupal	13
			Compartir el conocimiento	Distribución del conocimiento	14
			Cumplimiento del propósito del conocimiento	Medición del conocimiento	15
		Familia	Cuidado y atención física	Cuidado y atención y física del niño.	16
			Educación y formación	Enseñanza de valores.	17
			Labores domésticas	Rol del padre.	18
			Cantidad y calidad de tiempo	Tiempo compartido con los hijos.	19
Determinar las estrategias que pueden ser aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero C.A Trujillo, para sostener en el tiempo los niveles de satisfacción laboral; derivados del empoderamiento, el aprendizaje y la integración familiar	Satisfacción laboral		Compromiso Organización (Empresa)-Capital Humano.	Equidad de trato recibido	20
				Carácter afectivo de la Empresa	21

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Condiciones Generales:

En las investigaciones científicas, es necesario que absolutamente todas las documentaciones o hechos estudiados reúnan las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez posible; razón por la cual es necesario delimitar los procedimientos de orden metodológico, a través de los cuales se intenta dar respuesta a las interrogantes objeto de la investigación. En consecuencia, en el Marco metodológico de la presente investigación donde se propone analizar los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, es donde se sitúa con detalle, el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearán en el proceso de recolección de los datos requeridos en la investigación propuesta.

Destaca en esta dirección, que en función de las características derivadas del problema investigado y de los objetivos delimitados al inicio de la misma, en el marco metodológico del presente estudio, se introducirán, anticipadamente los diversos procedimientos técnico operacionales más apropiados para recopilar, presentar y analizar los datos, con la finalidad de cumplir con el propósito general de la investigación planteada. En tal sentido se desarrollarán importantes aspectos relativos al tipo de estudio y a su diseño de investigación, incorporados en relación a los objetivos establecidos, que en este caso, se trata de una investigación descriptiva; el universo de la población estudiada, así como, el número total de sujetos que la integran, la muestra que se utilizará y como fue seleccionada; las técnicas e instrumentos que se emplearán en la recolección de los datos y las características esenciales de los mismos; las formas de codificación,

presentación de los datos; y el análisis e interpretación de los resultados que permitirá destacar las evidencias más significativas encontradas en relación al análisis de los logros sociales más importantes alcanzados en el Central Azucarero Trujillo.

3.2 Tipo de Investigación:

De acuerdo al problema planteado referido a la determinación de los logros sociales más importantes alcanzados por los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción, bajo el modelo de Empresa de Producción Social y en función de sus objetivos, se incorpora el tipo de investigación denominado estudio descriptivo, citando a Hernández R, Fernandez C y Baptista P (2006); que en su literatura exponen que en este tipo de estudios se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga

. En este caso, se analiza la situación de una manera organizada y detallada para luego proponer las estrategias que pueden ser aplicadas al Capital Humano de la empresa, para sostener en el tiempo los niveles de satisfacción laboral. En atención a esta modalidad de investigación y a fin de cumplir con los requisitos involucrados en un proyecto de este tipo, se desarrollará un diagnóstico de la situación existente en la realidad objeto de estudio, a fin de determinar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del ingenio azucarero.

3.2Diseño de la investigación

El estudio propuesto se adecua a los propósitos de la investigación descriptiva, donde se han definido un conjunto de variables donde el fin es describir con precisión cuáles son los logros sociales más importantes

alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierra. Definido así el estudio, el diseño de investigación en función de su dimensión temporal o del número de momentos donde se va a introducir la recolección de los datos, es de tipo descriptivo transaccional tal como lo plantea Hernández, Fernández y Baptista 2006, en su obra de metodología de la investigación, "los datos diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

3.3 Población y Universo de Estudio

En la presente investigación las unidades de análisis objeto de observación o estudio, serán los 316 trabajadores del Central Azucarero Trujillo C.A; todos ellos conforman la población o universo de estudio de la investigación planteada, para la cual se generalizarán los resultados. En la medida, que se entiende por población a un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, Balestrini, M; (2006). En lo referido a este estudio, la población está limitada a 316 trabajadores del Central Azucarero Trujillo C.A.

3.5 La Muestra del Estudio

Para Gabaldon, 1969. Una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más

aplicó Cálculo del Tamaño de la Muestra conociendo el Tamaño de la Población. La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población, según Murray y Larry (2009) es la siguiente:

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

En donde,

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

La pregunta para calcular la muestra sería, ¿Cuántos trabajadores tendría que encuestar para conocer los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social; si dicha empresa actualmente cuenta con una nómina de 316 personas?

Para dar respuesta a dicha pregunta se utiliza la metodología antes mencionada con las sugerencias del autor.

Seguridad = 95%;

Precisión = 3%;

Proporción esperada = asumamos que puede ser próxima al 5%; si no tuviese ninguna idea de dicha proporción utilizaríamos el valor $p = 0.5$ (50%) que maximiza el tamaño muestral.

$$n = \frac{(316 \times 1,96^2 \times 0,05 \times 0,95)}{(0,03^2 \times (316 - 1) + (1,96^2 \times 0,05 \times 0,95))}$$

$$n = \frac{(316 \times 3,8416 \times 0,05 \times 0,95)}{(0,0009 \times 315) + (3,8416 \times 0,05 \times 0,95)}$$

$$n = 57,6624 / (0,2835 + 0,1823)$$

$$n = 123,79$$

Se requeriría encuestar a no menos de 124 trabajadores para poder tener una seguridad del 95%.

3.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos:

Una vez realizado el plan de la investigación, en función de los objetivos definidos en el presente estudio empieza el contacto directo con la realidad objeto de la investigación o trabajo de campo. Es entonces cuando se hace uso de la técnica para recolectar los datos; siendo esta la forma para obtener la información y para el caso en particular se utilizará la encuesta. (Ver anexo1).

La encuesta, según Palella y Martins (2006), es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. Es una técnica aplicable a sectores amplios del universo, de manera mucho más económica que entrevistas individuales. Y en este caso se utiliza la escala Likert que se caracteriza por ubicar una serie de frases seleccionadas en una escala con grados de acuerdo/desacuerdo. Estas frases, a las que es sometido el entrevistado, están organizadas en baterías y tienen un mismo esquema de reacción, permitiendo que el entrevistado aprenda rápidamente el sistema de respuestas. disponible en:

http://www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala%20de%20Likert.pdf

3.7 Procedimientos para la presentación de resultados:

A fin de presentar la información que se recolectará en la investigación propuesta, se introducirán, cuando se considere necesario, algunas técnicas gráficas para la presentación de los datos. Estas herramientas, están relacionadas con cuadros estadísticos y líneas horizontales que permitirán ilustrar los hechos estudiados, atendiendo al conjunto de variables que se analizarán, como son: Empoderamiento, aprendizaje, familia y satisfacción laboral. En este caso particular se utilizará el Microsoft Office Excel 2007, para el diseño y presentación de las técnicas gráficas que harán posible la interpretación de resultados.

3.8 Técnicas de análisis e interpretación de los resultados.

Para interpretar los datos, será necesario analizar las respuestas obtenidas en las encuestas; y para ello se elaborará una matriz de datos conformada por renglones y columnas correspondientes a la previa selección de las variables y sub variables del proyecto de investigación. En tal sentido se llena físicamente la matriz vaciando las respuestas, haciendo tantas hojas de codificación como sean necesarios. Permitiendo esto la determinación de resultados teórico del comportamiento de cada variable reflejada en el conjunto de cada frecuencia de valores; para finalmente determinar los logros sociales más importantes alcanzados por el Central Azucarero Trujillo C.A, susceptibles de mejorar los condiciones de los trabajadores de dicha industria, bajo el modelo de Empresa de Producción Social.

3.9 Validez y Confiabilidad del instrumento.

Estos procesos se aplican en el desarrollo de una investigación, con la finalidad de evaluar la consistencia del diseño de la estructura de los

instrumentos de recolección que se usaran para el acopio y recolección de la información necesaria para la ejecución de una investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2006). La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la constitución interna de las personas, a la mayor o menor acescencia de errores de medida. Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

3.9.1 Método para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición:

Hay diversos métodos para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan formulas que producen coeficientes de confiabilidad estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 significa nulo confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

3.9.1.1 Método coeficiente Alfa de Cronbach:

Requiere de una sola administración del instrument o de medición y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición; simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Cálculo del coeficiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{is}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Es el número de ítems.

$\sum S_{is}^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST² : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de Alfa de cronbach.

(Ver anexo 4)

3.10 Procedimiento de Análisis de Datos

Para el análisis de la información se empleará el programa estadístico informático SPSS por su capacidad para trabajar con grandes bases de datos, como es el caso; obteniendo entonces resultados descriptivos en tablas como: la media, mediana, desviación estándar, asimetría y curtosis para con ello generar los análisis pertinentes que reflejen la situación actual del Capital Humano del Central Azucarero Trujillo C.A, para finalmente dar respuesta a los objetivos planteados dentro de la investigación.

CAPITULO IV

1. ANALISIS DE RESULTADOS

En esta investigación, la muestra evaluada está constituida por ciento veinticuatro (124) trabajadores y trabajadoras que participaron al azar en la entrevista realizada para recopilar la información necesaria en dicho trabajo.

Para el análisis de la variable logros sociales se estudiaron cuatro dimensiones descritas en capítulos anteriores. Esta investigación, evidenció una serie de características particulares de la situación social de la empresa, estudiando detalladamente el empoderamiento haciendo énfasis en las subdimensiones políticas, económicas y sociales; sin dejar de indagar la influencia del conocimiento común e individual de los empleados, su participación dentro del ámbito familiar y su relación con el entorno laboral.

Para iniciar el trabajo se hizo un diagnóstico del empoderamiento, por medio de un análisis estadístico descriptivo básico, para luego indagar profundamente con un análisis inferencial. Mientras que en las demás dimensiones (Educación, familia y satisfacción laboral solo se hizo un análisis descriptivo que nos generó respuestas en cuanto a los objetivos planteados).

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

4.1. Empoderamiento

Aquí se analizan 10 elementos claves como son: en el ámbito social la participación en los espacios de decisión, la relación con el entorno inmediato, la socialización de experiencias, la participación en la elaboración de los planes estratégicos; en el ámbito político la participación de mujeres y

jóvenes en los puestos de responsabilidad, la distribución del presupuesto en base a criterios de equidad e inclusión, los mecanismos de control social; en el ámbito político la distribución de sus ingresos para la educación, salud y recreación de los miembros de su familia, la reinversión social, y por último la participación de la empresa a nivel local y nacional.

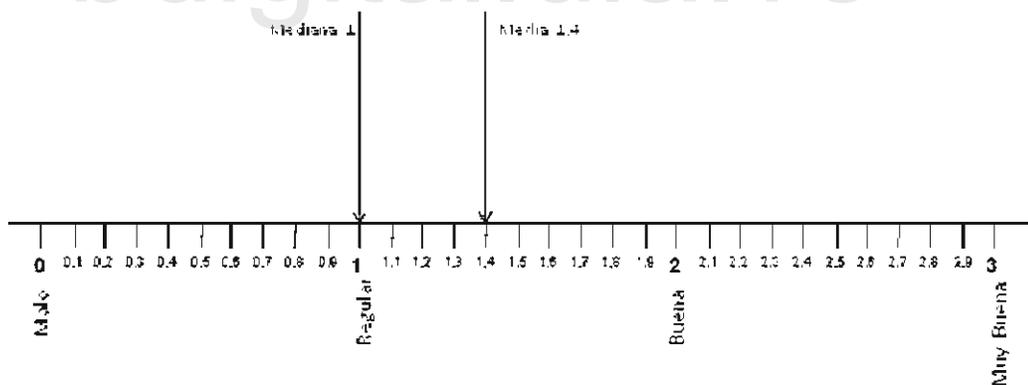
Tabla N°5:

Análisis descriptivo del empoderamiento

Media	Mediana	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis
1,40	1	1,01	0,091	-1,091

Figura 1: Análisis descriptivo del empoderamiento en una escala de Likert cuyos

valores son: 0= malo, 1=regular, 2=bueno y 3= muy bueno.



En la figura 1 se puede observar el análisis descriptivo del empoderamiento correspondiente al Central Azucarero Trujillo CA, donde el valor de la media es de 1,40 y representa en la escala likert una percepción regular de dicho concepto para los trabajadores y trabajadoras; es decir que la EPS aún no ha logrado alcanzar el nivel de organización. Koontz y

Wehrich. (2005), donde los empleados, administradores o equipos de trabajo tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores. Aun así se observa que la desviación estándar es de 1.01 que sumado a la media da como resultado 2,41; lo que nos demuestra la existencia de personas entrevistadas, que opinaron que el empoderamiento es bueno; por tal motivo es necesario tomar en consideración que hay trabajadoras y trabajadores que se han involucrado un poco más con este proceso y proveen los elementos para fortalecer los procesos de la empresa para su adecuado desarrollo. Siendo esto un punto de apoyo que puede ser utilizado al momento de presentar nuevas propuestas dentro del CATCA.

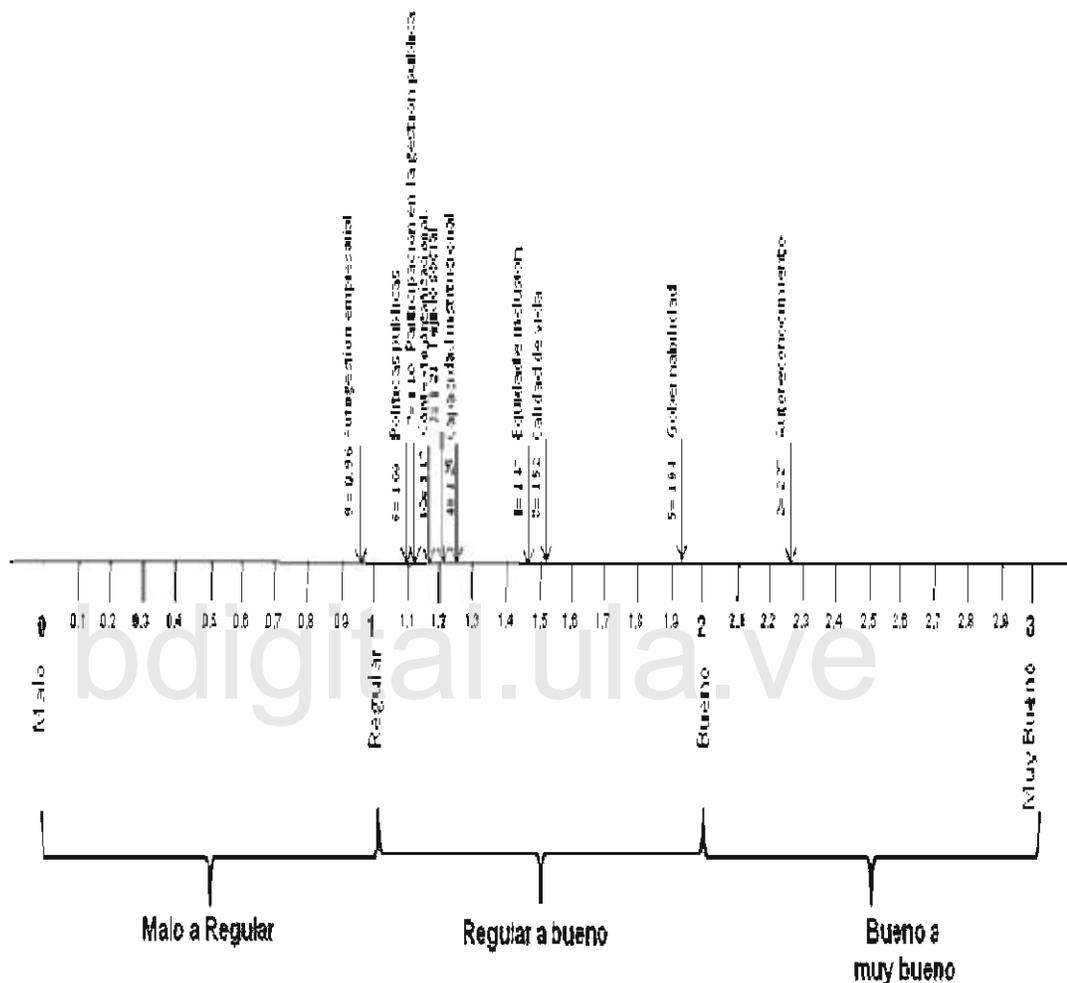
Continuando con el análisis, incluimos a este estudio las medidas de forma, para hacernos una idea de donde se sitúan los valores de la variable y cuánto se dispersan en términos globales; y para este caso la curva de distribución de datos es asimétrica hacia la derecha o también llamada asimétrica positiva y finalmente la curtosis o apuntamiento es representada por su forma aplanada que nos confirma que la opinión de la población es muy dispersa, razón por la que el coeficiente es negativo, concluyendo entonces que es platicúrtico.

Tabla N°6:

Análisis Estadístico Inferencial del empoderamiento

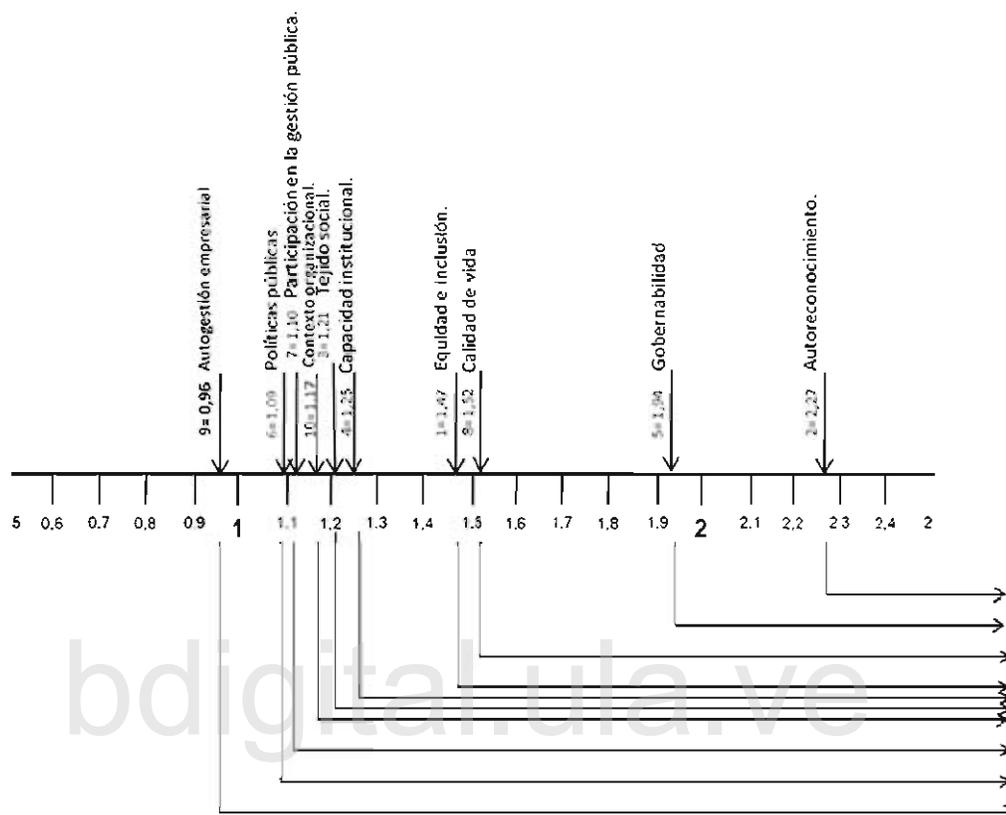
Ítems	9	6	7	10	3	4	1	8	5	2
media	0,96	1,09	1,10	1,17	1,21	1,25	1,47	1,52	1,94	2,27
Grupos	a	ab	ab	ab	ab	bc	cd	d	e	f

Figura 2: Análisis Estadístico Inferencial: Duncan



En este caso, la figura 2 estudia el nivel de significancia para seis grupos con un margen de seguridad de 95 % según el rango múltiple de Duncan y se analiza si difieren o no, las medias de las subdimensiones para grupos creados por el sistema SPSS. En la figura observamos como los grupos creados permiten determinar que aun con medias que no son iguales los indicadores para el respectivo análisis no difieren como es el caso a, b, c y d.

Figura 3: Dedicación requerida por indicador.



En la figura 3 damos a conocer por medio de las flechas que a mayor magnitud de la línea de cada flecha, mayor dedicación y esfuerzo se requiere por parte de los trabajadores y trabajadoras para lograr que las subdimensiones que componen el empoderamiento puedan calificarse de buenas a muy

4.2. Aprendizaje

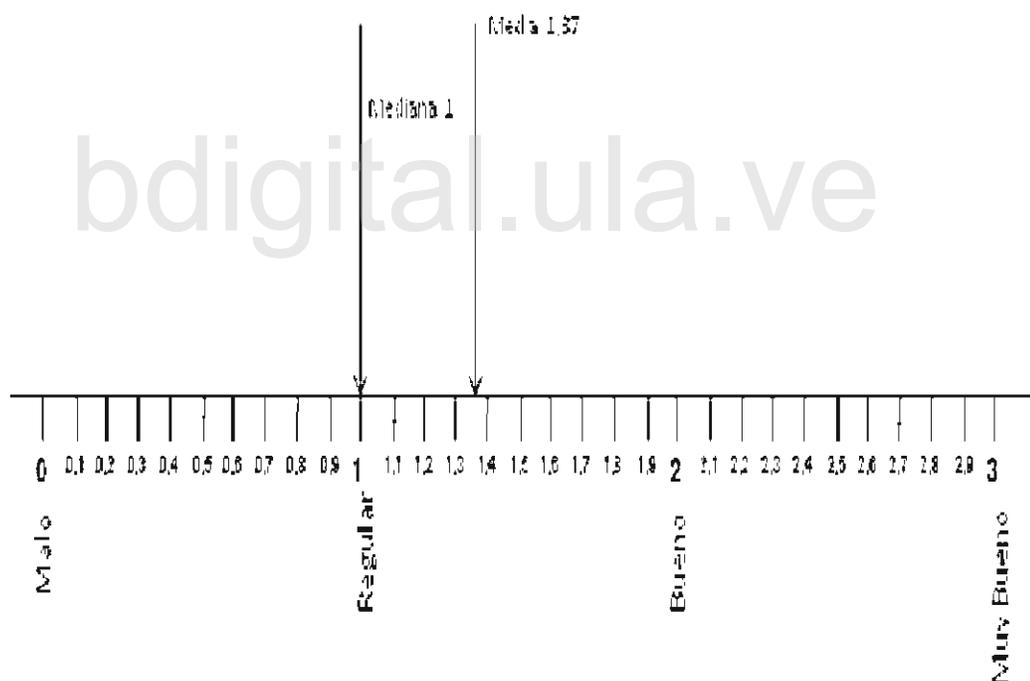
En este segundo análisis se identifican los elementos claves que contribuyen con la educación por medio de La participación en los cursos, talleres, foros y congresos dentro de la empresa, las acciones y decisiones individuales dentro de la empresa, el sentido de compromiso grupal de los trabajadores, la participación del personal directivo de la empresa, la educación del trabajador para la transformación de aptitudes y la comprensión de los cambios de la empresa afectados por la economía nacional.

Tabla N°7:

Análisis descriptivo del Aprendizaje

Media:	Mediana:	Desviación Estandar:	Asimetría:	Curtosis:
1,37	1	0,92	0,14	-0,82

Figura 4: Análisis descriptivo del Aprendizaje en una escala de likert cuyos valores son: 0= malo, 1=regular, 2=bueno y 3= muy bueno.



La figura 4 nos da a conocer el análisis descriptivo del Aprendizaje en el Central Azucarero Trujillo CA, dando la media un valor de 1,37 y se percibe en la escala likert una ponderación regular de dicho concepto; demostrando esto un estancamiento de los procesos de captación, estructuración y

transmisión del conocimiento. En cuanto a la desviación estándar se tiene un resultado de 0,92 que sumado a la media da 2,29; representando esto la existencia de personas que opinaron que el aprendizaje es bueno; lo que nos refleja que aún con los resultados obtenidos, hay grupos pequeños de trabajadores y trabajadoras que se han involucrado en la actualización del conocimiento, pero para la magnitud del personal que conforma la empresa se observa a simple vista la deficiencia de este aspecto.

Para continuar, analizamos las medidas de forma; la primera es la curva de distribución de datos, que para tal caso es asimétrica hacia la derecha o también llamada asimétrica positiva y la curtosis nos dice que la opinión de la población es muy dispersa, siendo el resultado negativo o platicúrtico (aplanada).

4.3 Familia

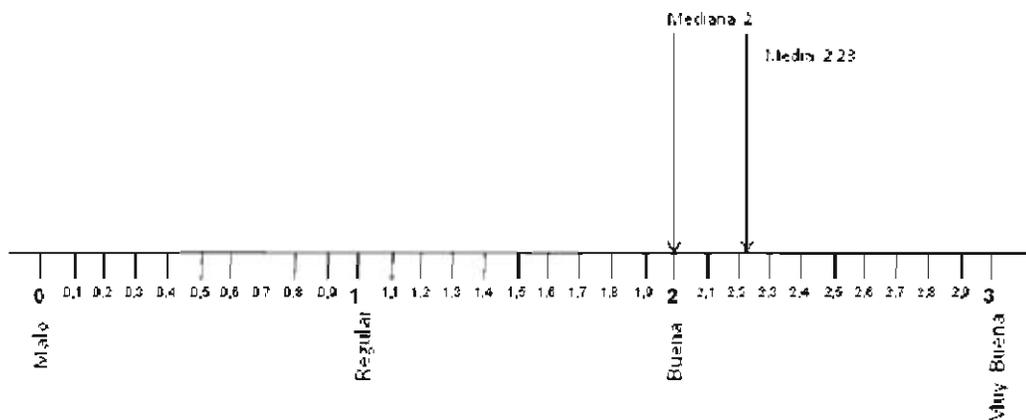
En cuanto a la familia se analizaron los siguientes aspectos: la dedicación en el hogar, el cuidado físico de los hijos, la participación en el hogar, la enseñanza de los valores familiares, la participación en las actividades domésticas del hogar y la calidad del tiempo que comparte con sus hijos para establecer una estrecha relación entre ambos.

Tabla N°8:

Análisis descriptivo de la familia

Media:	Mediana:	Desviación Estandar:	Asimetría:	Curtosis:
2,23	2	0,82.	-0.96	0,45

Figura 5: Análisis descriptivo de la familia en una escala de likert cuyos valores son: 0= malo, 1=regular, 2=bueno y 3= muy bueno.



En la figura 5 se plasma de manera sencilla el análisis descriptivo de la familia correspondiente al Central Azucarero Trujillo CA, generando esto una media es de 2,23 que dentro de la escala likert se califica como buena; lo que quiere decir que los trabajadores y trabajadoras reconocen y toman en cuenta sus obligaciones dentro de la familia, tal como lo expone Gruson (2004); aunado a esto se observa que la desviación estándar es de 0,82 que sumado a la media da como resultado 3,05; lo que nos demuestra la existencia de personas entrevistadas, que opinaron que la relación familiar es muy buena; en atención a dicho estudio, esto se puede considerar como un punto a favor, para involucrar a todos los trabajadores en la búsqueda del incremento y el fortalecimiento de los valores familiares que de una u otra man empresa.

Dentro de este marco de ideas, incluimos a este estudio las medidas de forma, comprobando así que la curva de distribución de datos es asimétrica hacia la izquierda o también llamada asimétrica negativa y finalmente la curtosis o apuntamiento nos afirma que la opinión de la

población se concentra en un rango de valores, ya que el resultado es positivo o leptocúrtico (de forma más apuntada que la normal).

4.4 Satisfacción Laboral

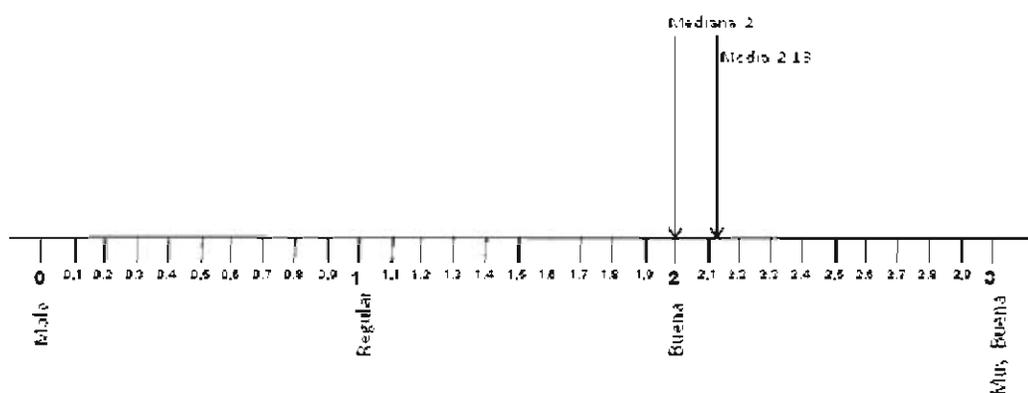
Para el caso de la satisfacción laboral se busca Determinar las estrategias que pueden ser aplicadas a los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero C.A Trujillo analizando lo siguiente: trabajo en equipo dentro de su área laboral y satisfacción laboral dentro de la empresa.

Tabla N°9:

Análisis descriptivo de la satisfacción laboral:

Media:	Mediana:	Desviación Estándar:	Asimetría:	Curtosis:
2,13	2	0,86	-0,77	-0,05

Figura 6: Análisis descriptivo de la satisfacción laboral en una escala de likert cuyos valores son: 0= malo, 1=regular, 2=bueno y 3= muy bueno.



En la figura 6 se exhibe el análisis descriptivo de la Satisfacción Laboral del Central Azucarero Trujillo CA, generando una media de 2,13 que

en la escala likert indica una buena percepción de dicho concepto para los trabajadores y trabajadoras de la empresa; siendo evidente el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos su trabajo. En cuanto la desviación estándar se obtuvo un valor de 0,86 que sumado a la media da 2,99; lo que nos demuestra que la satisfacción laboral se encuentra en el rango de buena a muy buena.

Por último es conveniente incluir en este análisis las medidas de forma, donde se determina que la curva de distribución de datos es asimétrica hacia la izquierda o también llamada asimétrica negativa y por lo demás la curtosis o apuntamiento nos afirma que la opinión de la población es dispersa y el resultado es negativo o platicúrtico (de forma aplanada).

bdigital.ula.ve

CAPITULO V

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos al realizar el análisis estadístico, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. El diagnóstico del empoderamiento referido al primer objetivo, determinó que hay una deficiencia en la utilización de esta herramienta para el beneficio de la organización, ya que se han desaprovechado los elementos propios de la empresa para fortalecer los procesos que permiten su adecuado desarrollo; siendo así, se darán conclusiones de los indicadores estudiados según su grado de importancia:
 - a) En cuanto a la autogestión empresarial dirigida específicamente a la reinversión de la empresa, podemos decir que este es uno de los indicadores que requiere más atención por parte de la gerencia, los trabajadores y trabajadoras del ingenio, debido a que faltan mecanismos participativos de funcionamiento interno que se enfoquen directamente en el desarrollo financiero.
 - b) En lo referido a las políticas públicas, se estudió primordialmente el presupuesto asignado y se pudo determinar que no hay una distribución equitativa del mismo, según las áreas que conforman la estructura de la empresa.
 - c) En la participación de los trabajadores en la gestión pública, se detectó la falta de mecanismos de control social, donde se realicen procesos participativos que determinen prioridades.

- espacios de otras organizaciones tanto pública y privadas.
- e) Para el caso del tejido social, se obtuvo una calificación regular de los intercambios interinstitucionales para la socialización de experiencias y de reflexión colectiva en torno a una determinación influyente dentro de la institución.
 - f) Analizando la capacidad institucional, se indagó directamente en la participación de los trabajadores en los planes estratégicos de la empresa y se percibió que no todos tienen claros sus objetivos laborales, ya que no se han involucrado directamente con la elaboración de los planes realizados por la organización.
 - g) En lo entendido por equidad e inclusión, se direccionó el diagnóstico a la participación del trabajador en los espacios de decisión y se comprobó que si hay cierto grado de intervención pero no se ha logrado la asistencia necesaria.
 - h) Para el caso de la calidad de vida, solo se indagó en la distribución de los ingresos de los trabajadores en la educación, salud y recreación familiar; obteniendo como resultado que en general no hay una buena orientación de los recursos para garantizar el bienestar familiar en los aspectos antes mencionados.
 - i) En cuanto a la gobernabilidad, se enfatizó en la participación de mujeres y jóvenes en los puestos de responsabilidad; y se obtuvo como resultado, que si hay una intervención marcada de los mismos.
 - j) Finalmente se estudia la situación del autorreconocimiento, investigando el trato entre los trabajadores del entorno inmediato y se detectó que existe una buena relación en la mayoría de ellos, por lo que este aspecto es un punto de apoyo para la creación de los planes estratégicos de la empresa.

2. Culminado el diagnóstico del empoderamiento y fortaleciendo el trabajo de investigación, se da paso a generar conclusiones del objetivo N° 2, donde se examinó el aprendizaje de los trabajadores dentro de la empresa y la situación familiar, reconociendo que los mismos son aspectos relevantes e influyentes para el empoderamiento y obteniendo como resultado un bajo potencial en cuanto a la enseñanza ofrecida dentro de la empresa.

a) En el caso de la familia se obtuvo como resultado que los trabajadores en su mayoría cuidan y atienden a sus hijos, les enseñan valores, ejercen bien su rol de padres dedicando tiempo suficiente en el hogar. Siendo este un aspecto favorable y positivo para la empresa.

b) En cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras se analizó que es buena ya que hay una equidad de trato afectivo entre los empleados.

3. Para finalizar, se determina que si se garantiza y se prioriza contantemente la satisfacción laboral del trabajador, se podrá involucrar fácilmente al mismo en la participación de proyectos educat propuestos por la empresa ampliando así el pensamiento de los empleados y a su vez esto contribuirá con la integración familiar, siendo esta la base para mejorar el empoderamiento dentro de las Empresas de Producción Social.

5.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado dentro de La Unidad de Producción Social Central Azucarero Trujillo C.A, se recomienda incluir al plan estratégico anual los siguientes aspectos para alcanzar el empoderamiento adecuado, de manera que el personal se sienta responsable por sus tareas y por el buen funcionamiento de la organización.

1. Implementación de talleres de liderazgo que involucren a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con la finalidad de guiar y motivar a los empleados para el desempeño de sus tareas y responsabilidades. Tal como lo plantea Mosley, Megginson y Pietri (2005).
2. Por otra parte es fundamental que dentro del plan establecido para iniciar el proceso productivo azucarero se deleguen funciones con nombres y apellidos; esto debe llevarse a cabo correctamente ya que las personas sobre las que se delega deben poseer la habilidad y la madurez necesaria para llevar a cabo sus funciones tal como lo recomienda Valdés (2005). Por su parte es importante que antes de delegar, los directivos se aseguren de que las personas sobre las que van a delegar parte de sus funciones, tengan los conocimientos técnicos y la formación necesaria para que el éxito sea mayor.
3. Para la iniciación de las tareas del plan deben planificarse las actividades por equipos de trabajo según el área, fundamentando el trabajo bajo el método de la cooperación, así como lo establece, Gil'Adí (

deben asumir el reto, de ofrecer al personal incentivos para satisfacer sus necesidades. En otros términos, deben lograr la creación de un ambiente de trabajo que brinde a los miembros de la institución todas las oportunidades posibles para la satisfacción de sus necesidades. Gibson, y otros (2006), visualizan la motivación como un “concepto que describe las fuerzas que actúan en o dentro de un empleado que inician y dirigen el comportamiento”.

5. En el caso del aprendizaje se propone medir y mejorar la capacidad de aprendizaje de la organización desde la perspectiva del entorno social, de manera que enriquezca el desempeño laboral, tal como lo propuso Yudayly Stable Rodríguez en el 2011 en el Instituto de Información Científica y Tecnológica de Cuba.
6. En cuanto a la integración familiar se recomienda la incorporación de actividades educativas, culturales y deportivas que involucren a las familias de los trabajadores y trabajadoras del Central Azucarero Trujillo C.A.
7. Finalmente se propone la consolidación e inserción de los proyectos mencionados a continuación, dentro del Plan Operativo Anual institucional; con el fin de sostener en el tiempo los niveles de satisfacción laboral: creación de una sala de estudio para la implementación de un modelo educativo para los trabajadores de la empresa, instalación de un centro de aprendizaje de valores para los integrantes de la familia de los empleados, la construcción de un cuidado diario que le permita a las trabajadoras garantizar el bienestar de sus hijos durante la jornada laboral, construcción de canchas que permitan realizar intercambios deportivos entre padres e hijos, la instalación de un cafetín para ofrecer desayunos sanos y accesibles, la realización de planes vacacionales para los hijos de los trabajadores de la empresa, la incorporación de rutas de transporte para los empleados que viven lejos de la empresa, mantener acondicionadas las áreas de trabajo como lo establecen las normas de seguridad industrial, garantizar la

Bibliografía:

Acervo_bibliotecologia (2012). "Escala de Likert". Documento en línea, disponible en: <[http://www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala %20de%20 Likert.pdf](http://www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala%20de%20Likert.pdf)> [Consulta: 2012].

ADMINISTRACION - UAP . Administración el eje de las empresas. Que es Empowerment. Documento en línea, disponible en: <http://uapadministracion.blogspot.com/2008/01/que-es-> [Consulta: Julio 2013].

Anicama, J (2009). Psicología del Aprendizaje Universidad Ricardo Palma, Escuela de Post Grado. Dirigido a:

<http://www.slideshare.net/glazaro/unidad-iv-tipos-de-aprendizaje-2009>.

Arnedo B y Castillo M; C (2009). Programa de Gerencia de Recursos Humanos Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente. [Tesis en línea] Universidad de Oriente. Cumaná, Estado Sucre, Consultada el 22 de Noviembre de 2012 en: www.Google.com.ve, con el título siguiente:

ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/.../216/1/TESIS%20BAyMC.pdf

Balestrini, M (2006). Como se Elabora un Proyecto de Investigación, para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y Los Proyectos Factibles. BL Consultores Asociados. Caracas, Venezuela

Bernat, A. Izquierdo, P. Jiménez, L. Bardón, I. y Casado, N (2009). Satisfacción Laboral: Análisis de las variables predictoras en una muestra de profesionales de la salud, en Atención Especializada, de un área sanitaria de la Comunidad de Madrid. Hospital Universitario Clínico "San Carlos". Madrid. España.

Definición ABC (2013). "Logro". Documento en línea, disponible en:

<http://www.definicionabc.com/general/logro.php#ixzz2ZW1Maz9L>

[Consulta: Julio 2013].

Donald, León y Pietri. (2005). La Práctica Del Empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. Sexta edición. Mexico.

Fuentes, M. Jovel, L. y Padilla, G (2009). El Empowerment Como Técnica Administrativa Para Mejorar la Efectividad Laboral de los Empleados de Padecomsm Credito de R.L. de C.V. De la región oriental. Tesis en Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Oriente, Facultad de Ciencias Económicas, San Miguel, El Salvador, Centroamérica.

Garzón, M. y Fisher, A (2008). Modelo Teórico de aprendizaje Organizacional. Artículo Científico. Revista titulada Pensamiento Versus Gestión. Universidad del Norte. Barranquilla Colombia.

Gomez. J, Molina. A, Luque. A, "Aprendizaje Centrado en el Alumno". Documento en línea, disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/comportamiento.php> [Consulta: Junio 2012].

Gruson, A. (2004). Hogar Y Núcleo Familiar. CENTRO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS SOCIALES, Segundo Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población. Caracas (UCAB)

Gutiérrez, I. (2011). Empresas de Producción Social. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Núcleo Carabobo-Extensión Guacara. Venezuela.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P (2006). Metodología de la Investigación. (4^{Ta} Ed). México: McGRAW-HILL.

Koontz, H. Wehrich, H. (2005). Administración: Una Perspectiva Global. Mcgraw-Hill Interamericana Editores. México D.F.

Macías; A (2011). Artículo científico sobre El Rol De Padre Y Madre En Las Familias En Las Que Ambos Trabajan Fuera Del Hogar de la Universidad del Norte, Barranquilla – Colombia.

Moncada; M (2007). Empoderamiento, Conceptos y Orientaciones. ASOCAM Intercooperation. Quito (Ecuador).

Murray, R. Spiegel, y Stephens, L (2009). Estadística. 4 ta edición. McGraw-Hill. México,D.F.

Pozo, C. Alonso, E. Hernández, S. y Martos, M (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Ansiedad y Estrés, Vol. 11.

Peiró, J. (2006). Satisfacción Laboral y Calidad de Servicio. P. Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Universidad de Valencia.

Ramírez, R (2004). Relaciones del Empowerment con la satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Tesis de Maestría en Psicología. Universidad de las Américas Puebla. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología. Cholula, Puebla, México.

SCHERMERHORN. J, Hunt. J y Osborn. R, (2005). Comportamiento Organizacional. (1ª ed.). México: Limusa. [Consulta: Marzo 2013].

Silva (2013). "Empresas de Producción Social". Documento en línea, disponible en: <<http://www.monografias.com/trabajos84/empresas-produccion-social-eps/empresas-produccion-social-eps.shtml>> [Consulta: Marzo 2013].

Teodoro (2012). "Coeficiente-crobach". Documento en línea, disponible en: <<http://www.slideshare.net/Teodoro53/coeficiente-crobach>> [Consulta: Noviembre 2012].

Troudi y Monedero, (2006). Empresas de Producción Social. Centro Internacional Miranda, 2ª edición. Caracas-VENEZUELA.

Wikipedia (2012). "Toma de Desiciones". Documento en línea, disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones> [Consulta: Agosto 2012].

Wikipedia (2012). "Equidad". Documento en línea, disponible en: <<http://es.wikipedia.org/wiki/Equidad>> [Consulta: Agosto 2012].

Wikipedia (2012). "Gobernabilidad". Documento en línea, disponible

Wikipedia (2012). "Conocimiento". Documento en línea, disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Conocimiento> [Consulta: Agosto 2012].

Wikipedia (2012). "Autogestión". Documento en línea, disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Autogesti%C3%B3n> [Consulta: Agosto 2012].

Wikipedia (2012). "Comunicación". Documento en línea, disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n> [Consulta: Agosto 2012].

bdigital.ula.ve

Encuesta para el personal de la empresa "Central Azucarero Trujillo C.A"

Esta encuesta consta de 21 preguntas, marque con una "x" la respuesta de acuerdo a su punto de vista, no es necesario incluir su nombre.

1. **Su participación en los espacios de decisión de la empresa es:**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
2. **¿Cómo es su relación con los compañeros de trabajo del entorno inmediato?**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
3. **¿Cómo califica usted los intercambios interinstitucionales para la socialización de experiencias?**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
4. **Su participación en la elaboración de los planes estratégicos de la empresa es:**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
5. **La participación de mujeres y jóvenes en los puestos de responsabilidad de la empresa es:**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
6. **¿Cómo considera usted la distribución del presupuesto de la empresa en base a criterios de equidad e inclusión?**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
7. **Los mecanismos de control social dentro de la empresa son:**
Muy Buenos _____ Buenos _____ Regular _____ Malos _____
8. **¿Cómo califica usted la distribución de sus ingresos para la educación, salud y recreación de los miembros de su familia?**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
9. **La reinversión social de la empresa es:**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
10. **La participación de la empresa a nivel local y nacional es:**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
11. **¿Cómo considera usted su participación en los cursos, talleres, foros y congresos dentro de la empresa?**
Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____
12. **Sus acciones y decisiones dentro de la empresa son:**

Muy Buena _____ Buenas _____ Regular _____ Malas _____

13. El sentido de compromiso grupal de los trabajadores en la empresa es:

Muy Bueno _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____

14. ¿Cómo considera usted la participación del personal directivo de la empresa, en la educación del trabajador para la transformación de aptitudes que logren la suma de talentos?

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

15. ¿Cómo es su comprensión de los cambios de la empresa afectados por la economía nacional?

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

16. Su dedicación en el hogar, en cuanto al cuidado físico de sus hijos es:

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

17. Su participación en el hogar, en lo referente a la enseñanza de los valores familiares es:

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

18. Su participación en las actividades domésticas del hogar es:

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

19. La calidad del tiempo que comparte con sus hijos para establecer una estrecha relación entre ambos es:

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

20. ¿Cómo considera usted el trabajo en equipo dentro de su área laboral?

Muy Bueno _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____

21. ¿Cómo califica usted su satisfacción laboral dentro de la empresa?

Muy Buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

Gracias por su participación

Tabla N° 10: Cálculo de alfa Cronbach

ENCUESTAS	ITEMS																					VAR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2		3	3		1	1	27,00
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	46,00
3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	50,00
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	46,00
5	2	3	1	2	3		2	3	2	2	2	2	2	2		2	3	1	1	2	3	40,00
6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	37,00
7	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	41,00
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	40,00
9	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	3	43,00
10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	37,00
Total	0,16	0,16	0,21	0,29	0,29	0,44	0,09	0,69	0,24	0,09	0,29	0,40	0,44	0,09	0,17	0,25	0,25	0,29	0,67	0,29	0,44	36,41

Suma de la varianza de los ítems	6,23
Cronbach's alpha	0,87

Muy buena	3
Buena	2
Regular	1
Malo	0

Nota: las celdas que no tienen datos es porque las personas a las que se le hizo la encuesta no tiene hijos

Explorar**Resumen del procesamiento de los casos**

ITEM	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	1236	99,7%	4	,3%	1240	100,0%

Descriptivos

ITEM			Estadístico	Error tít.
	Media		1,40	2,88E-02
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,34	
		Límite superior		
			1,45	
	Media recortada al 5%		1,39	
	Mediana		1,00	
	Varianza		1,022	
	Dev. tip.		1,01	
	Mínimo		0	
	Máximo		3	
	Rango		3	
	Amplitud intercuartil		1,00	
	Asimetría		,091	,070
	Curtosis		-1,091	,139