

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO:

ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA OBJETIVA Y SUBJETIVA DE LOS
TRABAJADORES BENEFICIADOS POR LA CONVENCION COLECTIVA DE
PDVSA 2000-2002

Tutor Empresarial:
Antonio Perez

Realizado por:

María Teresa Arteaga González
María Trías Cova

Caracas, Octubre del 2002



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO



Presentado para optar por el título de:

**LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)**

TESIS
RI 2002
AS

Título: Estudio sobre la Calidad de Vida Objetiva y Subjetiva de los trabajadores beneficiados por la Convención Colectiva de PDVSA 2000-2002

Realizado por:

María Teresa Arteaga Gonzalez
María de las Nieves Trías Cova

Profesor guía:

Omar Picón

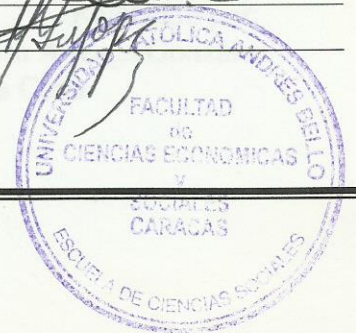
RESULTADO DEL EXAMEN:

Este trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: 20 puntos.

Nombre: Omar Picón
Nombre: Jose Rafael Limoco
Nombre: Francisco Guerrero

Firma: [Firma]
Firma: [Firma]
Firma: [Firma]

Caracas, 19 de NOVIEMBRE de 2002



A mi Dios querido, por permitirme ser quien soy y cuidar cada uno de mis pasos

A mi Papiiii!!!!.... Eres simplemente ejemplo a seguir. Te conozco como padre y amigo, pero después de haber compartido momentos especiales e inolvidables como futuros colegas, te puedo decir que como ser humano eres EXELENTE... Gracias por aguantarme y soportarme todo este tiempo...."Ese Golditoooooooo".

A mi Mama, quien en todo momento se preocupo por hacer de mi la persona que ahora soy... "Te felicito, hiciste un buen trabajo"... Cuida de mi, como yo siempre cuidare de ti... Te quiero Muchísimo.

A mis hermanos, Kris, Yude, Cosme y Pura Pinta, "que aunque nunca me ayudaron", este logro personal se los dedico con cariño.

A Maria T, gracias por darme la oportunidad de compartir momentos horribles, pero a la vez muy cómicos e inolvidables. No hubiese podido encontrar mejor compañera y amiga que tu.... MIJITAAAA!!!! ... Por fin.....

A las tres bellas personitas que siempre voy a querer y a tener presente en todas las cosas que haga en mi vida... Mari sofí, Miguelito y Dieguito... Los amo mucho...

Maria Trias

*A nuestra “Prima Boti”, por ayudarnos y guiarnos al logro de este proyecto....
Mil gracias por esos regaños tan productivos...*

*Al Señor Cosme Trias, por guiarnos, asesorarnos y además brindarnos mucho
afecto y cariño.*

*A nuestra gran amiga “Impre”, sin ti nada seria lo mismo... Eres eficiente y
poderosa.... Gracias.*

Las Marías

A mi familia, en especial a mi papá y a mi mamá, por estar siempre ahí cuando mas los necesito, por ser pacientes y comprensivos en los momentos mas difíciles, sin ustedes hubiera sido imposible el logro de esta meta.

A mi familia putativa, por hacerme sentir durante todo este tiempo como una hija mas.

A Dios, por no abandonarme nunca, y por ponerme en el camino seres humanos maravillosos en los momentos que mas lo he necesitado.

A ti Mijita, María, que aunque no lo creas, a pesar de las rabias, cansacio y momentos de hastío, sigues siendo una de esas personas puestas por Dios.

María Teresa

INDICE GENERAL

	Pag.
Planteamiento del problema	1
Objetivos	4
 Marco Teórico	
I.- Convención Colectiva	
1. El Convenio Colectivo propiamente dicho	5
1.1 Características	6
1.2 Objetivos e importancia	6
1.3 Unidad de Negociación	7
1.4 El proceso de negociación	8
1.4.1 Negociaciones sobres salarios y otros asuntos	9
1.5 Los efectos de la Convención Colectiva	10
1.6 Contenido general del Convenio Colectivo	11
1.6.1 Cláusulas normativas	11
1.6.2 Cláusulas obligacionales o de relación	13
1.6.3 Cláusulas de envoltura	14
 II.- Beneficios Socio Económicos	
1. Beneficios Socio económicos	15
2. Orígenes de los Beneficios Socio económicos	15
3. Tipos de Beneficios Socio económicos	16
4. Objetivos de un plan de beneficios sociales	18
5. Criterios para el planteamiento de servicios y beneficios	19
 III.- Calidad de Vida	20
1. Calidad de vida Objetiva y Subjetiva	22
2. Utilidad del concepto Calidad de vida	22
3. Modelos de investigación mundial sobre Bienestar	22
4. Estudios de Calidad de vida en Venezuela	27
 Marco Referencial	
1. Qué es PDVSA?	29
2. Condiciones de trabajo – Régimen de campamento y de Ciudad-	31
3. Antecedentes de la Convención Colectiva Petrolera	32
4. Procedimiento legal de discusión de la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA	32
5. Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA 2000-2002	33
6. Estructura del Convenio Colectivo de Trabajo de PDVSA 2000-2002	34
7. Beneficios contractuales que ayudan a mejorar la Calidad de Vida del trabajador	38
8. De la Convención Colectiva a la Normativa Interna	48

Marco Metodológico	
1. Tipo de estudio	49
2. Estrategia de investigación	49
3. Diseño de Investigación	49
4. Fuentes de recolección de información	
4.1 Fase exploratoria	49
4.2 Fase descriptiva	50
5. Definición de Variables	50
6. Unidad de Análisis	58
7. Población y Muestra	
7.1 Universo y Población	58
7.2 Muestra	59
8. Técnicas de recolección de información	
8.1 Tipo de instrumento	59
8.2 Validez	60
8.3 Prueba Piloto	61
9. Trabajo de Campo	62
10. Análisis e interpretación de datos	
10.1 Codificación y tabulación de datos	62
10.2 Elaboración del índice de Calidad de Vida: global y por dimensión	65
10.3 Elaboración de cuadros de tipología	68
10.4 Análisis estadístico de los datos	70
Análisis y Discusión de Resultados	
1. Consideraciones generales	71
2. Análisis del perfil demográfico de la muestra	72
3. Análisis y discusión de los resultados	76
4. Tipologías de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de Calidad de vida del trabajador	164
5. Tipologías del nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la convención Colectiva a la Calidad de Vida Objetiva del trabajador	171
Conclusiones	176
Recomendaciones	182
Anexos	183

AGRADECIMIENTOS

Al profesor Omar Picón, por la ayuda y apoyo brindado y por esos buenos consejos.

A la Empresa Petróleos de Venezuela por colaborar y brindarnos toda la ayuda necesaria para la exitosa culminación de este proyecto, que se veía tan lejos al principio y ahora es una realidad. Mil gracias al personal humano que ahí labora, por la experiencia de compartir con ustedes momentos tan especiales y enriquecedores. Especialmente al Señor Cosme Trías, Antonio Pérez, Víctor Hugo Rodríguez, Eudes Cedeño, William Vielma, Alejandro Dossantos, Luis Paulini, Henry Ramírez, Elena Rodríguez, Auristela, Conchita Cusatti, Néstor Rodríguez, Robert Marín, Martín Campos, José Palencia, Dr. Efraín Toledo, Pablo Caldera

A todas esas personas que de alguno u otra manera colaboraron con información vital para nuestro estudio, en especial al profesor Evaristo Diz, Lic. Marcos Mirabal, y María Auxiliadora Girón.

Y a cada una de esas personas, que tan amablemente, dedicaron su tiempo a concedernos las entrevistas.

Mil gracias a ustedes!!!

“Las Marías”

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo determinar como perciben los trabajadores de PDVSA (Régimen Ciudad y Régimen Campamento), su Calidad de Vida, en base a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2002. Conociendo la percepción de los empleados, la empresa puede crear o mejorar una serie de beneficios que ayuden o contribuyan a la Calidad de Vida del Trabajador y estos a su vez, a través de su trabajo competitivo y comprometido con la empresa, logra los objetivos y metas corporativas.

Este estudio se realizó a través de una investigación de tipo descriptiva mediante un diseño no experimental, ya que en ningún momento se manipularon las variables a estudiar, e igualmente, el diseño fue de tipo transeccional, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo.

La información se obtuvo mediante cuestionarios realizados en forma de entrevistas a una muestra de 158 trabajadores, elegidos aleatoriamente, cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo. Esta muestra se dividió en dos regímenes: Régimen de Campamento, constituida en Anaco con una muestra de 73 trabajadores y Régimen de Ciudad, constituida en Caracas con una muestra de 85 trabajadores.

Se siguió una estrategia de investigación de tipo campo, con el fin de recoger los datos directos en el lugar de la muestra.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera: **Planteamiento del Problema**, que consta de un análisis de las variables a estudiar, expuestas en una pregunta de investigación, Justificación de la Investigación y Objetivos de la misma. **Marco Teórico** dividida en tres áreas a estudiar; la Convención Colectiva, Beneficios Socio económicos y Calidad de Vida. **Marco Referencial**, es una breve historia de la empresa objeto de estudio y los beneficios de la Convención que esta ofrece. **Marco Metodológico**, indica todo los pasos seguidos para la realización de dicho estudio. **Y Análisis y Discusión de los Resultados**, el cual es el capítulo más extenso debido a la complejidad y profundidad que se le dio a las variables a estudiar. Este apartado se basó en los análisis demográficos y los análisis de Calidad de Vida Subjetiva y Objetiva, e igualmente del nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la calidad de vida objetiva y subjetiva de los trabajadores que laboran en La industria petrolera (PDVSA) en base a los beneficios que se derivan de la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2002. Por lo tanto el mismo tuvo como finalidad, informar a la empresa sobre la percepción que tuvieron sus trabajadores de la nómina contractual en cuanto al nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios que la Convención Colectiva les ofrece.

Dicho trabajo se elaboro bajo un Marco Metodológico concreto. El estudio fue de tipo descriptivo, ya que se logro describir situaciones y eventos de la realidad. La Estrategia seguida fue de campo, (información directa de la realidad). Se uso un Diseño no experimental de tipo transaccional. Igualmente se recolecto y analizo información de fuentes primarias (libros, tesis, paginas Web, etc.) y de Fuentes Secundarias. Igualmente se utilizo un tipo de muestreo aleatoria, que definió el tamaño de la muestra del presente estudio.

Los Resultados más resaltante fueron los siguientes:

La mayor proporción de entrevistados tanto en Régimen de Campamento (58%) como en Régimen de Ciudad (73%) posee una media Calidad de vida objetiva. Mientras que el 42% de la muestra que vive en Régimen de Campamento y 26% de la muestra que vive en Régimen de Campamento reportaron una alta calidad de vida objetiva alta.

En general la calidad de vida subjetiva en ambos regímenes fue alta y a pesar de que los niveles de coherencia entre las dimensiones objetivas y subjetivas no fueron tan altos siempre arrojaron resultados superiores que los niveles de incoherencia.

Es importante señalar que más del 50% de los entrevistados para ambos regímenes reconocen la contribución que ha tenido la empresa a través de los beneficios contractuales a su calidad de vida, independientemente de su nivel.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

Desde 1958 en adelante, inicio de la nueva era democrática en el país, la negociación colectiva ha sido en Venezuela el mecanismo fundamental para el desarrollo de las relaciones laborales. Por ello que esta reviste una gran importancia no solo para los trabajadores y la empresa sino también para la sociedad. Es un instrumento idóneo y eficaz para la solución de todo conflicto y para el logro de reivindicaciones socioeconómicas que contribuyan a buscarle solución a lo que se ha denominado la Cuestión Social (Zapiola, 1995, p. 352). Esta se logra a través de un conjunto de acciones que conducen a la búsqueda de un consenso que, de lograrse, se traduce en una Convención Colectiva (Cosmopolis, 1997, p. 148). Lo cual trae como consecuencia para los trabajadores incrementar su poder de negociación, beneficios y condiciones de trabajo más satisfactorias; igualmente para los empleadores (dadores de trabajo) que se benefician al igualar en forma proporcional su participación en las cargas sociales, al estabilizar los costos de producción y en los casos de contratación por rama de industria, al evitar la competencia desleal (Caldera Pietri, 1991, p. 21), garantizando los derechos del mismo.

Esta Convención Colectiva, es particularmente importante en empresas del sector primario que necesitan, una amplia, bien calificada y comprometida fuerza laboral que genere cada día mayor valor agregado a su gestión, para el cumplimiento de los objetivos que esta se trace y lograr ser una empresa competitiva y productiva.

Tal es el caso de Empresas del sector Energético como “Petróleos de Venezuela”, la cual posee una amplia fuerza laboral calificada, con un conocimiento profundo de su trabajo, comprometido a responder a las exigencias del mercado nacional e internacional, con el fin de que la corporación pueda mantenerse competitiva y rentable a la par de un mercado cada vez más exigente. Por lo tanto es importante decir, que la empresa depende en gran medida de los trabajadores de nomina contractual, quienes se caracterizan por ser los responsables directos de la producción petrolera. Esta nomina representa el 67% del total de trabajadores que laboran en la misma, independientemente de la nómina que ocupen, de allí la vital importancia de manejar adecuadamente las relaciones obrero patronales. Más aun cuando esta empresa representa la mayor generadora de divisas para el estado Venezolano, en virtud del alto grado de desarrollo que ha alcanzado y de la cantidad de reservas de petróleo y gas que existen a lo largo y ancho de la geografía del país, lo cual la sitúa entre los primeros cinco países del mundo en cuanto a reservas y producción. Igualmente su participación en el exterior, como Estados Unidos (con 7 refinerías y sistemas de distribución con acceso a 15.000 estaciones de servicio), en Europa (con 9 refinerías y acceso a 2.400 estaciones de servicio) y en el Caribe (con 1 refinería), garantiza el mayor aporte al Producto Interno Bruto (PIB) del país. Está claro entonces que la industria petrolera (PDVSA) seguirá siendo por mucho tiempo, factor fundamental de la economía venezolana, no sólo como simple generadora de ingresos, sino como agente que propicia la inversión, la creación de nuevas empresas y la conquista de nuevos mercados, todo lo cual se

traduce en desarrollo nacional y mejor calidad de vida para el venezolano.

Por eso una empresa como esta debe garantizar la Paz laboral, evitando la paralización de actividades por parte de la nomina Contractual, ya que en función de la naturaleza del paro o huelga las perdidas serían millonarias tanto para la empresa como para el estado Venezolano. Como se menciona en el comienzo de este apartado, la negociación colectiva y por ende la Convención colectiva es uno de los medios mas efectivo de solución de conflicto que garantiza la Paz laboral, es decir, las buenas relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. Pero es necesario señalar que aun cuando la convención colectiva es un medio pacifico para obtener la paz laboral, no se debe pensar que esta sea una garantía de la misma, a pesar de ella, en un momento dado puede sobrevenir un conflicto.

Es por ello que la empresa se ha caracterizado por crear acuerdos muy competitivos y favorables para sus trabajadores, a través de políticas orientadas a la satisfacción y retención del personal y por ende a su compromiso laboral con la misma. Como prueba de ello la empresa ha creado Políticas de Compensación destinadas a mantener altos grados de satisfacción entre los trabajadores de la nomina contractual, a través de un escala salarial que se encuentra en un percentil 75 por encima de la escala salarial del mercado nacional, comprobando objetivamente que los trabajadores petroleros son los mejores pagados son los de Petróleos de Venezuela.

PDVSA en su compromiso de asegurar la satisfacción de sus trabajadores, ofrece una serie de beneficios socioeconómicos, asistenciales, generales, etc., a través de la Convención Colectiva Petrolera, que garantiza una mejor calidad de vida para el trabajador y su familia. Estos beneficios derivados de la Convención Colectiva aplica de igual forma para todos los trabajadores de la empresa que pertenezcan a la nomina contractual, pero se diferencian según en el régimen en que se aplique, por ejemplo, en el Régimen de campamento el beneficio educativo actúa a través de escuelas gratis, transporte escolar, útiles escolares, asistencia médica, casas de abasto, etc., mientras que en el Régimen de ciudad los beneficios educativos aplica a través de una ayuda única y al comienzo del año escolar para la compra de materiales y útiles escolares, por lo tanto las condiciones de trabajo y los beneficios contractuales varían en función al régimen que se aplique, y siempre orientadas a mejorar la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

Sin embargo, la calidad de vida del trabajador no solo dependerá de los esfuerzos que realice la empresa (beneficios de la convención colectiva) por mejorarla, existen también otros factores ajenos a la misma que esta no puede controlar, como el entorno político, económico (proceso inflacionario), social, cultural y sobre todo el nivel de percepción subjetiva de los trabajadores. Es por esto que no necesariamente los esfuerzos que haga la empresa por mejorar la calidad de vida del trabajador va ser percibida por este como tal, independientemente existan o no problemas en el entorno.

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto en la presente investigación, se plantearon las siguientes preguntas:

- ¿Perciben los trabajadores de la nomina contractual subjetivamente el mismo nivel de calidad de vida objetivo que reportan?
- ¿Existen diferencias entre la calidad de vida objetiva y subjetiva para cada uno de los Regímenes?
- ¿Los trabajadores que reportan una alta calidad de vida objetiva perciben que se debe a los beneficios de la Convención Colectiva de Petrolera?

Las respuestas a estas preguntas, basadas en un estudio de campo a una muestra de trabajadores de la Nomina contractual, para el Régimen de Campamento y Régimen de Ciudad, permite a la empresa calibrar los factores antes expuestos, para lograr la satisfacción del trabajador y por ende la colaboración de este a través de su trabajo al logro de las metas corporativas establecidas. Además permite conocer a la empresa que tan efectivos han sido en concientizar a su Nomina contractual con respecto a sus esfuerzos por procurarles los mejores niveles de calidad de vida posible, garantizando al mismo tiempo la viabilidad económica de la empresa.

Objetivo General

Determinar como perciben los trabajadores de la nómina contractual (Régimen de Campamento y Régimen de Ciudad), su calidad de vida sobre la base de los beneficios socio económicos derivados de la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA del año 2000 – 2002.

Objetivos específicos

- Conocer los beneficios socio económicos que se derivan de la Convención Colectiva de Trabajo del año 2000 – 2002 para los trabajadores de la nómina contractual de PDVSA, tanto en Régimen de Campamento como en Régimen de Ciudad.
- Determinar el nivel de Calidad de Vida Objetiva de los trabajadores de la nómina contractual (Régimen de Campamento y Régimen de Ciudad).
- Determinar cual es el nivel de Calidad de Vida Subjetiva que perciben los trabajadores de la nómina contractual (Régimen de Campamento y Régimen de Ciudad).
- Determinar en que medida existe correspondencia entre el nivel de Calidad de Vida Objetiva registrada y el Nivel de Calidad de Vida Subjetivo percibido por los trabajadores (Régimen de Campamento y Régimen de Ciudad).
- Determinar en que medida los trabajadores de la nómina contractual perciben que su calidad de vida objetiva se debe a los beneficios que reciben de la Convención Colectiva de Trabajo 2000 – 2002.

MARCO TEORICO

I.- CONVENCIÓN COLECTIVA

1. El convenio colectivo propiamente dicho

La Convención colectiva aparece como un “fenómeno de la vida social intensa de los países de gran capitalismo y de fuerte desarrollo sindical” (Gonder, 1974, p. 344), pues para poder surgir requiere de la existencia de la democracia como sistema político de la sociedad, que garantice a los diversos grupos que se constituyen la posibilidad de expresar sus ideas y de luchar por el logro de sus intereses.

Para su existencia, la contratación colectiva requiere del reconocimiento: a) del derecho de los hombres a asociarse y de organizarse en sindicatos, o grupos, constituidos con relación al trabajo; b) del derecho del empresario a dedicarse a actividades lucrativas y contribuir al bien colectivo; c) del derecho a contratar, a lograr transacciones mediante las cuales se determine la contribución de cada una de las partes al bien común, y lo que de el corresponde a cada quien.

La convención colectiva surgió de la conjunción de varios factores: a) el desarrollo industrial dando origen a un proletariado asalariado y a un empresariado capitalista propietario de los factores de producción; b) el movimiento obrero organizado que surgió con un doble fin, el de obtener libertad de acción (de coalición y de asociación) y mejorar las condiciones de empleo; c) la aparición de movimientos ideológicos que la facilitaron, como económicos, en pro y en contra del capitalismo (el socialismo utópico, el materialismo histórico, el sindicalismo, el cooperativismo); y jurídicos, críticos del individualismo, esto es, de libertad de contratación y la autonomía de la voluntad.

“Convención y negociación” son conceptos que generalmente se utilizan como sinónimos, entendiéndolos como un proceso que se realiza entre unidades sociales, actores, quienes perciben sus relaciones como una forma de resolver conflictos y de encontrar la solución a problemas, y que consiste en una serie de comunicaciones a través de las cuales una parte hace a la otra ofertas condicionadas (generalmente bajo la forma de promesas y amenazas) y la otra parte responde de la misma manera con contraofertas condicionadas, con el objeto de llegar a una transacción sobre una materia de preocupación común (Caldera, 1991, p. 15).

“Contrato” se define como “una convención entre dos o mas personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellos un vínculo jurídico” (Cód. Civil de Venezuela, Art. 1133) . Este concepto supone esencialmente una obligación pero el Contrato Colectivo de Trabajo no es fuente directa, inmediata de obligaciones individualmente determinadas; su consecuencia no es crear obligaciones sino condicionar ciertos aspectos de la relación laboral. Por lo tanto el Convenio Colectivo de Trabajo es “el acuerdo escrito relativo a

las condiciones de trabajo y de empleo que emana de la negociación colectiva” (Pasco, 1977, p. 3); es el producto de un proceso continuo y complejo. El proceso de negociación colectiva, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo como el que “se efectúa entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación” (OIT, 1986, p. 5)

1.1. Características

- La contratación colectiva se caracteriza fundamentalmente por ser “colectiva”, la cual supone siempre pluralidad de trabajadores, aun cuando no supone pluralidad de patrones, el cual puede ser uno solo.
- Es “bipartita”, pues se trata de dos unidades sociales, cada una de las cuales presenta “demandas, proposiciones y contrapropuestas” haciéndose una serie de concesiones mutuas y llegando a un acuerdo libre.
- Es un Proceso “continuo”. La relación entre los actores negociantes es una relación a largo plazo; el proceso no termina al llegar a un acuerdo; en ese momento comienza a vivirse ese acuerdo, y él mismo se constituye en el punto de partida de un nuevo proceso de negociación, que más tarde se llevara a cabo para redefinir los términos de la relación. En consecuencia, el proceso de negociación, su resultado y su vivencia es afectado por las actitudes, los sentimientos y el tono de la relación entre los actores.
- Es un proceso “dinámico”, ya que durante todo el tiempo que ha existido se ha observado en ella cambios, crecimiento y desarrollo.
- Es un proceso “objetivo” en el cual se analizan los hechos, se establecen alternativas, y se selecciona la mas adecuada tomando en consideración una serie de elementos que definen la situación.
- Es un proceso “complejo y complicado”, tanto si se considera las partes que intervienen con todo su conjunto de intereses, actitudes, sentimientos, posición filosófica, ideología política, situación económica; como si se considera el proceso en si mismo, con las tácticas y estrategias que implica, la preparación de los participantes para poder negociar (conocimiento de la situación, materias por determinar, límites dentro de los cuales se puede actuar); o si se considera, en una etapa posterior, la aplicación de los términos del acuerdo a la relación de interdependencia existente entre las unidades sociales negociantes.

1.2. Objetivos e importancia.

El gran objetivo de la convención colectiva es el de lograr la paz laboral. Dentro del proceso de convención se resuelven las situaciones mixtas (conflictivas o cooperativas) existentes entre las dos unidades sociales, provenientes de intereses diversos y de diversas índoles. “Algunas veces los objetivos de ambos actores no se encuentran en conflicto, lo que significa una búsqueda de integración y unificación de los objetivos de ambas partes, orientadas por la convicción de que cuando hay fines comunes la solución los beneficiara a ambos, logrando mayores beneficios para los trabajadores y uniformidad en las condiciones de trabajo para los empleadores” (Caldera, 1991, p. 19). Es necesario señalar que aun cuando la convención colectiva es un medio pacifico para obtener la paz laboral, no debe pensarse que sea una garantía de la misma, a pesar de ella, en un momento dado puede sobrevenir el conflicto.

El otro gran objetivo de la contratación colectiva es el de fijar condiciones, o por lo menos condiciones mínimas, según las cuales ha de realizarse el trabajo, pues esta considerada como el medio más eficaz de fijar las condiciones de trabajo. Esto trae como consecuencia para los trabajadores incrementar su poder de negociación y obtener condiciones de trabajo más beneficiosas; para los empleadores, se han beneficiado al igualar en forma proporcional su participación en las cargas sociales, al estabilizar en los costos de producción, y en los casos de contratación por rama de industria, al evitar la competencia desleal.

La convención colectiva de trabajo cumple una importante función social, la cual se describe así:

- Es un medio de conciliación de conflictos sociales, a través de la armonización y el equilibrio entre los dos principales factores de la producción, ya que estabiliza la situación del trabajador y a la vez garantiza los derechos del patrono. Dentro de la empresa es un factor de paz, y en el ámbito de la sociedad es un factor de paz social.
- Es una forma de interrelación entre las partes y de participación de los trabajadores en la administración. Es la aplicación de los principios fundamentales de la democracia. En este sentido se logra una función de equilibrio social.
- Dentro de la empresa, los patrones al mejorar las condiciones de trabajo a los trabajadores, contribuyen a aumentar la productividad. A nivel de la sociedad, “evita o aminora la competencia desleal entre las empresas imponiéndoles costos similares”.
- Es una fuente dinámica del Derecho del Trabajo, pues mientras la legislación limita su campo de acción al establecimiento de derechos mínimos, aplicables a todos los trabajadores, la convención amplía o establece nuevos derechos de acuerdo con las condiciones que prevalecen en cada empresa o rama de industria.
- “Es una institución de amplio desarrollo mundial, que juega cada vez más un papel trascendental en la estructura económica de las naciones.”

1.3. Unidad de Negociación

En la convención colectiva el actor trabajador siempre se presenta en una forma “colectiva”, ya sea en una organización formal como el sindicato, o en organizaciones informales que son producto de laborar juntos durante un tiempo considerable y de haber desarrollado unas actitudes frente al otro actor. El actor patrono, quien puede ser uno solo, bien sea realmente el propietario del capital o se trate de quienes lo representan.

“Entre la organizaciones que representan los intereses de los trabajadores en la negociación colectiva los sindicatos son los más importantes”(OIT, 1974, p.17), ya que es tan importante el papel que han desempeñado estas organizaciones en la sociedad moderna que Friedman y Naville afirman: “La función esencial de los sindicatos es la negociación colectiva” (Naville, 1961, p. 183). Los sindicatos escogen a las personas que deberán representarlos, que deberán negociar con los patronos.

“La parte empresarial es a veces una sola empresa que actúa únicamente en su propio nombre, otras veces un grupo de empresas que actúan conjuntamente por intermedio de un órgano creado a tal efecto, o bien, en otros casos una asociación de empleadores de carácter permanente” (Dale, 1981, p. 253).

La negociación puede llevarse a cabo en el ámbito de una empresa o en el de una industria. En

Europa predomina la convención colectiva a nivel de industria, mientras que en Iberoamérica los convenios colectivos por rama de industria están poco extendidos, lo más corriente es convenio colectivo de empresa.

1.4. El proceso de negociación.

El convenio colectivo es el resultado de un proceso continuo, que abarca una serie de tareas importantes, anteriores y posteriores a la discusión, las cuales constituyen tres etapas diferentes:

- a) *Antes de la negociación:* Es necesario recopilar una información adecuada, exhaustiva y confiable sobre todos y cada uno de los elementos que influyen en la convención, incluyendo factores internos a la empresa, donde deben estudiarse reportes que sugieren defectos en el contrato anterior para su revisión, se analizan las quejas y reclamos del personal, los trabajadores estudian experiencias en contratos de otras empresas del mismo ramo y los empresarios tratan de anticiparse a las demandas y peticiones de los trabajadores con el fin de preparar los argumentos necesarios. Como factores externos a la empresa incluyen el nivel de sueldos y salarios de la comunidad, en empresas del mismo ramo, comparación de mano de obra y volumen de producción con otras empresas, información sobre las tendencias contractuales en las otras empresas que constituyen la competencia, las condiciones del mercado, las condiciones económicas de la empresa, etc. Para el actor trabajador esta necesidad proviene de que debe preparar el “pliego” a ser presentado a la empresa para servir de base a las discusiones; para el actor patronal la necesidad proviene de que debe concurrir a las discusiones bien informado como para responder a los requerimientos que harán los trabajadores y costear el monto total del pliego para fijar las estrategias de negociación y saber hasta donde puede dar en un determinado beneficio, su impacto económico para la empresa y visualizar su proyección en costos a futuros.

“En esta etapa la empresa trata de transmitir a los trabajadores el máximo de información sobre ella, su situación, su posición relativa frente a empresas competidoras, y las líneas generales de su política de personal, a fin de que las posiciones asumidas por ella puedan ser aceptadas por el sindicato o grupos de trabajadores. De la misma manera, trata de demostrar receptividad frente a las expectativas de su personal, incluyendo sus necesidades, así como lo que consideran mas justo” (Caldera, 1991, p. 25).

- b) *La negociación propiamente dicha:* Comienza con la presentación del pliego que ha de ser discutido. En esta etapa se incluye la evaluación del pliego, desde el punto de vista legal, para definir con exactitud los puntos relacionados con disposiciones legales y normas existentes; desde el punto de vista económico-financiero, para definir el costo de las peticiones, y determinar si la empresa esta en capacidad de responder.

La evaluación del pliego conduce a la fijación de la posición de la empresa, con la cual va a concurrir a la mesa de negociación. Generalmente, expresa una posición extrema que responde al mínimo que los trabajadores pueden aceptar, a la cual se le opone el límite máximo expresado en el pliego presentado.

El proceso puede asumir unos de los cuatro procesos de negociación siguiente:

- a) negociación distributiva: resuelve conflictos de intereses provenientes de un área de

negociación en común, donde los objetivos de una parte están en contradicción con los de la otra; b) negociación integrativa: busca intereses comunes o complementarios entre las partes, y trata de resolver problemas con que se encuentran ambas; c) estructuración de las actitudes: comprende acciones que influyen sobre las actividades de las partes entre sí, y afecta a los lazos básicos de la relación, conduciendo a la obtención de los módulos de relación deseables entre ellas; d) negociación intraorganizativa: busca obtener consenso entre los diversos grupos que constituyen a cada una de las unidades sociales que participan en el proceso de negociación (Walton, 1974, p.p. 17-19).

Esta etapa termina con el acuerdo entre las partes, la transacción contenida en el convenio colectivo.

- c) *Posterior a la Negociación:* se procede a la implementación inmediata del Contrato Colectivo, a su divulgación, y a la evaluación de los resultados con el fin de compararlos con las previsiones, y encontrarle explicación a las que no coincidieron. El Contrato debe comenzar a ejecutarse inmediatamente después de firmado, y de depositado ante la autoridad respectiva.

La divulgación del Contrato es otro importante paso, porque así todos, tanto trabajadores, supervisores y todos los integrantes de la organización, quedan informados de los nuevos derechos y condicionamientos a que se sujetarán en lo sucesivo.

Esta etapa del proceso, sirve de referencia y punto de partida para el nuevo Contrato: los logros obtenidos, la aplicación del Contrato, las quejas y reclamos que surjan, sirven de marco de referencia para comenzar el nuevo proceso de negociación. Es por esta razón que se afirma que “la negociación de un Contrato Colectivo comienza el mismo día en que queda firmado el Contrato anterior”(Pasco, 1977, 99. 10-11).

1.4.1. Negociaciones sobre salarios y otros asuntos.

La defensa del nivel de vida de los trabajadores consiste principalmente en conservar el poder adquisitivo del salario nominal, es decir, de la cantidad de dinero que se les paga. Por ello las organizaciones de trabajadores además de tener una amplia variedad de tareas, se preocupan por la defensa y mejoramiento del nivel de vida de sus afiliados, siendo esta la más importante. Por lo tanto significa que los sindicatos deben seguir una política de negociación activa sobre los salarios.

La paga de un trabajador consiste en una combinación de varios importes, como el salario básico, las primas, la remuneración de horas extraordinarias, etc. Para fijar el importe de cada uno de estos pagos, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

El único objetivo de la negociación colectiva consistía prácticamente en fijar los niveles salariales, pero en la actualidad, aunque estos siguen siendo el tema principal en casi todas las negociaciones, y aunque los conflictos sobre salarios siguen siendo la causa más importante de las huelgas, los asuntos que se tratan en las negociaciones colectivas abarcan un campo muy extenso, entre las cuales se encuentran:

- a) *Duración del trabajo:* Reducir la duración del trabajo ha sido siempre una de las

principales metas de los sindicatos y la motivación de innumerables manifestaciones obreras. Tanto en 1919, cuando se fundó la OIT, como en 1864, cuando se fundó la Asociación Internacional de Trabajadores (primera internacional), los trabajadores sindicados de muchas partes del mundo pusieron la reducción de la duración del trabajo a la cabeza de su lista de reivindicaciones. Pero negociar sobre la duración del trabajo es mucho más complicado de lo que parece ya que presenta problemas como igualdad de horarios (días, noches, fin de semana, días festivos, etc.), horarios más flexibles para jóvenes, mujeres y ancianos, jornadas más cortas cuando el trabajo es desagradable, insalubre, entre otros problemas.

- b) *Vacaciones, días festivos y licencias*: La mayoría de los trabajadores gozan de vacaciones, licencias y días festivos pagados, pero casi siempre gracias a que sus sindicatos han luchado por ello. La Ley del Trabajo de Venezuela establece las vacaciones pagas de 15 días por un año de servicio ininterrumpido, más un día adicional a partir del segundo año hasta cumplir un máximo de 30 días. Pero esta disposición puede ser mejorada en el convenio colectivo gracias a las negociaciones. Los trabajadores también esperan que se les paguen los días festivos, religiosos u otros, como el día de la independencia, el día del trabajador, etc. Por lo general la LOT establece la lista de los días festivos pagados, pero a veces su pago debe lograrse mediante negociaciones.

Según el Convenio Internacional del Trabajo núm. 140, los estados que lo ratifiquen deben formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados, la concesión de licencia pagada de estudios con fines de formación profesional, de educación general y de educación sindical. Existen licencias pagadas por algunos otros motivos por ejemplo, los empleadores conceden generalmente una licencia pagada con motivo de fallecimiento de un familiar muy cercano.

- c) *Seguridad e Higiene*: Otro asunto muy importante sobre el que se negocia es la seguridad e higiene en el lugar de trabajo. La negociación tiene dos finalidades al respecto: la primera es la prevención, en donde los sindicatos pueden solicitar el mejoramiento de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Y la segunda finalidad es conseguir que se dote al lugar de trabajo de un buen servicio médico, o al menos de primeros auxilios, porque, por excelentes que sean las medidas de seguridad, el peligro de accidente nunca se elimina por completo.

1.5. Los Efectos de la Convención Colectiva

Los efectos del Convenio Colectivo pueden ser vistos como Normativo u Obligacional.

El normativo consiste en la posibilidad de crear normas jurídicas generales y obligatorias que afecten inmediatamente a los contratos individuales existentes y a los que se realicen en el futuro. Estas normas son fuente de derecho pues aseguran que cuando el servicio sea prestado, será bajo las condiciones señalado por las mismas.

El efecto normativo del Convenio Colectivo se encuentra orientado por dos ideas básicas:

- El principio de favor, o principio de condiciones mínimas, el cual consiste en que todos los contratos que se hagan en un futuro deben ser iguales o mejores que los anteriores.
- La declaratoria de obligatoriedad general, el Convenio debe aplicarse en forma obligatoria a quienes son miembros de la unidad social, y a quienes entren en el

-
- futuro estén o no afiliados a los sindicatos negociadores de la convención colectiva.

“Las cláusulas normativas tienen eficacia imperativa. Es un derecho que deroga ampliamente la libertad contractual de los contratantes, lo que implica que aquellas cláusulas que infrinjan o violen en Convenio Colectivo carecen de validez, es decir, son nulas. Únicamente puede ser derogado, cuando es a favor del trabajador, o cuando el mismo convenio expresamente lo autorice” (Caldera, 1991, p. 28)

Los efectos obligacionales son los que indican cada una de las obligaciones de las partes contratantes y los derechos correlativos.

Los Convenios Colectivos, como toda norma jurídica, producen efectos dentro de su ámbito de validez, que puede ser:

- a) Espacial: el territorio en el cual rige
- b) Material: la materia que regulan
- c) Personal: los sujetos a quienes se aplica
- d) Temporal: el periodo durante el cual rige

1.6. Contenido general del convenio colectivo

El convenio colectivo de trabajo, tal y como lo señala el Art. 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, es decir, las cláusulas que conforman el contenido del convenio colectivo versan sobre variadas materias, y no necesariamente acerca de condiciones de trabajo en forma exclusiva. El convenio contractual se suele clasificar de la siguiente manera (Zapiola, 1987, p. 320).

- a) Cláusulas normativas
- b) Cláusulas obligacionales o de relación
- c) Cláusulas de envoltura contractual
- d) Cláusulas transitorias o eventuales.

1.6.1. Cláusulas Normativas

La identidad del contrato colectivo proviene de la parte normativa, que constituye su sustancia y su esencia, ningún contrato puede existir careciéndole esta parte (Arria Salas, 1987)

Son aquellas cláusulas de carácter socio económico, tales como las que regulen los regímenes de jornada de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, utilidades, servicios y beneficios sociales para los trabajadores, empleo, estabilidad, antigüedad, preaviso, etc. Este tipo de cláusulas no pueden ser desmejoradas en los próximos convenios colectivos.

Característica:

- 1) *Novedad*: El contrato colectivo se presenta como un instrumento jurídico productor de normas, siempre nuevas
- 2) *Imperatividad*: La parte normativa es imperativa, en el sentido que no puede ser

- 3) desdeñada por aquellos trabajadores a quienes se dirige. Por igual razón la parte normativa resulta irrenunciable.
- 4) *Integración en los contratos individuales*: La parte normativa se integra en los contratos individuales de los trabajadores a quienes se les aplica. Esta aplicación se hace en la medida que ella sea más favorable que la cláusula del contrato individual de trabajo, de modo que no producirá efecto la cláusula normativa de contenido menor, no solo en cuanto a su influencia en los contratos de trabajo, sino tampoco respecto a los contratos individuales que se celebren en el futuro.
- 5) *Complementación de la ley y del contrato individual*: La parte normativa complementa la disposición legal en todo aquello que es más favorable y de igual modo se comporta respecto a la cláusula del contrato individual de trabajo.
- 6) *Fuente de derecho*: La parte normativa es considerada como fuente de derecho objetivo, pues esta constituido de normas jurídicas, de aplicación forzosa, a terceros que no intervinieron en su elaboración.
- 7) *Exclusividad de la extensión*: La parte normativa es la única susceptible de extensión, en los casos en que un decreto gubernamental ordene la aplicación general del contrato colectivo por ramas de actividad económica.
- 8) *Mejoramiento de las condiciones de los trabajadores*: La parte normativa no se la puede concebir creada para perjudicar a quienes se aplicara de inmediato o eventualmente, por tanto la convención colectiva no puede ser utilizada para desmejorar o dañar los contratos individuales de trabajo a los vigentes en la empresa para el momento de iniciarse la aplicación del convenio colectivo o a los que celebren los trabajadores futuros.

Clasificación:

- a) *Cláusulas que dependen de la extensión del ámbito personal de aplicación*: aplicables a todas las categorías profesionales involucradas, como por ejemplo, las de garantía de utilidades, aumento de salario; o aquellas que se aplican a una determinada categoría profesional, como por ejemplo, prima por trabajo nocturno, prima por trabajos penosos, etc.
- b) *Cláusulas relacionadas entre sí por su contenido*:
 - 1.- Sustantivas: aquellas que contienen un beneficio concreto para el trabajador.
 - 2.- Adjetivas: son las que establecen los procedimientos para hacer efectiva la aplicación la aplicación, el cumplimiento y la interpretación del contrato colectivo, tales como las que crean comisiones paritarias, o procedimiento de arbitraje, o de reclamos.
 - 3.- Autosuficientes: aquellas cuyo contenido está expresado en el propio cuerpo de la misma sin requerir ninguna otra ayuda para su comprensión y aplicación.
 - 4.- Insuficientes: son aquellos que se expresan en los anexos del contrato colectivo que forman parte principal del mismo. En estos anexos se señalan los detalles para su aplicación normalmente, correcciones a cláusulas del contrato ya sea debido a oscuridad del lenguaje utilizado en ellas o por haberse convenido alguna modificación sustancial de su contenido.
- c) *Cláusulas relacionadas por sus efectos temporales*:
 - 1.- Transitorias: aquellas que se aplican para producir un determinado efecto que puede desaparecer en el curso de la vigencia del contrato, como por ejemplo la bonificación a los trabajadores por causa de la negociación del contrato colectivo.
 - 2.- Definitivas: son aquellas que se incorporan al contrato individual de trabajo y permanecen dentro de él aun después de terminada la vigencia del contrato colectivo.
 - 3.- Condicionales: requieren la verificación de un determinado hecho para producir sus efectos, como los beneficios por enfermedad o incapacidad, los pagos de prima de producción o trabajos especiales, tiempo extraordinario o trabajo en tiempo nocturno.

- 4.- Retroactivas: aquellas que han sido establecidas como resultado de la negociación colectiva, como ocurre a veces con los aumentos de salario, vacaciones, utilidades y otras cláusulas principales.
- d) *Cláusulas que conciernen a la ejecución del contrato de trabajo*: Constituyen el conjunto más numeroso de las cláusulas normativas y se refieren a una diversidad de aspectos como jornada de trabajo, horarios remuneraciones y primas, descansos y permisos, regulación de transferencia, sustituciones, régimen de ascensos y promociones, relaciones obrero-patronales, transporte y tiempo de viaje y toda otra que se conecte con la prestación del servicio.
- e) *Cláusulas que atañen a la terminación del contrato de trabajo*: régimen de despidos, regulación de despidos colectivos, privilegios de inamovilidad, estabilidad en el empleo, y prestaciones e indemnizaciones por causa de la terminación del contrato.
- f) *Cláusulas que se refieren a la higiene en el trabajo, la seguridad industrial y la conservación de la salud*:
- 1.- Sobre higiene en el trabajo: limpieza del lugar de trabajo, sanitarios, agua potable, ventilación, aireación, e iluminación.
 - 2.- Sobre seguridad industrial: uniformes, zapatos de seguridad, dotación de implementos de seguridad, mantenimiento de comités paritarios de seguridad industrial.
 - 3.- Régimen de protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: incapacidades e indemnizaciones que se pagan por esa causa, suministro de prótesis, instrumentos ortopédicos y otros implementos que reduzcan la disminución de la incapacidad del trabajador accidentado.
 - 4.- Suministro de alimentación: sostenimiento de comedores, mantenimiento de servicios médicos, de enfermería, hospitales y suministro de productos farmacéuticos y medicinas.
- g) *Cláusulas vinculadas a la vida familiar del trabajador*: aquéllas que establecen determinados beneficios por causa del matrimonio, nacimiento de hijos, becas escolares, auxilio para la compra de implementos escolares, juguetes, ayuda a los gastos de entierro de familiares, etc.

1.6.2. Cláusulas obligacionales o de relación

La parte contractual esta configurada, principalmente, por cláusulas que establecen beneficios directos para el sindicato con el fin de fortalecer la organización sindical, independientemente de los alcances que se impriman a la parte normativa que beneficiara directamente a los trabajadores. Este tipo de cláusulas se suelen referir al reconocimiento de la organización sindical, descuento de cuotas sindicales, contribuciones del patrono con el sindicato, compromiso de no enganchar trabajadores sino a través de la organización sindical (Arria Salas, 1987).

Características:

- 1) *Sometimiento al derecho común de los contratos*: la parte contractual es regida íntegramente por las normas de Código Civil, puesto que las estipulaciones que comprende, corresponden al campo del derecho subjetivo.
- 2) *Accidentalidad*: La parte contractual no requiere su presencia dentro del contrato colectivo para darle configuración. En este caso no es necesario el deposito ante la autoridad administrativa para homologar estos acuerdos y darles eficacia jurídica, como si es fundamental que se haga con la parte normativa.

- 3) *Obligaciones Unipersonales*: Los acreedores y deudores de las obligaciones contenidas en la parte contractual, son los patronos y los sindicatos, cuando ella está únicamente dirigida al compromiso del mantenimiento de la paz laboral, pero por ser obligaciones unipersonales, dado que en ella no aparece contraprestación alguna por parte del sindicato, los acreedores de las mismas son éstos y el deudor el empresario.
- 4) *La parte contractual en los contratos colectivos por rama de actividad económica*: En relación con los contratos colectivos por rama de industrias, la parte contractual obliga, exclusivamente, a los patronos que la hayan estipulado en la convención obrero-patronal.
- 5) *Violación e incumplimiento*: la violación e incumplimiento de las cláusulas contractuales produce efectos distintos a aquellos que se aplican con relación a la infracción de las cláusulas normativas, ya que la violación de los compromisos subjetivos o la parte contractual deberá ser resuelta conforme a las normas del derecho civil.

Clasificación:

- a) *Cláusulas de taller abierto*: EL empresario esta obligado a contratar trabajadores, con exclusividad, de los que le suministre el sindicato o de contratar otros trabajadores no sindicalizados si no se obtiene ofertas de mano de obra del sindicato. En otros casos, la cláusula de taller abierto se resuelve dándole en general un trato preferente en la contratación a los trabajadores sindicalizados que tengan mejores aptitudes y condiciones que aquellos que, sin estar afiliados al sindicato, también opten al empleo.
- b) *Cláusulas de exclusividad del sindicato como agente de negociación colectiva sin requisito de afiliación*: Se trata de reconocer a la organización sindical el derecho de negociación colectiva que cubrirá por igual a los trabajadores sindicalizados y a quienes no lo están.
- c) *Cuotas sindicales*: El patrono esta en la obligación de descontar determinadas cantidades de dinero, a título de cuota sindical, a los trabajadores de la empresa, afiliados al sindicato. La retención del salario por ese concepto es autorizada previamente por el trabajador. Existe otra modalidad que es complementaria al caso anterior, al consagrar también el descuento de cuotas a trabajadores no afiliados al sindicato, como condición para gozar de los beneficios del contrato colectivo. Llamada también cuota de solidaridad.
- d) *Cláusula de taller sindicalizado simple*: La empresa conserva el derecho a contratar libremente los trabajadores, sean estos sindicatos o no, pero se concede un termino, normalmente breve, para que el trabajador que no lo sea se afilie al sindicato. Este tipo de cláusula es completamente ignorado en la práctica de la negociación colectiva venezolana.
- e) *Mantenimiento de la afiliación*: Se obliga a todos los trabajadores sindicados en la fecha de celebración del contrato colectivo y a todos aquellos otros que opten por afiliarse al sindicato, mantener su afiliación por todo el tiempo de duración de aquél.
- f) *Permisos sindicales*:

1.6.3. Cláusulas de envoltura

Grupo de cláusulas que fijan la duración, terminación, revisión del convenio y las definiciones de términos empleados en el texto del mismo.

1.6.4. Cláusulas Transitorias o eventuales

Son aquellas que regulan alguna materia acaecida en forma eventual entre las partes, o bien que requiere un tratamiento transitorio. Tal seria el caso del compromiso de normalizar las labores o retornar al trabajo luego de un proceso conflictivo o huelga.

II.- BENEFICIOS SOCIO ECONOMICOS

1. Beneficios Socio económicos

El paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados esta conformado por todas las formas de pago o recompensas que se derivan de su empleo. Esta tiene dos componentes: pagos financieros directos en forma de sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos (proporcional al cargo ocupado), y pagos indirectos en forma de prestaciones financieras como seguro y vacaciones pagadas (común para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado).

Los beneficios son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad. Los beneficios pueden ser de tipo económico, social e incluso combinados (socio económico).

2. Orígenes de los Beneficios Socio económicos.

La historia de los servicios y beneficios sociales es reciente y esta relacionada con la toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa. Los planes de servicios y beneficios que otorgan las empresas tienen su origen y han evolucionado por los siguientes factores; según Chiavenato

- Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales
- Exigencias de los sindicatos
- Legislación Laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno
- Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para atraerlos o para mantenerlos
- Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios.
- Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias. (Chiavenato, 2000, p.459)

En muchas empresas, los planes de servicios y beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada, caracterizada por aceptar con facilidad y

rapidez las reivindicaciones de los trabajadores, sea por inseguridad, falta de habilidad o incompetencia en las negociaciones con los líderes sindicales, justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. Pero en la actualidad los servicios y beneficios socioeconómicos que la empresa otorga (además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo), constituyen actividades con el objeto de fortalecer la calidad de vida y la motivación de los trabajadores.

3. Tipos de Beneficios Socio económicos

Siguiendo a Chiavenato, se distinguen los planes de beneficios socio económicos, considerando tres momentos en la vida del empleado que contribuyen a su tranquilidad:

- Como activo en el cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios de producción, etc.)
- Fuera del ejercicio del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, comedores, transporte, clubes)
- Desincorporado de la empresa, es decir, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, planes de jubilaciones).

Los planes de beneficios pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1. *En cuanto a sus exigencias:* Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según exigibilidad.
 - a) Beneficios Legales: Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como:
 - Prima anual
 - Vacaciones
 - Pensión
 - Seguro de accidentes de trabajo
 - Auxilio por enfermedad
 - Subsidio familiar
 - Salario por maternidad
 - Horas extras
 - Recargo por trabajo nocturno
 - Etc.

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por las entidades de seguridad social.

- b) Beneficios voluntarios: Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva. Incluyen:
 - Bonificaciones
 - Seguro de vida colectivo
 - Comedores
 - Transporte
 - Préstamos
 - Asistencia médico-hospitalaria diferenciado mediante convenio

-
- Complementación de la pensión.
2. *En cuanto a su naturaleza:* Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios, de acuerdo con su naturaleza.
- a) Beneficios monetarios: Concedidos en dinero a través de la nomina; generan obligaciones sociales que se derivan de ellos.
 - Prima anual
 - Vacaciones
 - Bono vacacional
 - Pensión
 - Complementación de la pensión
 - Bonificaciones
 - Planes de préstamos
 - Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad
 - Reembolso o subsidio de medicamentos
 - Pago útiles escolares hijos.
 - Etc.
 - b) Beneficios no monetarios: Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios.
 - Servicios de comedores
 - Asistencia médico-hospitalaria y odontológica
 - Servicio social y consejería
 - Club o asociación recreativa
 - Seguro de vida colectivo
 - Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa
 - Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina
 - Etc.
3. *En cuanto a los objetivos:* En cuanto a sus objetivos, los planes pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios.
- a) Planes asistenciales: Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad. Incluyen:
 - Asistencia médico-hospitalaria
 - Asistencia Odontológica
 - Asistencia financiera mediante préstamo
 - Servicio social
 - Complementación de la pensión
 - Complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad
 - Seguro de vida colectivo
 - Seguro de accidentes personales
 - b) Planes recreativos: Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio¹⁷
-

constructivo. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado. Incluyen:

- Asociación recreativa o club
- Áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- Música ambiental
- Actividades deportivas
- Paseos y excursiones programados
- Etc.

c) Planes supletorios: Servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida en el trabajo. Incluyen:

- Transporte o conducción del personal
- Comedores en lugar de trabajo
- Estacionamiento privado para los empleados
- Horario móvil de trabajo
- Cooperativa de productos alimenticios
- Agencia bancaria en el lugar de trabajo

Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarla por sí mismo.

4. Objetivos de un plan de beneficios sociales

El mecanismo mas utilizado para aumentar la participación y retención de personal esta en función de las expectativas de servicios y beneficios que podrán disfrutar.

Los beneficios socio económico tratan de ofrecer ventajas a los empleados, con el fin de que ellos le retribuyan a la empresa en términos de productividad y calidad. Algunas de estas ventajas son:

- Asistencia para la solución de problemas
- Aumento de la satisfacción en el trabajo
- Contribución al desarrollo personal y bienestar individual
- Confianza y seguridad en el trabajo
- Remuneración extra
- Oportunidades de ascensos
- Reducción de causas de insatisfacción.

Los planes de beneficios se orientan generalmente hacia el logro de ciertos objetivos referentes a las expectativas de corto y largo plazos de la empresa, con relación a los resultados de los planes. Los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son:

- Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados
- Mejoramiento del clima organizacional
- Reducción de la rotación de personal y del ausentismo.
- Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos

-
- Aumento de la productividad en general.

5. Criterios para el planeamiento de servicios y beneficios.

La adopción de planes y programas de servicios y beneficios “es el resultado de muchos ensayos, discusiones y estudios que obedecen a objetivos y criterios determinados” (Chiavenato, 2000, p. 467). Para fijar los beneficios es necesario que la empresa fije objetivos y criterios. Existen algunos principios que sirven como criterios para diseñar el esquema de los servicios y beneficios que la organización pretende implantar o desarrollar

Principio del retorno de la inversión: este principio básico plantea que no debe concederse voluntariamente ningún beneficio al empleado, a menos que, como retorno a la organización, haya rendimiento en términos de productividad y moral por parte del empleado.

Principio de responsabilidad mutua: “El costo de los beneficios sociales debe ser de responsabilidad mutua, es decir, los costos de los beneficios deben compartirse entre la organización y los empleados beneficiados” (Chiavenato, 2000, p. 468), o por lo menos, la concesión de un beneficio debe reposar en la solidaridad de las partes involucradas. Este principio consiste en las personas que cooperan entre sí para alcanzar un propósito del grupo y como los servicios y beneficios son complementos de los requisitos del trabajo, la empresa tiene derecho a esperar estándares más elevados de eficiencia de los empleados.

Algunos beneficios son totalmente pagados por la empresa como: servicio social, permisos remunerados, horas extras, etc. Otros son prorrateados, es decir, que se pagan, en proporciones que varían mucho, entre la empresa y el empleado: comedores, transporte, asistencia educativa, etc.. Otros los pagan en su totalidad los empleados: seguro de vida colectivo subsidiado, cooperativas de consumo, etc.

Otros principios: Existen otros principios que sirven como criterio para el desempeño de los planes de beneficios, a saber:

- Los beneficios otorgados a los empleados deben satisfacer alguna necesidad real.
- Los beneficios deben limitarse a las actividades en que el grupo es más eficiente que el individuo.
- El beneficio debe extenderse a la base más amplia posible de personas.
- La concesión del beneficio no debe despertar connotaciones de paternalismo benevolente.
- Los costos de los beneficios deben ser calculables y deben tener una financiación sólida y garantizada para evitar implicaciones políticas.

III.- CALIDAD DE VIDA

El interés por la calidad de vida ha existido desde tiempos inmemorables. Sin embargo la aparición del concepto como tal y la preocupación por la evaluación sistemática y científica del mismo es relativamente reciente (Gómez, 1999, p. 1).

El término Calidad de Vida comenzó a utilizarse en la década de los 30, a raíz de un estudio elaborado por Thorndike sobre las características positivas y negativas de ciudades y pueblos en los Estados Unidos. Pero la idea comienza a popularizarse en la década de los 60 hasta convertirse hoy en concepto utilizados en ámbitos muy diversos, como son la salud, la educación. La economía, la política y el mundo de los servicios en general.

En un primer momento, la expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante las décadas de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos (Arostegui, 1998). Pero es a partir de los años 70 cuando el término Calidad de vida empieza a utilizarse como una reacción a los criterios economicistas y de cantidad que rigen en los llamados “Informes Sociales”, “Contabilidad Social” o estudios de nivel de vida (Rueda, 1997, p.74).

El desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provocará el proceso de diferenciación entre éstos y la calidad de vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos.

La calidad de vida como concepto, es de definición imprecisa y la mayoría de investigadores que han trabajado en el, están de acuerdo en que no existe una teoría única que defina y explique el fenómeno

Levi y Anderson (1980) señalan que, un alto nivel de vida objetivo (ya sea por los recursos económicos, el hábitat, el nivel asistencial o el tiempo libre), puede ir acompañado de un alto índice de satisfacción individual, bienestar o calidad de vida. Pero esta concordancia no es biunívoca. Para ellos, “por encima de un nivel de vida mínimo”, el determinante de la calidad de vida individual es el “ajuste” o la “coincidencia” entre las características de la situación (de existencia y oportunidades) y las expectativas, capacidades y necesidades del individuo, tal y

como el mismo las percibe (Levi y Anderson, 1980, p. 56). Por lo tanto la noción de Calidad de Vida es una adaptación entre las características de la situación de la realidad y las expectativas, capacidades, satisfacción y necesidades del individuo tal como las percibe el mismo y el grupo social.

En contra posición, Seller (1986), señala que las medidas de satisfacción se han elaborado sobre un “listado inagotable” de indicadores de bienestar social y cuestiona los resultados de las encuestas de opinión, basándose en que de estos se obtienen respuestas convencionales o condicionales. Afirma que dichas encuestas miden percepciones subjetivas sobre la calidad de vida y no la calidad de vida en si misma. El autor concibe la Calidad de vida como una sumatoria de satisfacción, dada por múltiples indicadores estructurados en diferentes niveles. Los niveles de necesidad predominan sobre las aspiraciones y el nivel individual se sobrepone al colectivo (Seller, 1986, p. 67)

Transcurridos 20 años, aún existe una falta de consenso sobre la definición del constructo y su evaluación. Así aunque históricamente han existido dos aproximaciones básicas: aquella que lo concibe como una entidad unitaria, y la que lo considera un constructo compuesto por una serie de dominios, todavía en 1995, Felce y Perry encontraron diversos modelos conceptuales de calidad de vida. A las tres conceptualizaciones que ya había propuesto Borthwick –Duffy en 1992, añadieron una cuarta. Según estas la calidad de vida ha sido definida como (Felce y Perry, 1995, pp. 51-74):

- a)** La calidad de las condiciones de vida una persona.
- b)** La satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales
- c)** La combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, calidad de vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta
- d)** Como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

La evaluación del concepto presenta una situación parecida. Para Dennis, Williams, Giangreco y Cloninger (1993), los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían englobarse en dos tipos: Enfoques Cuantitativos, cuyo propósito es operacionalizar la Calidad de vida. Para ello han estudiado diferentes indicadores: Sociales (se refieren a condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, la recreación, el vecindario, la vivienda, etc.) ; Psicológicos (miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencia vitales); y Ecológicos (miden el ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente) y Enfoques Cualitativos que adoptan una postura de escucha a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y como los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente (Williams, Giangreco, Cloninger, 1994, p. 155).

A pesar de esta aparente falta de acuerdo entre los investigadores sobre la definición de calidad de vida y la metodología utilizada para su estudio, la mayoría de los autores conciben la Calidad de Vida como una construcción compleja y multifactorial sobre la que pueden desarrollarse algunas formas de medida objetiva a través de una serie de indicadores, pero donde tiene un importante peso específico la vivencia que el sujeto pueda tener de si mismo.

1. Calidad de vida Objetiva y Subjetiva.

Calidad de vida Objetiva: el autor Hankiss (1982) define la calidad de vida objetiva como la suma de los valores de uso realizado, absorbidos o consumidos en la vida de la gente. El autor sostiene que los indicadores son econométricos y relacionados con el nivel de consumo (Hankiss, 1982, p. 54). Para analizar o estudiar las características objetivas de la calidad de vida es necesario recolectar o adquirir información sobre las condiciones reales de vida y de la conducta evidente. La misma es algo totalmente independiente de la naturaleza del ser humano (Nussbaum, 1998, p. 130).

Calidad de vida Subjetiva: se define como el agregado de los valores de uso realizados, como es percibido subjetivamente por la gente, es decir mide la percepción acerca del consumo realizado y posible tal como es valorado por cada persona (Hankiss 1982, p. 56). Medir la calidad de vida subjetiva de un grupo de personas o una sociedad significa analizar las experiencias vividas, actitudes, opiniones de cada individuo, por lo tanto es necesario conocer como viven los sujetos, sus condiciones de vida, de existencia y que expectativas de transformación de estas condiciones desean y evaluar el grado de satisfacción que se consigue, es decir, tiene que ver con lo que las personas piensan, sienten y que es resultado de la realidad objetiva.

2. Utilidad del concepto de Calidad de vida

En líneas generales , para Schalock (1996), la investigación sobre Calidad de Vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una “Quality revolution” que propugna la planificación centrada en la persona la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad (Schalock, 1996, p. 168).

En este sentido, el concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general.

3. Modelos de investigación mundial sobre Bienestar

Enfoque Sueco de la investigación sobre la Calidad de vida: En 1954 un grupo de expertos de las Naciones Unidas sugirió que el PIB per capita es una medida insuficiente del bienestar de los ciudadanos, que se deberían basar no solo en las medidas monetarias sino en varios componentes diferentes que conforman el nivel de vida. Influido en parte por el grupo de expertos de las Naciones Unidas, Johansson realizó en 1968 la primera encuesta sueca sobre bienestar o calidad de vida (Nussbaum, 1998, p. 101).

Este tipo de investigación llevo a responder una serie de preguntas entre las que se²²

encuentra la base de las medidas del bienestar : ¿deben tomarse en cuenta las necesidades o los recursos de los individuos? . Otra es la cuestión acerca de si la propia persona o un observador externo es el que debe juzgar el bienestar individual. Además se debió decidir que tipos de indicadores se usaron y la forma en que se les utilizo.

Para las finalidades del estudio se entrevistó cerca de 6000 personas en el rango de edades de 15 a 76 años que vivían en Suecia. A los entrevistados se les pregunto sobre sus condiciones de vida en nueve diferentes áreas o componentes de la vida. Se usó un gran número de indicadores para la mayoría de los componentes, entre las cuales se encuentran (Nusbaum, 1998, p. 103):

<i>Componentes</i>	<i>Indicadores</i>
Salud y acceso al cuidado de la salud	Habilidad para caminar 100 metros, varios síntomas de enfermedad, contacto con enfermeras y doctores
Empleo y condiciones de Trabajo	Experiencia de desempleo, exigencias físicas del trabajo, posibilidad de salir del lugar de trabajo durante las horas laborables.
Recursos Económicos	Ingreso y riqueza, propiedad, habilidad para cubrir gastos inesperados de hasta 1000 dólares en una semana.
Educación y capacitaciones	Años de educación, nivel de educación alcanzado.
Familia e integración social	Estado Civil, relaciones con amigos y parientes.
Vivienda	Numero de personas por habitación, comodidad.
Seguridad de la vida y de la propiedad	Exposición a la violencia y robos.
Recreación y Cultura	Actividad en el tiempo libre, viajes de vacaciones.
Recursos Políticos	Votar en las elecciones, ser miembros de sindicatos y partidos políticos, etc.

Existieron muchas disyuntivas sobre si el bienestar o calidad de vida debiera estar fundamentado en las necesidades de las personas o en sus recursos. “Si se decide que las necesidades son lo más importante, entonces lo que interesa es el grado de satisfacción de las necesidades. Si se da mayor importancia a los recursos, entonces lo que interesa es más bien la capacidad del hombre para satisfacer esas necesidades o para controlar o dirigir conscientemente sus condiciones de vida” (Allaardt, 1977, p. 7).

La definición de nivel de vida que se dio en la primera discusión del concepto en relación con la encuesta de 1968 es “El dominio del individuo sobre los recursos en forma de dinero, posesiones, conocimiento, energía mental y física, relaciones sociales, seguridad y otros por23

medios de los cuales el individuo puede controlar y dirigir conscientemente sus condiciones de vida”. El elemento central es el dominio del individuo sobre los recursos.

Basar el concepto de Calidad de Vida o Bienestar en los recursos en vez de en las necesidades tiene algunas ventajas. En ese caso se considera al hombre como un ser activo que usa sus recursos para perseguir y satisfacer sus intereses y necesidades básicas. No hay que decidir cuales son esas necesidades, se supone que el individuo usa sus recursos como mejor conviene a sus intereses. Por otra parte, se debe decidir cuales son los recursos más importantes y, al hacerlo así, considerar para qué propósitos se les puede usar (Nussbaum, 1998, p. 109).

Sin embargo, el concepto de Calidad de vida sería muy limitado si se le basara únicamente en los recursos sin añadir condiciones esenciales. El mismo conjunto de recursos no tiene el mismo valor equivalente en todos los contextos. Por ejemplo un individuo que estudia derecho puede ser valioso en el mercado de trabajo en el país en que se graduó, pero de valor muy limitado en otro país. Por lo tanto, se debe considerar las arenas en que deben usarse los recursos. Los recursos del individuo y las características de la arena en que se les usa deben utilizarse juntos a fin de determinar el espacio que tienen los individuos para dirigir sus propias vidas (Coleman, 1971)

Entonces en esencia, la calidad de vida individual esta basado en gran medida en su dominio sobre los recursos, los cuales pueden utilizarse para los fines que el mismo encuentra mas satisfactorio.

Otros de los problemas que surgieron y que fue muy discutido fueron sobre si se deben utilizar indicadores “objetivos” o “subjetivos” o mejor dicho “descriptivos” o “evaluativos”. Con los indicadores descriptivos, al individuo se le pide que describa sus recursos y condiciones, por ejemplo: ¿qué tanto recibe usted como salario mensual?. Cuando se usan los indicadores evaluativos, se pide al individuo que evalúe su condición, por ejemplo: ¿esta usted satisfecho con su salario?. Dar énfasis a los indicadores descriptivos no significa que no se juzgue de interés saber si las personas están o no satisfechas. Por el contrario seria de gran interés descubrir la forma en que los recursos de las personas influyen en su nivel de satisfacción y, por supuesto, la forma en que esto a su vez influye en sus recursos y condiciones. Pero según la investigación, el bienestar o calidad de vida debe medirse en función de los indicadores descriptivos, ya que las opiniones de las personas y sus preferencias pueden irrumpir en el objetivo de la investigación, debido a que los datos deben referirse a las condiciones reales (Nussbaum, 1998, p. 115).

Modelo Escandinavo Comparativo sobre Bienestar o Calidad de Vida: En la década de los 70 en todos los países Escandinavos se realizaron encuestas nacionales sobre el nivel de la calidad de vida. Este estudio es realizado en 1972 por el Grupo de Investigación de Sociología Comparada de la Universidad de Helsinki, y apoyado por los consejos de investigación de los países escandinavos. Se basó en entrevistas a muestras de probabilidad nacional de aproximadamente 1000 personas en cada uno de los países: Dinamarca, Finlandia, Noruega, y Suecia.

La importancia del estudio Escandinavo sobre el bienestar fue que ofreció un sistema más abarcador de indicadores para describir el nivel y la calidad de vida que el modelo sueco. También es un sistema más abierto, que permite introducir nuevos indicadores y medidas cuando la sociedad cambia. Por otra parte el estudio Comparativo estaba inspirado claramente en la investigación sueca sobre el nivel de vida. Sin embargo se creyó que el modelo sueco era muy restringido y su concepción muy limitada para ofrecer una imagen sociológicamente significativa del bienestar en

una sociedad.

Un importante supuesto del enfoque sueco era que las encuestas sobre la calidad de vida debían ocuparse principalmente de medir los recursos mediante los cuales los individuos podían dominar y controlar sus vidas. En el estudio comparativo el sistema de indicadores se basó en el enfoque de las necesidades básicas. Este enfoque es a la vez mas complicado y más ambiguo que el enfoque sobre los recursos, pero sin embargo permite una consideración mas completa de las condiciones necesarias para el desarrollo humano (Nusbaum, 1998, p. 127).

Un enfoque sobre las necesidades básicas se concentra en las condiciones sin las cuales los seres humanos no pueden sobrevivir, evitar la miseria, relacionarse con otras personas y evitar el aislamiento. *Tener, amar y ser* son las palabras de efecto para llamar la atención sobre las condiciones necesarias centrales para el desarrollo y la existencia humana. Se supone claramente que hay necesidades humanas básicas tanto materiales como no materiales, y que es necesario considerar ambos tipos en un sistema de indicadores diseñado para medir el nivel actual de bienestar en una sociedad (Nussbaum, 1998, p. 127).

Tener se refiere a las condiciones materiales que son necesarias para la supervivencia y para evitar la miseria. Cubre las necesidades de nutrición, de aire, de agua, educación, de las enfermedades, etc. En los países escandinavos las condiciones materiales pueden medirse por medio de indicadores que se refieren a:

- *Los recursos económicos*: ingreso y riqueza.
- *Las condiciones de la vivienda*: medida en términos del espacio disponible y las condiciones en el hogar.
- *El empleo*: descrito en términos de la ocurrencia o ausencia de desempleo.
- *Las condiciones de trabajo*: el ruido y la temperatura en el lugar de trabajo, la rutina del trabajo físico, el grado de presión psicológica.
- *La salud*: varios síntomas (o su ausencia) de dolor o enfermedad, la disponibilidad de ayuda médica.
- *La educación*: años de educación formal.

Los indicadores de esta clase son usados tanto en la encuesta sueca sobre el nivel de vida como en el estudio escandinavo del bienestar. Estos indicadores están diseñados para describir las condiciones sociales en los países escandinavos. En los países del tercer mundo los indicadores serían muy diferentes y medirían , por ejemplo, la mera disponibilidad de alimentos, agua y vivienda.

Amar: se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales. El nivel de satisfacción de la necesidad puede evaluarse con medidas que indiquen:

- El arraigo y los contactos con la comunidad local;
- El apego a la familia y a los parientes;
- Patrones activo de amistad;
- Relaciones y contacto con compañeros miembros en asociaciones y organizaciones, y

- Relaciones con los compañeros de trabajo.

Un descubrimiento general en el estudio comparativo fue que la cantidad y fuerza de las relaciones sociales de compañerismo y solidaridad tenían una correlación de cero con el nivel material de vida, es decir, que las relaciones sociales son igual de ricas o cordiales tanto en las chozas como en los castillos.

Ser: se refiere a la necesidad de integrarse a la sociedad y vivir en armonía con la naturaleza. El lado positivo de ser puede caracterizarse como el desarrollo personal, mientras que los aspectos negativos se refieren al aislamiento. Los indicadores miden por ejemplo:

- Hasta dónde una persona participa en las decisiones y actividades que influyen en su vida;
- Las actividades políticas;
- Las oportunidades para realizar actividades recreativas;
- Las oportunidades de una vida significativa en el trabajo, y
- Las oportunidades de disfrutar de la naturaleza, ya sea mediante la contemplación o por medio de actividades como el paseo, la jardinería y la pesca.

Otra diferencia con respecto al estudio Sueco fue a que si se debían usar indicadores objetivos o subjetivos. Un problema básico que se enfrenta siempre al elaborar indicadores sociales es el de si, al evaluar el nivel de bienestar humano, uno debe basarse en medidas objetivas de las condiciones externas o en la evaluación subjetiva de los propios ciudadanos (Nussbaum, 1998, p 130). En el caso del estudio comparativo se decidió usar tanto indicadores objetivos como subjetivos.

Las palabras “objetivos y subjetivos” no son del todo claras ni carecen de ambigüedad. Lo objetivo se refiere a informes de las condiciones reales y a la conducta evidente, en tanto que lo subjetivo consiste en la medición de actitudes. Al usar indicadores subjetivos, de hecho se están estudiando los deseos de las personas, sin embargo, los indicadores objetivos a veces se refieren a las necesidades y a veces a los deseos. Al usar indicadores objetivos, no se pide a los entrevistados que evalúen si sus condiciones de vida son buenas o malas, satisfactorias o insatisfactorias, simplemente se les pide que informen de sus condiciones de vida o de su conducta de conformidad con algunos parámetros dados. Superficialmente, podría parecer por lo menos muy democrático basar los indicadores en las actitudes y opiniones propias de las personas. Sin embargo existe una gran variación en la habilidad para expresar la satisfacción y el descontento, y que las personas poco privilegiadas por lo general son menos capaces de expresar inteligiblemente sus recelos que otro tipo de personas. Lo importante es que los indicadores son diseñados por expertos que pueden tener en cuenta tanto las necesidades como los deseos de las personas al decidir lo que hay que registrar sobre las condiciones de vida de éstas (Nusbaum, 1998, p 131).

Por lo tanto en el estudio comparativo sobre el Bienestar o Calidad de Vida Escandinavo el problema se solucionó simplemente con la inclusión de indicadores objetivos y subjetivos, lo que parecía ofrecer una solución práctica al disminuir el conservatismo generalmente asociado con el uso exclusivo de indicadores subjetivos, a la vez que evitaba el indebido dogmatismo resultante de la utilización única de indicadores objetivos.

4. Estudios de Calidad de Vida en Venezuela.

En el contexto laboral Venezolano un estudio que merece ser mencionado es el de Demestre en 1986 en la Siderúrgica del Orinoco SIDOR, el cual tenía como objeto desarrollar un programa de Calidad de Vida en el trabajo para generar cambios organizacionales. A tales fines intentó identificar los factores de la organización que afectaban la satisfacción del personal, e intervenir sobre aquellas que necesitaban ser corregidas u optimizadas. Como resultado obtuvo un total de 47 factores que influyen sobre la calidad de vida laboral en grados de satisfacción experimentado por el personal de esa empresa. Entre estos se encuentran las condiciones físicas del contexto laboral, los reconocimientos hechos por el jefe al trabajador, la atención a problemas individuales, el trato recibido por parte del supervisor inmediato, la seguridad industrial, el orden objetivo de la planificación del trabajo entre otros factores.

Otro estudio sobre Calidad de vida realizado en Venezuela, pero a nivel comunitario es el de Reimel y Jiménez en 1997, estas autoras quisieron evaluar la calidad de vida percibida en 105 habitantes de una comunidad cooperativa venezolana, con el objeto de identificar diferencias entre la calidad de vida personal y la calidad de vida nacional. Los resultados indicaron que los sujetos del estudio perciben de manera negativa la calidad de vida nacional en los tres niveles (físico material, relaciones interpersonales y actividades); y de manera positiva la calidad de vida personal, especialmente a nivel comunitario.

A *nivel nacional* en los físico material existe insatisfacción por la seguridad personal, el elevado costos de los alimentos, ropa, medicina, transporte, vivienda, servicios médicos, entre otros. Las relaciones interpersonales son moderadamente insatisfactorias, considerándose que los funcionarios públicos son mal educados, poco dispuestos a ayudar a sus semejantes, hacen caso omiso de las leyes y están poco preocupados por el cuidado de la naturaleza. En cuanto a las actividades no se encuentra satisfacción por la actuación de la policía, de los vigilantes del tránsito y de los administradores públicos.

A *nivel personal* las personas de la muestra estudiada que trabajan se mostraron satisfechas con sus actividades y sus relaciones laborales, aunque no con sus sueldos y ciertas características físicos materiales de su lugar de trabajo.

Las relaciones y actividades familiares fueron satisfactorias para todos los participantes del estudio e igualmente satisfactorio ciertos elementos físicos materiales de este contexto. Finalmente se encontraron altos grados de satisfacción con la comunidad, especialmente hacia unos servicios públicos como el agua y electricidad, por el prestado por los bomberos y por las relaciones interpersonales existentes.

En este estudio también se encontraron asociaciones significativas entre los índices de calidad de vida percibida y las variables sociodemográficas género, edad y condición laboral. De acuerdo al género se observó que las mujeres suelen estar más satisfechas con los aspectos físicos materiales de sus lugares de trabajo que los hombres, también expresan satisfacción hacia la vida familiar y las actividades comunitarias realizadas. En tanto que las características físico materiales de sus casas si generan satisfacción en los hombres. Las personas con edades entre los 20 y 30 años se muestran satisfechos con su calidad de vida personal y la calidad de vida nacional. El grupo entre 31 y 40 años reveló insatisfacción hacia su calidad de vida personal y los mayores de 41 años perciben su propia calidad de vida familiar y comunitaria como bastante satisfactoria. La situación de la condición laboral es otra variable sociodemográfica que influye

en la calidad de vida percibida, en donde se encontraron mas satisfechas las personas que trabajan fuera del hogar, específicamente los hombres que laboran fuera de sus casas mostraron mayores índices de satisfacción en el contexto familiar que las mujeres que igualmente no trabajan en sus hogares.

Así como la calidad de vida laboral ha sido estudiada dentro de empresas del estado como SIDOR y dentro de comunidades, también se han realizado estudios en centros educativos formales. Reimel en 1991 inició el estudio sobre la calidad de vida percibida de profesores universitarios venezolanos, partiendo del supuesto que la calidad de vida percibida consiste en una actitud de satisfacción o insatisfacción experimentada por un grupo de personas ante diferentes situaciones y condiciones de vida. De acuerdo al modelo empleado por esta autora, la calidad de vida está conformada por dos dimensiones; el estilo de vida compuesta por variables objetivas, y la calidad de vida compuesto por variables subjetivas. Referente al contexto laboral y educativo, la mencionada investigación de Reimel se realizó con 124 profesores de USB (Universidad Simón Bolívar), dicha investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de los profesores de las condiciones y situaciones que caracterizaban 3 contextos, laboral, familiar y social, que conformaban su medio ambiente. Igualmente se interesó en identificar y describir los factores institucionales que incidiesen en la percepción del docente de su contexto laboral, además de examinar la posible influencia de la percepción del docente de los diferentes contextos en su percepción de su medio ambiente general. Este autor encontró que las expectativas son un factor determinante en el grado de satisfacción o insatisfacción experimentada por una población específica hacia su medio ambiente. Por otra parte descubrió que el contexto familiar correspondió al 50% de la calidad de vida percibida general, mientras que el contexto laboral, el 20%. Además los resultados revelaron que los elementos físico materiales generaron los mayores grados de insatisfacción y que la edad constituyo el único preedictor de la calidad de vida percibida en general. Reimel en 1994, hizo un segundo estudio de la calidad de vida percibida por profesores de dos universidades venezolanas, USB de la región capital y UNET de la región andina, y encontró diferencias asociadas a las condiciones y situaciones regionales. Los docentes de la región andina se mostraron mas insatisfechos que los de la región capital, debido principalmente a los elementos físicos y materiales del contexto laboral. Las mujeres de ambas muestras resultaron ser el grupo mas insatisfecho de la población, por lo que se deduce que el genero puede ser una característica sociodemográfica que se asocia con la calidad de vida laboral. Las relaciones interpersonales del contexto familiar surge como la principal fuente de satisfacción de ambas muestras, y tiende a incidir de forma favorable en el resto de los contextos en los cuales se desenvuelven estas personas. Una vez mas se demuestra que es importante considerar la calidad de vida familiar cuando se estudia la calidad de vida laboral. En estos estudios también se aprecia la importancia de las expectativas, la influencia del contexto familiar en los otros contextos de vida, así como la incidencia de variables sociodemográficas tales como el género y la edad en la calidad de vida reportada.

Marco Referencial

1. ¿Que es PDVSA?

Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) es una corporación mundial de energía, propiedad del Estado venezolano, con actividades operacionales y comerciales dentro y fuera de Venezuela. Sus operaciones abarcan la exploración, explotación, refinación, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados.

A 27 años de su creación, PDVSA es una de las compañías energéticas más importantes del planeta, con una base de activos que asciende a 55 millardos 860 millones de dólares.

Esta posición de liderazgo se soporta en la fortaleza de un recurso humano que trabaja para construir la corporación energética de referencia mundial por excelencia y cuyo talento transforma en progreso para la humanidad la inmensa base de recursos de Venezuela.

PDVSA cuenta con las mayores reservas de hidrocarburos en el continente americano, 78 millardos de barriles de crudo, que representan aproximadamente la mitad de las reservas de la región. Estos volúmenes la colocan en el quinto lugar mundial en disponibilidad de reservas probadas. Al sumar las reservas de la Faja del Orinoco, posee la mayor acumulación de combustibles líquidos del planeta, 300 millardos de barriles. Con respecto al gas natural, tiene aproximadamente el 30% de las reservas del continente americano, 148 billones de pies cúbicos, lo que la coloca en el sexto lugar en el ámbito mundial.

La capacidad de producción de crudo de Venezuela es de 3,9 millones de barriles diarios, con una infraestructura que incluye unos 20 mil pozos activos en un total de más de 2 mil 400 yacimientos, 300 campos petroleros y más de 6 mil kilómetros de oleoductos.

PDVSA se encuentra entre las primeras compañías energéticas en capacidad de refinación con un sistema que le permite procesar crudo en Venezuela, el Caribe, Estados Unidos y Europa. La capacidad de procesamiento de petróleo es de 1,3 millones de barriles diarios, distribuida en seis complejos en Venezuela y la participación en una refinería en el Caribe, ocho en los Estados Unidos y nueve en Europa. De esta capacidad de procesamiento 1,3 millones de barriles están instalados en Venezuela y 2.0 en el exterior. Parte de las refinerías asociadas a este volumen incorporan procesos petroquímicos. Ello, sumado a las 15.000 estaciones de servicios en el exterior (13.000 abanderadas con la marca CITGO) permite asegurar competitivamente la colocación de los crudos y productos.

La infraestructura con la que cuenta PDVSA para el manejo y distribución del gas y los líquidos derivados está compuesta por 18 plantas compresoras, 11 plantas de LGN, 5720 kilómetros de gasoductos para gas metano y 344 kilómetros de poliductos para transportar los líquidos del gas natural.

El negocio de la Orimulsión en PDVSA se encuentra en plena expansión y se perfila como la energía del futuro. Este combustible desarrollado con tecnología venezolana se ha consolidado en mercados como Italia, Japón, China, Dinamarca, Canadá, Alemania, Lituania, Finlandia, Barbados, Singapur y Guatemala. Para su manufactura, la Corporación dispone de un módulo con capacidad²⁹

de 6,5 millones de toneladas métricas por año, reservas probadas de 3,1 millardos de barriles y una capacidad de producción de bitumen de más de 86 mil barriles diarios. Este combustible alternativo ofrece importantes atractivos económicos a las empresas generadoras de electricidad.

En petroquímica, la filial Pequiven y sus empresas mixtas (19 empresas) tienen en conjunto una capacidad de 11,5 millones de toneladas métricas por año para la producción de fertilizantes, productos industriales, olefinas y plásticos, para el consumo interno y para la exportación.

PDVSA también participa en el negocio del carbón, en el que opera, en asociación con otras empresas, 4 minas, con reservas de 1 millardo de toneladas métricas y una capacidad de extracción de 8 millones de toneladas métricas por año.

La incorporación y capitalización de tecnología en los negocios de PDVSA es una de las estrategias de la Corporación dirigidas a valorizar la base de recursos, reducir los costos operacionales y apoyar la generación de productos limpios: energía ambientalmente aceptable para la sociedad mundial.

En cada uno de los lugares donde está presente, Petróleos de Venezuela ha trazado una línea de ascendente productividad, basada en eficiencia y responsabilidad empresarial y que tiene un reconocido impacto económico, social y cultural a escala local, regional, nacional y mundial.

La industria petrolera en una etapa de apertura a la inversión privada, viene desarrollando esquemas de asociación, con el fin de captar capital privado, acceder a nuevas tecnologías, ser más competitivo, garantizar el control de la nación sobre los recursos disponibles y obtener mayores ganancias para el accionista que es el Estado Venezolano. La forma más dinámica de apertura se denomina Convenios Operativos, mediante el cual empresas privadas invierten recursos financieros y ejecutan, en forma exclusiva para PDVSA, las actividades que esta estime necesaria. En 1992 se inició el Programa de Reactivación de Campos Petroleros, con la intención de licitar entre inversionistas privados, la explotación de campos maduros. Muchos proyectos no resultan rentables para una filial de PDVSA, pero, para una empresa privada que paga una tasa de impuesto de 34% de regalía, sí pueden ser rentables. Esta ventaja fiscal permite acometer proyectos que de otra manera no se realizarían. Hasta ahora se otorgaron, a través de tres rondas de licitación, 32 áreas donde operan 49 empresas privadas, nacionales y extranjeras. Otra forma de apertura es a través de las Asociaciones Estratégicas, donde la empresa emprende la búsqueda de fórmulas de participación del sector privado en todos los segmentos del negocio para compartir esfuerzos de inversión antes las nuevas oportunidades de colocación de crudos y productos refinados. Es por ello que el Congreso Nacional aprobó varias Asociaciones estratégicas como: El proyecto Cristóbal Colon para el desarrollo del Gas natural al norte de la península de Paria, Petrozuata, Cerro negro, etc.

PDVSA está intensificando la transferencia de actividades no medulares a empresas privadas, en un esfuerzo para aumentar su eficiencia e integrarse a país. El enclave original tenía que proveerse de todos los servicios que no se podían importar: generación eléctrica, agua, comunicaciones e informática, entre otros. Hoy, dado el grado de desarrollo del país, estos servicios pueden ser suministrados por empresas privadas nacionales, en asociación con empresas extranjeras, en caso de ser necesario. Ejemplos concretos son el suministro eléctrico y otros servicios industriales en diferentes refinerías del país y el proceso, en marcha, de delegación de los servicios de informática y comunicaciones en empresas privadas.

La apertura al capital privado permite que la industria petrolera se convierta cada vez más en una actividad nacional donde los venezolanos puedan participar como inversionista, es decir, pueden utilizar los ingresos provenientes de fidecomisos laborales, fondos de ahorro jubilaciones, etc., para invertir en los negocios y proyectos relacionados con la industria petrolera. Una industria petrolera más nacional, dada su base de reservas y grado de desarrollo, puede contribuir como ninguna otra a desarrollar las fuerzas productivas del país y, con ello, a mejorar la calidad de vida de la población.

El Capital humano de PDVSA

El fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y el logro del compromiso de cada uno en materializar los objetivos de PDVSA representa una de las principales estrategias corporativas. Es por ello que La industria petrolera cuenta con un capital humano formado por aproximadamente 57.000 trabajadores de distintas nominas:

- **Nómina contractual**, que es la fuerza laboral cubierta por la Convención Colectiva de Trabajo. Cuenta con 17.784 trabajadores propios, de los cuales el 60% pertenece a la nómina menor y 40% a la nómina diaria. A la vez esta nómina contractual también cubre a 20.585 trabajadores contratista, de los cuales el 25% pertenece a la nómina menor y 75% a la nómina diaria.
- **Nómina mayor**, representado aproximadamente por 18.000 trabajadores.
- **Nómina Ejecutiva**, representado aproximadamente por 800 trabajadores.

2. Condiciones de trabajo - Régimen de campamento y Régimen de ciudad.

Las condiciones de trabajo de PDVSA están dadas de acuerdo a la naturaleza de los negocios, las cuales son: Gas, Exploración y producción y Refinación y Mercadeo. Estas condiciones generales de trabajo varían en función de las condiciones ambientales, físicas, humanas, motivacionales del mismo. Es por ello que el área geográfica donde se desarrolla las actividades operacionales de los negocios, ya sean Ciudades o Campamentos, es muy importante, ya que definen las condiciones que marcan la realización satisfactoria del trabajo, es decir, varían según el régimen que se aplique:

Régimen de Campamento: La industria petrolera al inicio de sus actividades, hace más de 90 años, suministró vivienda, educación y asistencia médica a sus trabajadores y familiares. Con la Ley de Hidrocarburos de 1941 esta decisión de necesidad y conveniencia se convirtió en obligación legal en las áreas de operación, naciendo el concepto de “régimen de campamento”.

Se entiende por Régimen de Campamento aquel que opera en las áreas de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo, donde operen 100 o mas trabajadores y que disten mas de 2 Km. de la población mas cercana, y en caso que estén cerca, de la importancia y magnitud de las explotaciones o condiciones de la población. En este tipo de régimen la empresa (PDVSA) esta en la obligación de proveer de habitaciones y viviendas higiénicas y de buen estado a los trabajadores y sus familias. Igualmente serán dotados de Escuelas de instrucción primaria (gratuita y obligatoria), para los hijos de los obreros y empleados, y de Hospitales con servicio de cirugía y tratamiento para atender a las necesidades habituales de los trabajadores.

Régimen de Ciudad: es un conjunto urbano que sirve de asiento a una población cuya actividad económica permite un intercambio y abastecimiento adecuado en bienes, productos y servicios.

3. Antecedentes de la Convención Colectiva Petrolera.

La reglamentación laboral en el país ha estado relacionada directamente con el auge del negocio petrolero. Cada desarrollo de un yacimiento de hidrocarburos esta asociado con una mayor demanda de personal y el surgimiento de instructivos legales para manejar estas relaciones.

En los primeros años de la explotación comercial del petróleo, los pueblos eran pequeños y estaban desprovistos de servicios. El surgimiento de polos de desarrollo en el interior del país fue creciendo y los trabajadores fueron atraídos en busca de nuevas horizontes, mejores salarios y, en consecuencia, mejores condiciones de vida, en una Venezuela que en ese momento carecía de disposiciones normativas en la materia laboral.

La explotación comercial del petróleo que suele situarse oficialmente en 1914, trajo como consecuencia la creación de la Ley de Talleres y Establecimientos en 1917, que fue el primer intento en regular las condiciones de trabajo y derecho de los trabajadores.

El 23 de julio de 1928 se promulgo la primera Ley del Trabajo que permitió la organización de sindicatos obreros, estableció los horarios de trabajo y el salario mínimo.

Esos antecedentes permiten comprender como las negociaciones laborales fueron evolucionando a la par de la actividad petrolera, marcando el rumbo en aquellos años. Se puede afirmar que el personal de la industria petrolera fue pionero en el desarrollo del movimiento obrero venezolano.

Hitos históricos en las negociaciones laborales de la industria petrolera:

- En 1936 se aprobó una nueva Ley del Trabajo.
- En diciembre de 1936 se dio la primera huelga petrolera organizada en la búsqueda de mejores condiciones laborales motivado a la inexistencia de contratos colectivos que regularan dichas condiciones.
- El 14 de junio de 1945 se suscribió un acuerdo de nueve cláusulas entre las empresas y los sindicatos zulianos que constituyó el reconocimiento formal de los sindicatos por parte de las operadoras.
- El 6 de junio de 1946 surgió la Federación de Trabajadores Petroleras (Fedepetrol),
- El 14 de junio de 1946 se firmó el primer contrato colectivo entre los sindicatos y la industria Petrolera.
- En diciembre de 1949 el gobierno de la época disuelve a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), encarcelando y expulsando a su dirigencia sindical.
- A partir de 1960 se reiniciaron las negociaciones de convenciones colectivas y hasta el presente se han negociado 17 convenciones colectivas.
- Fetrocarburos se incorporó a la negociación a partir de 1970.
- SINTRAI y SINUNTRAPETROL, sindicatos nacionales de la industria petrolera son aceptados como firmantes en la Convención Colectiva de 1999.

4. Procedimiento legal de discusión de la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA.

Según el Art. 516 de la Ley Orgánica del Trabajo, que dice: “El sindicato que solicite celebrar una Convención Colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de Convención redactado en tres ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación”. En este caso Fedepetrol, Fetrocarburos y Sindicatos nacionales como Sintraip y Sinutrapetrol presentan un proyecto de Convención Colectiva, en donde cada uno debe llegar a un acuerdo ya que solo es aprobado uno. En caso de los sindicatos no llegar a un arreglo prevalece el32

proyecto del sindicato mas representativo.

PDVSA por otra parte analiza cada uno de las propuestas entregadas, con el objetivo de elaborar un proyecto de costos y propuestas. Este lo envía al Ministerio de Planificación y Finanzas para ser aprobado o no. En caso de no ser aprobado se regresa al ministerio del trabajo para ser analizado nuevamente, y de suceder todo lo contrario, el ministerio de trabajo convoca a negociaciones en fecha, día y hora que el señale. Entonces las partes convocadas para la negociación de una Convención Colectiva solo pueden formular alegatos y defensas en la 1ra Reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. El inspector decide dentro de 8 días hábiles sobre los alegatos y opuestas defensas y el lapso para apelar la decisión del inspector es de 10 días hábiles. En caso de que la decisión extemporánea o adversa no favorece a las necesidades del sindicato o del patrono, estos pueden apelar ante la jurisdicción contenciosa administrativa dentro de los próximos 5 días siguientes. De declarar improcedente la oposición, continúan las negociaciones.

El Art. 520 dice: “A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de Convención Colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el inspector.... por un lapso de 180 días. En casos excepcionales el inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más”.

La Convención Colectiva de PDVSA tiene una duración de 2 años y en caso de vencido el periodo de la misma, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los trabajadores continúan vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya, como lo indica el Art. 524 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Una vez terminada las negociaciones y se halla llegado a un acuerdo final, se regresa al Ministerio de Planificación y Finanzas, para la última revisión y compararla con la primera que se había introducido, con el fin de conocer las variaciones en términos de costos que se realizaron. Luego de la Convención Colectiva se hacen tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. Cada una de las partes conserva un ejemplar y el otro es depositado en la Inspectoría del Trabajo para tener plena validez y solo tiene todos los efectos legales a partir de la fecha y hora de su depósito, todo de acuerdo con el artículo 521 de la Ley Orgánica vigente. La empresa conviene en no desmejorar los beneficios económicos y sociales provenientes de convenciones colectivas anteriores de que disfrutaban actualmente sus trabajadores.

La empresa también acuerda suministrar charlas de inducción o adiestramiento sobre la aplicación de la nueva Convención Colectiva de trabajo, así como facilitar a cada uno de sus trabajadores un ejemplar de la misma y una guía práctica para la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

5. Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA 2000-2002

La ley Orgánica del Trabajo en su artículo 507 define “la Convención Colectiva de Trabajo como aquella que se celebra entre una o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y un o varios patrones o sindicatos o asociaciones de patrones, de la otra, para establecer las condiciones conformes a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.

La Convención Colectiva petrolera, es la pionera en el país, la que en sintonía con los cambios que se suscitan en el ámbito laboral nacional e industrial, marca las nuevas pautas que

aseguran el crecimiento del sector dentro de expectativas positivas que incluye actores nacionales e internacionales y que continua por sus características especiales, siendo el contrato marcador de las relaciones laborales en Venezuela.

La propuesta de la Convención Colectiva petrolera del año 2000-2002 pretendía la reestructuración del instrumento normativo, con la finalidad de flexibilizarlo y dinamizarlo, a través de la fusión y transformación de un conjunto de cláusulas. Igualmente la empresa pretendía incorporar a través de la Normativa Interna, un total de 16 cláusulas y 18 literales, que serian ajustadas periódicamente de acuerdo a las variaciones o fluctuaciones del mercado y las políticas de la empresa.

Con base a lo mencionado anteriormente, la empresa decide presentar un Nuevo Enfoque Laboral, donde la Convención Colectiva de Trabajo permita no solo garantizar un equilibrio en las condiciones socioeconómicas a través de un esquema de calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, sino manejar de una manera absoluta y transparente las relaciones laborales con los trabajadores y representantes sindicales.

Los resultados de la Convención no fueron los precisamente esperados, ya que solo fueron modificadas 2 Cláusulas, quedando el resto de las cláusulas iguales. Entre los acuerdos alcanzados se destacan los siguientes:

- Aumento de salario de cinco mil bolívares (Bs. 5000) diarios a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo y un mil bolívares (Bs. 1000) diarios, a partir del primero de febrero del año 2001.
- La implantación de un nuevo plan de jubilación, en el cual se elimina el aporte que hacia en trabajador del 25% de las prestaciones sociales y se establece un plan de capitalización individual a nombre de cada trabajador, con aportes mensuales de la empresa y del trabajador, con base en el salario normal.

6. Estructura del Convenio Colectivo de Trabajo de PDVSA 2000 - 2002

Cláusulas preliminares

- 1.- Sindicatos Cubiertos
- 2.- Exclusividad Beneficios Sindicales
- 3.- Trabajadores Cubiertos
- 4.- Definiciones

Cláusulas Socio – Económicas

- 5.- Aumento General
- 6.- Sueldo Mínimo
- 7.- Pagos:
 - a) Por tiempo Extraordinario y Horas Extras
 - b) Por Tiempo de Viaje
 - c) Por tiempo de Viaje y Bono Nocturno
 - d) Por Trabajo Efectuado en días de descanso y días feriados nómina diaria
 - e) Por trabajo Efectuado en días de descanso y días feriados nómina mensual
 - f) Por sustitución
 - g) Por prima de altura

- h) Por mezcla de Tetraetilo de Plomo
- i) Por buceo
- j) Por vivienda – Indemnización sustitutiva
- k) Por ayuda Especial única
- l) Por matrimonio
- m) Por Nacimiento
- n) Por Fallecimiento
- 8.- Vacaciones:
 - a) Vacaciones anuales
 - b) Vacaciones fraccionadas
 - c) Reajustes por Vacaciones Adelantadas
 - d) Vacaciones para maestros
 - e) Ayuda para Vacaciones
 - f) Vacación no posponer por enfermedad no profesional o accidente industrial
- 9.- Régimen de Indemnizaciones
- 10.- Permisos Remunerados:
 - a) Deportivo, Científicos y Legislativos
 - b) Muerte de Familiares
 - c) Por gravidez
 - d) Por misiones sindicales
 - e) Por matrimonio
 - f) Por nacimiento
- 11.- Permisos no remunerados
 - a) Por Conscripción y Alistamiento Militar
 - b) Por detección Policial o Judicialmente
 - c) Permisos de hasta 30 días por año
- 12.- Alimentación y Alojamiento en Viajes – Extensión de la Jornada Normal
- 13.- Inclusión en Utilidades – Indemnización por Incapacidad Temporal
- 14.- Comisariatos
 - a) Casa de Abastos – Comisariatos
 - b) Comisión para Inspeccionar Comisariatos
- 15.- Becas para Trabajadores e Hijos de trabajadores
- 16.- Gastos:
 - a) De entierro de familiares
 - b) De entierro de trabajadores
 - c) De Viajes Atención Médica – Suministro o Pago
 - d) De Hospitalización y Cirugía Especializada – Familiares
- 17.- Enseñanza para hijos, hermanos, nietos y sobrinos menores
- 18.- Escuelas – equipos, útiles y materiales
- 19.- Cursos de Mejoramiento Profesional del Magisterio
- 20.- Útiles y materiales para Escolares – Otras Escuelas
- 21.- Transporte Escolar – Domingos y días feriados
- 22.- Parques infantiles – Salones de Lectura – Programas
- 23.- Comedores
- 24.- Jubilación
- 25.- Hidrografía – Transporte por Agua
- 26.- Deducciones por Universidades

27.- Ayuda para Cooperativas

28.- Plan de Vivienda

Cláusulas Médicas, de Higiene y Seguridad Industrial

29.- Enfermedades:

- a) Muerte – Accidente Industrial, Enfermedad Profesional, Incapacidad Absoluta y Permanente Indemnización
- b) Incapacidad Absoluta y Temporal – Indemnización
- c) Incapacidad Parcial y Permanente – Indemnización
- d) No Profesional – Beneficios

30.- Exámenes Médicos:

- a) Pre - Empleo y Otros – Condiciones
- b) Pre – Vacaciones
- c) Periódicos – Buzos, Soldadores, etc.

31.- Asistencia médica – Trabajadores y familiares

- a) Hospitalaria – Quirúrgica
- b) Servicio de Ambulancia
- c) Servicio de Radiología – Laboratorio – Fisioterapia
- d) Ortopedia, Prótesis
- e) De farmacia, medicinas – Composición uso
- f) Mantenimiento personal médico necesario – Calificaciones y Actuaciones. Servicios Médicos Prestación eficiente – Carteles con Horario de Consulta y Nombre de los médicos de servicio
- g) Trabajo Adecuado para trabajadores Convalecientes
- h) Hernias – Anillos amplios y Crepitaciones Umbilicales no consideradas hernias
- i) Protección para trabajadores de Rayos X o Radiaciones Ionizantes
- j) De control escolar

32.- Accidentes de Tránsito considerado Accidentes Industriales

33.- Suministro y uso de equipos de seguridad y herramientas

34.- Trabajo que requieren uso de equipos de seguridad

35.- uniformes y Bragas – No estampar propaganda

Cláusulas Sindicales

36.- Inamovilidad de directivos y funcionarios sindicales

37.- Delegados sindicales

38.- Reclamos:

- a) Trato con representantes sindicales
- b) Suministro de datos personales

39.- Acceso a sitio de trabajo – Representantes sindicales

40.- Aviso y Copias al Sindicato – Plazo para contestar:

- a) Asuntos generales que afecten a los trabajadores
- b) Informe de accidentes y trabajadores hospitalizados
- c) Plazo para contestar correspondencia

41.- Carteleras Sindicales

42.- Local para Oficina del Sindicato

43.- Lista de Trabajadores suministro:

- a) Cesantes
- b) Sindicalizados
- 44.- Cuotas Sindicales – Descuento
- 45.- Formación Sindical
- 46.- Jornada semanal por Jornal devengado
- 47.- Cacref
 - a) Deducciones por Cacref
- 48.- Cuota anual FEDEPETROL, FETRAHIDROCARBUROS, C.T.V.

Cláusulas Generales

- 49.- Estabilidad
- 50.- Transferencias
- 51.- Desocupación Viviendas – Condiciones e Indemnización sustitutiva
- 52.- Costo de reinstalación – Trabajadores transferidos
- 53.- Transferencias y Despido – Gastos de traslado y transporte
- 54.- Descanso semanal – Condiciones y pago
- 55.- Tabulador – Comisión bipartita
- 56.- Trabajo de índole manifiestamente distinta
- 57.- Procedimiento en caso de reclamos
- 58.- Trato amistoso, problemas que no caen dentro del procedimiento
- 59.- Dignidad, respeto mutuo – mantener ambiente – buenas relaciones entre el supervisor y el supervisado
- 60.- Trabajadores geológicos y sismográficos
- 61.- Cambio de horario de trabajo – Notificación
- 62.- Rotación de guardias
- 63.- Promociones – Factores y Procedimientos
- 64.- Tiempo:
 - a) Para recibir y guardar herramientas
 - b) Para reposo y comida
 - c) Perdido por retardo en transporte no imputable al trabajador
 - d) Para exámenes médicos vacacionales no imputables a vacación
- 65.- Procedimiento para pagar sueldos / salarios – prestaciones sociales.
- 66.- Trabajadores extranjeros
- 67.- Vivienda:
 - a) Construcciones y mejoras
 - b) Orden de asignación
 - c) Para maestros
 - d) Tarifa de aire acondicionado
- 68.- Jornada semanal
- 69.- Contratistas
- 70.- Efectos del convenio sobre beneficios anteriores
- 71.- Efectos de reformas legales
- 72.- Puntos desechados – No presentar nuevas demandas
- 73.- Vigencia y duración del contrato
- 74.- Acuerdos finales
- 75.- Domicilio especial.

7. Beneficios contractuales que ayudan a mejorar la Calidad de vida del Trabajador.

Dimensión Alimentación:

Comisariatos: La empresa mantiene en sus áreas de campamento (explotación, refinación y puertos de embarque) casas de abastos (comisariatos), la cual suministra a los trabajadores cubiertos por la convención colectiva petrolera artículos de buena calidad. Los precios de venta al trabajador de los artículos se mantuvieron hasta el mes de Febrero de 1998, pero a partir de esa fecha los aumentos producidos durante el periodo entre Febrero 2000 y Febrero 2001, se cargaron en un 50% al precio de venta del respectivo artículo. Las raciones que establece, dicha convención son entregadas al trabajador beneficiario cada cuarenta (40) días y a los trabajadores contratistas reciben una tarjeta de comisariato cada 40 días a partir del quinto día continuo de iniciación de su contrato individual de trabajo. En aquellas áreas nuevas donde no existan casas de abastos y donde operen mas de 140 trabajadores amparados por la convención, la empresa garantiza la implantación de un mecanismo sustitutivo de las mismas, con el fin de que el trabajador pueda adquirir los artículos de la dieta diaria, en las mismas condiciones que disfrutaban los trabajadores amparados por el régimen de campamento.

Cesta básica: La empresa conviene en otorgar un subsidio a los trabajadores cubiertos por la convención que laboran en ciudades y campamentos integrados que no son beneficiarios de tarjetas de comisariato, la cantidad equivalente a la “cesta familiar”, es decir, Bs. 73.000 mensuales, el cual es revisado cada año a partir de la firma de la convención colectiva. Para el disfrute de este beneficio el tiempo de servicio de los trabajadores debe ser superior a 20 días.

Dimensión Educación:

Enseñanza para hijos, hermanos, nietos y sobrinos menores: La empresa acepta gratuitamente en sus institutos de educación preescolar a los hijos de los trabajadores. Así mismo, la compañía acepta o recibe en sus escuelas de educación básica a los hijos, hermanos y sobrinos menores de los trabajadores, siempre que vivan con éstos o que dependan económicamente de ellos y vivan en la misma población. También se aceptan a los nietos del trabajador que dependan económicamente y convivan con el por ser huérfanos de padre o por tener su padre invalido. Es entendido que una vez inscritos en el Centro Educativo pueden continuar en sus escuelas hasta la finalización del año escolar correspondiente, aun cuando se produzca el retiro del trabajador.

La compañía acuerda en hacer todos los esfuerzos para mejorar aún mas la calidad técnica de sus escuelas manejando para ello los últimos métodos pedagógicos, suministra igualmente a los maestros la oportunidad de mejorar sus habilidades docentes y condiciones profesionales.

La empresa se compromete a establecer en la áreas operacionales bajo régimen de campamento, las facilidades necesarias de acuerdo a su normativa interna, de ofrecer para el ciclo diversificado a los hijos de los trabajadores debidamente inscritos en lo registros de la empresa la contribución del pago de la matricula mensual de un 50% por parte de la empresa y el 50% restante por parte de los trabajadores.

Útiles y materiales para escolares: La empresa, según su normativa interna, sule de útiles y materiales escolares o hace un pago en efectivo al trabajador de acuerdo con lo siguiente: 38

- En régimen de campamentos: la empresa otorga los materiales y útiles escolares, por una sola vez y al comienzo del año escolar a cada hijo, nieto, sobrino, que dependan económicamente y convivan con el trabajador, que cursen del 1ro al 9no grado de educación básica, educación diversificada, profesional o universitaria.
- En régimen de ciudad y comunidades integradas: el beneficio aplica igual que en el régimen anterior, independientemente de la circunscripción estatal en donde tiene su sede la ciudad o comunidad integrada.

Escuelas – Equipos, Útiles y Materiales: La empresa dota a sus escuelas de todas las facilidades, equipos, útiles y materiales necesarios para el mejor logro de sus finalidades, de acuerdo con los modernos sistemas pedagógicos. Así mismo, están gratuitamente disponibles en sus escuelas, los libros, cuadernos, lápices y materiales didácticos necesarios para la enseñanza de los alumnos, dando cabal cumplimiento a todo lo ordenado por la Ley Orgánica de Educación y los reglamentos respectivos en cuanto le sean aplicables. Se encuentra integrada una comisión compuesta por los maestros de los diferentes grados de cada escuela, director del plantel y el supervisor escolar de la empresa para analizar y resolver las necesidades del plantel en sus aspectos técnicos.

Transporte Escolar – Domingos y Días Feriados: La empresa suministra transporte los días Domingos y días de fiestas nacional a los alumnos de sus escuelas en unidades de transporte terrestre, para la realización de giras, excursiones u otras actividades educativas dentro de la jurisdicción del estado donde estén ubicadas las escuelas. Igualmente continuara su colaboración, de acuerdo con las prácticas establecidas, en el servicio de transporte para los estudiantes, hijos de trabajadores, que actualmente cursan estudios en educación básica (7°, 8° y 9° Grados) y educación media, diversificada y profesional que se encuentran recibiendo esta ayuda para trasladarse de sus campamentos a los institutos de educación básica y educación media diversificada y profesional, públicos o privados, siempre y cuando tales institutos no existan en los centros vecinos del campamento donde tiene su domicilio el trabajador.

La colaboración antes mencionada está condicionada solamente a la asistencia efectiva del estudiante al instituto en la cual esta inscrito. Esta misma ayuda se da en las comunidades integradas a los hijos de los trabajadores que cursan estudios en educación básica, media, diversificada y profesional.

La empresa estableció a través de su normativa interna, una contribución bimestral, durante la vigencia del año escolar, para gastos de transporte de los hijos de trabajadores debidamente inscritos en los registros de la empresa, que cursan estudios en los institutos educacionales mantenidos por ella, y que viven fuera de los campamentos de la empresa.

Dimensión Vivienda:

Plan de vivienda: Este plan tiene como propósito aportar una ayuda mediante un préstamo especial y por una sola vez a los trabajadores cubiertas por la presente convención para:

- Adquirir vivienda propia. Esta propuesta beneficia a más de 8.700 trabajadores amparados por la convención colectiva.
- Promover desarrollos habitacionales en terrenos de la empresa sin interés operacional.
- Realizar mejoras, liberación y disminución de hipotecas.

Solo participan de este plan los trabajadores que hallan cumplido 2 años de servicios ininterrumpidos en la empresa y son exceptuados los que tengan vivienda propia (a menos que el préstamo sea para caso de liberación, disminución de hipotecas y mejoras en la vivienda), los que hallan sido beneficiarios de este plan o de otros planes de vivienda anteriores, los que hallan sido beneficiarios de planes de adjudicación o de integración de campamentos.

El monto del préstamo esta dividido en la siguiente forma:

- 6.000.000 Bs. : adquisición de vivienda, adquirir terreno y construir vivienda o para construir vivienda en terreno propiedad del trabajador.
- 3.000.000 Bs. : para liberar o disminuir el monto de la hipoteca constituida por adquirir o construir vivienda; o para ampliar o mejorar la vivienda.
- Bs. : ampliación o mejora de la vivienda , del cual son beneficiarios los trabajadores, que con anterioridad hayan recibido un préstamo y ya lo hubieren amortizado en su totalidad.

El préstamo especial es cancelado por el trabajador por años de servicio en 5 cuotas anuales, iguales y consecutivas (el monto es acordado por normativa interna de la empresa). La primera cuota es pagadera un año después de haberse otorgado el préstamo, y así sucesivamente hasta su cancelación.

Viviendas:

- a) *Construcciones y mejoras*: la empresa esta en la obligación, en cuanto a las viviendas para sus trabajadores en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo y sus derivados, de no construirlas en condiciones inferiores a las que actualmente viene construyendo, es decir, que reúnan dichas casas las condiciones necesarias de habitabilidad. La superficie total de las casas que se construyan o remodelen en el futuro se calculan a razón de diez (10) metros cuadrados por cada miembro de la familia inmediata del trabajador, tal como lo define el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo y 290 del Reglamento de la Ley del Trabajo.
- b) *Orden de asignación*: la empresa otorga las viviendas a sus trabajadores por orden y fecha de empleo y servicio no ininterrumpido de los solicitantes. Cuando se trata de un trabajador ya alojado en el campamento que por razón del número de su familia necesita una casa mas amplia de la que habita, la empresa le concede la preferencia y se le adjudica en el menor tiempo posible.

Con relación a los trabajadores solteros, la empresa suministra habitaciones individuales. Cuando se trata de solteros cuyos padres o hermanos menores de 18 años convivan y dependan económicamente de el, la empresa suministra vivienda para la familia conforme a lo dicho anteriormente, en los campamentos en que tenga casas de familia disponibles.

La empresa proporciona pronta atención a las solicitudes que presenten sus trabajadores en relación con el mantenimiento y reparación de las viviendas que ocupan en los campamentos de la empresa.

- c) *Para maestros*: la empresa conviene en suministrar a todos los maestros a su servicio, vivienda en los campos determinados “intermedios” .
- d) *Tarifas de aire acondicionado*: la empresa acuerda cobrar por la energía eléctrica que consuman los aparatos de aire acondicionado instalados en las casas de los campamentos ocupadas por sus trabajadores las siguientes tarifas:

Capacidad Aparato	Costo por Mes
½ HP.	Bs. 10
¾ HP.	Bs. 15
1 HP.	Bs. 20
1 ½ HP.	Bs. 25

Dimensión Ingresos:

Sueldo mínimo: El salario básico mensual mínimo para el trabajador a tiempo completo de la nómina mensual será de Bs. 430.950.

Pagos:

- a) *Por tiempo extraordinario y horas extras:* Los pagos a los trabajadores por horas extraordinarias trabajadas en exceso de una jornada de ocho (8) horas, son de un 93% sobre el salario básico por hora convenido para la jornada ordinaria legal o de un 66% sobre el salario normal por hora determinado para la jornada ordinaria legal, en el entendido que en todo caso se aplica el monto que resulte mas favorable para el trabajador.

En cuanto al tiempo trabajado para completar ocho (8) horas en jornadas mixtas y nocturnas, el pago que acordó la empresa es de un 81% calculado sobre el salario básico por hora convenido para el turno correspondiente o con un 66% sobre el salario normal por hora determinado para la jornada ordinaria legal, aplicándose en todo caso el monto que resulte mas favorable para el trabajador.

- b) *Por tiempo de viaje:* la empresa acordó pagar el tiempo empleado por el trabajador en viajar, cuando sea de quince minutos o mas y esté fuera de su jornada legal del trabajo con un 52% sobre el pago que el mismo recibe por razón de dicho tiempo calculado al salario básico del turno correspondiente. Cuando dicho tiempo de viaje excede de una y media (1-1/2) horas por jornada, la empresa paga el exceso con un 77% en lugar de un 52%.
- c) *Por tiempo de viaje nocturno y bono nocturno:* La empresa acordó pagar por tiempo de viaje entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. además del pago por tiempo de viaje, un 38% calculado sobre el salario básico por hora fijado para la jornada diurna.
- d) *Por trabajo efectuado en días de descanso y días feriados – nomina diaria :* La empresa acordó pagar a sus trabajadores de la Nómina Diaria, los días de descanso semanal legal o contractual, domingos y días festivos 1 de Enero, jueves y viernes santos, 19 de Abril, 1 de Mayo, 24 de Junio, 12 de Octubre y 25 de Diciembre, de acuerdo con la siguiente especificación:

Numero de salarios a pagar	No trabajado	*trabajado	total
1) descanso semanal legal o contractual	1 SN	1 1/2 SB	2 1/2
2) domingo que no es día de descanso legal o contractual		1 1/2 SB	1 1/2

3) Descanso semanal legal o contractual que no es domingo	1 SN	1 SB	2
4) Día festivo de los mencionados	1 SN	1 1/2 SB	2 1/2
5) Día festivo que coincide con domingo y día de descanso legal o contractual	2 SN	1 1/2 SB	3 1/2
6) Día festivo que coincide con día de descanso legal o contractual y no es domingo	2 SN	1 1/2 SB	3 1/2
7) Día festivo que coincide con domingo y no es día de descanso legal o contractual	1 SN	1 1/2 SB	2 1/2
8) Dos días festivos que coinciden	2 SN	1 1/2 SB	3 1/2
9) Dos días festivos que coinciden con día de descanso legal o contractual.	3 SN	1 1/2 SB	4 1/2

** Estos salarios son adicionales al salario indicado en la columna “NO trabajado”*

SN = Salario normal

SB = Salario básico.

El trabajo que se realice en los días antes especificados es pagado a salario básico y el trabajador recibe el pago adicional correspondiente a una jornada de trabajo de acuerdo con lo estipulado en la tabla en la columna “trabajado”, cualquiera que sea el número de horas trabajadas. En las mismas condiciones y cuando el trabajo se efectúe en día regular de descanso semanal legal o contractual, el trabajador recibiría un día completo de descanso compensatorio, remunerado a salario normal, en la siguiente semana.

Es expresamente entendido que los pagos adicionales que se hacen en virtud de éste beneficio no se incluyen en el cálculo de cualesquiera primas o bonos que se paguen por otros conceptos.

- e) *Por trabajo efectuado en días de descanso y días feriados – Nomina mensual:* Además del salario básico incluido en el sueldo mensual, la Empresa acordó pagar a sus trabajadores de la Nómina Mensual, por todo trabajo realizado los días de descanso semanal legal o contractual, Domingos y días festivos 10 de Enero, Jueves y Viernes Santo, 19 de Abril, 10 de Mayo, 24 de Junio, 5 y 24 de Julio, 12 de Octubre y 25 de Diciembre, de acuerdo con la siguiente especificación:

Salarios básicos adicionales a pagar por trabajar en:	Días Adicionales
1) Descanso semanal legal o contractual que es Domingo	1 ½
2) Domingo que no es día de descanso legal o contractual	½
3) Descanso semanal legal o contractual que no es domingo	1 ½

4) Día festivo de los mencionados	1 ½
5) Día festivo que coincide con domingo y día de descanso legal o contractual	2
6) Día festivo que coincide con día de descanso legal o contractual y no es domingo	2
7) Día festivo que coincide con domingo y no es día de descanso legal o contractual	1 ½
8) Dos días festivos que coinciden	1 ½
9) Dos días festivos que coinciden con día de descanso legal o contractual	1 ½

- f) *Pagos por vivienda – Indemnización sustitutiva:* en el denominado régimen de campamento, la empresa (PDVSA) tiene la obligación legal de suministrarle vivienda a sus trabajadores. Cuando no pueda cumplir con esta obligación legal indemnizara a los trabajadores con un pago equivalente a Bs. 1650 .
En relación con los trabajadores que habitan vivienda propia en la localidad y reciben la indemnización sustitutiva, la empresa conviene en no ofrecerles vivienda en el campamento donde presten sus servicios.
- g) *Pagos por ayuda especial única:* en el denominado régimen de ciudad, la empresa que no tiene la obligación de suministrarle vivienda a sus trabajadores, le hace un pago (ayuda única y especial) equivalente a un 5% del salario básico mensual con una garantía mínima de Bs. 48.000 por cada mes de duración del contrato de trabajo. La empresa conviene en pagar dicha garantía mínima de Bs. 48.000 a sus trabajadores, aún en los siguientes casos:
- Permisos no remunerados cuando no excedan de 30 días.
 - Enfermedad no profesional hasta por 52 semanas.
 - Enfermedad profesional o accidente industrial hasta por 52 semanas.
 - Cursillos, estudios y misiones sindicales que no excedan de 90 días.
 - Permisos remunerados.

Dimensión Salud:

La empresa (PDVSA) desarrolla y mantiene actividades de medicina ocupacional dirigida a minimizar y controlar los riesgos existentes en los sitios de trabajo.

Atendiendo a un concepto integral de salud, extendiendo las consideraciones hechas sobre el trabajador y su familia inmediata y reconociendo que la enfermedad de cualquiera de sus miembros afecta a la totalidad de su núcleo familiar, la empresa favorece que todos reciban asistencia médica preventiva, curativa y rehabilitadora de la mas alta calidad en relación con los riesgos de enfermedad a los que esta expuesta la población general.

El desarrollo de los planes y programas de salud esta bajo la responsabilidad organizacional de salud, la cual cuenta con un Recurso Humano de las distintas disciplinas relacionadas con el hombre ambiente y sociedad, seleccionados en base a competencias técnicas y genéricas de área de la salud presentando la siguiente caracterización:

- Médicos con un 90% de especialistas (post grado universitario) egresados de universidades nacionales e internacionales de reconocida trayectoria y calidad técnica en la formación de recurso humanos.
- Enfermeras con licenciatura universitaria en más del 50% y actualmente en convenio con universidades nacionales para la profesionalización con énfasis en medicina preventiva y ocupacional.
- Profesionales del bioanálisis con apoyo tecnológico de punta.
- Farmacéuticos, nutricionistas y personal técnico y paramédico con alta vocación y formación profesional.

La empresa cuenta a nivel nacional con un total de 20 clínicas industriales, 11 clínicas familiares y 3 centros hospitalarios ubicados en áreas estratégicas operacionales. Cada clínica de la organización de salud es responsable de mantener controles de los exámenes médicos que se deben hacer los trabajadores, jubilados y otras personas elegibles, asignados a estas áreas.

Las clínicas industriales tienen como misión atención de primer nivel, la cual se encarga de atender solo a trabajadores. Las clínicas familiares (servicio ambulatorio) con atención de segundo nivel que atiende al trabajador y sus familiares, cuenta con médicos generales, especialistas e internistas. Y los centros hospitalarios tienen como misión atención de tercer nivel, donde hay especialistas, cirugía y hospitalización para el trabajador y su familia.

Para cumplir con los niveles de atención en áreas donde no tiene infraestructura propia, se seleccionan proveedores preferidos organizados mediante la aplicación de una matriz de selección, que incluye aspectos administrativos, tecnológicos y de recursos humanos, logrando así convenios de atención con los centros de mayor calidad en cada área y constituir una red de proveedores nacionales e internacionales confiables que permiten lograr los objetivos propuestos.

A partir de 1958 la convención colectiva petrolera, con la anuencia de la empresa reivindica para sí la definición y extensión de los beneficios concedidos en el área de la salud en las regiones que permanecen bajo la modalidad de campamento, es decir, áreas de régimen parcial del seguro social. Por lo tanto la convención colectiva garantiza:

Asistencia Médica – Trabajadores y Familiares:

- a) *Hospitalaria y Quirúrgica:* Según la convención Colectiva de Trabajo 2000-2002 (cita textual) la empresa otorga “ Además de la atención médica para los trabajadores de la Compañía, prevista por la Ley Orgánica del Trabajo, y excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en el futuro el Seguro Social, integralmente, la Compañía suministrara en dispensario, clínicas y hospitales propios o designados por ella asistencia médica externa a los cónyuges, mujer que haga vida marital, e hijos menores hasta veintiún (21) años de edad, pero si son inválidos sin límite de edad, de los trabajadores que presten servicios en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo y sus derivados, siempre que vivan con ellos y estén inscritos en los registros de la Compañía, así como a los padres de tales trabajadores que estén inscritos en los registros de la Empresa, dependan económicamente, comprobable, de éstos y tengan su residencia permanente en la jurisdicción del Estado donde vive dicho trabajador o zona circunvecina. Cuando un trabajador sea transferido de un campo permanente de explotación, refinación o puerto de embarque de petróleo y sus derivados donde no se aplica el Seguro Social a otro campo permanente donde tampoco rija, la esposa o mujer con quien haga vida marital el trabajador, así como sus hijos menores de veintiún (21) años de edad, continuarán recibiendo la atención médica antes44

mencionada en las mismas facilidades donde se les venía prestando, hasta tanto se les ofrezca vivienda en el nuevo lugar. En el mismo sentido se proveerá asistencia médica cuando se trate de hijos menores hasta veintiún (21) años, estudiantes que vivan en un lugar donde la Compañía tenga obligación de prestar asistencia médica a sus trabajadores y el padre del estudiante viva en otro lugar donde exista igualmente tal obligación. Igualmente, serán beneficiarios de este Literal los hijos de los trabajadores mayores de veintiún (21) años y hasta veinticinco (25) años de edad que, viviendo con sus padres, dependan económicamente de ellos, sean solteros y estén cursando estudios universitarios.

Además excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en lo futuro el Seguro Social, integralmente, la Compañía conviene en extender servicios de hospitalización y quirúrgicos a estos mismos familiares entendiéndose que dichos servicios se prestarán en las facilidades de la Empresa o, en su defecto, en el lugar que ella designe. Es entendido también que estos servicios serán iguales a los que la Empresa ofrece normalmente a sus propios trabajadores en casos de accidente no industrial o enfermedad no profesional.

Cuando el Departamento Médico de la Empresa decida que es necesario enviar un trabajador que preste servicios en los campos permanentes de explotación, refinación o puertos de embarque de petróleo y sus derivados, y excepto en aquellas zonas donde se aplique en la actualidad o en el futuro el Seguro Social, integralmente, a consulta médica con especialista, designado por el Departamento Médico, para establecer diagnóstico, tratamiento o para intervención quirúrgica, los gastos ocasionados, incluyendo la hospitalización, serán por cuenta de la Compañía. Cuando se trate de los mismos familiares mencionados en el párrafo primero de este Literal, la Compañía sufragará los honorarios profesionales que por establecimiento de diagnóstico cobre el especialista a quien el Departamento Médico de la Empresa haya decidido enviar al paciente.

También conviene la Compañía en realizar el tratamiento que sea recomendado por el especialista, a los trabajadores y familiares, siempre que dicho tratamiento pueda ser suplido en sus propias facilidades o en las utilizadas por ella; así mismo, conviene en cubrir los gastos ocasionados por el tratamiento psiquiátrico o psicológico, foniatría, así como también los tratamientos con radiaciones, diálisis renal, intervenciones quirúrgicas en los casos de amígdalas, adenoides, pólipos, cornetes, desviaciones del tabique nasal, senos paranasales, cirugía pulmonar, cirugía del oído, cirugía traumatológica, cirugía bucal, practicada por un médico cirujano, pterigiones, cataratas, suministro e instalación de lentes intraoculares, glaucoma, desprendimiento parcial y total de la retina, fotocoagulación por rayos láser; transplante de córnea; neurocirugía, intervenciones quirúrgicas de los aparatos digestivos y urogenital en su totalidad; cirugía cardiovascular y suministro e instalación de marcapasos, hernias discales, partos, cesáreas, tratamiento quirúrgico de los cálculos renales; intervenciones ginecológicas en general, tratamiento quirúrgico de las glándulas mamarias, quimioterapia de los tumores malignos a los trabajadores y familiares siempre que tales servicios médicos hubieren sido aprobados previamente por el Departamento Médico de la Empresa y sean realizados en base a lo que recomiendan los modernos avances de la medicina.

Queda convenido que las consultas y tratamientos especializados, médicos o quirúrgicos, excluyen lo siguiente: 1) Los procedimientos de cirugía plástica cuando a juicio del Departamento Médico de la Empresa sean de tipo estético o cosmético; 2)

Tratamiento por alcoholismo o drogadicción; 3) Suministro de lentes con excepción de algunos casos; 4) Instalación de prótesis de cualquier tipo, excepto como consecuencia de enfermedad o accidente de origen profesional; 5) Los casos que a juicio del Departamento Médico requieran tratamientos prolongados de duración no predecible”. (Convención Colectiva de trabajo 2002-2002, p.

- b) *Servicio de ambulancia*: La Empresa garantiza un servicio permanente y gratuito de ambulancia en cada uno de sus campamentos de explotación, de refinación o de puertos de embarque de petróleo y sus derivados, de acuerdo con las necesidades que pueden surgir en relación con el servicio médico que ella suministre según la Ley y la presente convención. Con el fin de que el servicio sea rápido y eficaz, la ambulancia estará ubicado en un sitio lo mas inmediatamente posible a la zona donde laboran los trabajadores, para cubrir con prontitud los casos de emergencia. El servicio de ambulancia, igualmente se suministra en las comunidades integradas hasta tanto se extienda el Seguro Social a esas zonas.
- c) *Servicios de Radiología. Laboratorio, Fisioterapia*: La Empresa acordó que todos sus hospitales estén provistos de los servicios de radiología y laboratorio para poder hacer las investigaciones necesarias para el diagnóstico de las enfermedades; o estar organizados de modo que puedan prestar dichos servicios por conducto de otros hospitales o establecimientos especializados. En las mismas circunstancias, cuando sea necesario para el tratamiento de las enfermedades, se proveerán los servicios de diatermia, tracción cervical, ultrasonido, rayos infrarrojos y ultravioleta, los cuales no serán pospuestos ni suspendidos sin orden del médico de la empresa y del médico fisiatra designado.
- d) *Servicio de Farmacia. Medicinas – Composición y uso*: La Empresa conviene en suministrar gratuitamente a los trabajadores y sus familiares el servicio de farmacia. Este comprenderá las fórmulas y medicamentos necesarios, incluso medicinas patentadas, sueros, vacunas y material de curación que sean prescritos por los médicos a su servicio. En caso de que no exista la medicina en la farmacia de la empresa, ésta hace las gestiones necesarias a fin de adquirirla en el mercado local. De no encontrarse la medicina, ésta puede ser cambiada, solamente por un médico de la empresa, con previa consulta del médico tratante. La Empresa conviene en que las medicinas que se elaboren en su propia farmacia son garantizadas por un farmacéutico titular y llevarán la fórmula de su composición química, así como también las indicaciones del médico para su uso.

La extensión del régimen total del seguro social obligatorio a las ciudades donde se instalaron las principales oficinas administrativas de la industria, llevaron a la creación de planes subsidiados para darle a los empleados de éstas áreas una alternativa a los deficientes servicios prestados por el estado. Queda entendido que estos planes no están amparados por la Convención Colectiva de Trabajo. Entre los planes se encuentra:

- a) *Sistema contributivo de protección de la salud (SICOPROSA)*: coberturas de programas preventivos, curativos y rehabilitación de salud (ambulatorios, hospitalización, cirugía y maternidad), en el caso de titulares, cónyuge e hijos y cobertura del 90% para los padres. El plan es de aplicación nacional a excepción de los casos de emergencia que sucedan en

- b) el ámbito internacional. Aplica al personal de nómina mayor, ejecutiva y al personal bajo convención colectiva en las áreas de régimen total del seguro social.
En caso de trabajadores amparados por la convención colectiva, el plan es financiado el 80% por parte de la empresa y 20% por el trabajador. Igualmente son beneficiarios de este el trabajador o jubilado, la cónyuge o concubina, padres, hijos hasta 25 años o hasta 29 años en caso que dependan del titular, sean solteros y estudiantes universitarios. Este plan cuenta con redes de proveedores preferidos organizados (PPO).
- c) *Fondo de cronicismo*: Cobertura de gastos derivados de adquisición de medicinas en los casos de enfermedades crónicas. Es financiado el 80% por la empresa y 20% por trabajadores de nómina menor y diaria. Cuenta con redes de farmacias propias y proveedores preferidos organizados (PPO). Son beneficiarios las mismas personas que en el Sistema contributivo de protección de la salud.
- d) *Plan Catastrófico*: Este beneficio se presta en el exterior, solo para eventos que por su complejidad o requerimientos de alta tecnología, no puedan ser resueltos en Venezuela. Cubre cirugía cardiovascular altamente especializada, transplantes de órganos, tumores neurológicos, cáncer, rehabilitación del paciente cuadriplejico. El trabajador cubre el 100% de su totalidad y en áreas bajo régimen parcial del seguro social la empresa cubre el 100 % del costo.

Dimensión Recreación:

Parques infantiles – salones de lectura – programas de desarrollo cultural y deportivo:
la empresa conviene en establecer:

- 1) *Administración de los parques*: para los efectos del cumplimiento de este beneficio, la empresa debe hacer los arreglos correspondientes con la comunidad educativa, clubes y otras organizaciones similares a fin de encargarlas de la administración de los parques infantiles. El acondicionamiento, mantenimiento, cercado y dotación de los parques infantiles se hará siempre a criterio de la empresa, teniendo en cuenta el estado actual de cada parque. Así mismo, conviene la empresa en conservar en buenas condiciones de mantenimiento los jardines y huertos en las escuelas de su propiedad.
- 2) *Clubes*: los clubes son aquellos que agrupan a trabajadores cubiertos por esta convención y que funcionan tanto en locales propiedad de la compañía ubicados en su campamento, como los que funcionan en las comunidades integradas.
- 3) *Programas culturales*: la empresa continua con sus programas destinados a desarrollar la cultura técnica, social, artística y deportiva de los trabajadores, fomentando la realización de actividades afines en los clubes existentes en sus campamentos y en las comunidades integradas.
- 4) *Salones de lectura*: la empresa colabora con las organizaciones cívicas existentes para el establecimiento de salones de lectura en sus comunidades. Así mismo la empresa colabora con las asociaciones de bienestar y cultura o centros cívicos existentes, para fomentar salones de lectura en las comunidades integradas.

La empresa participa activamente en la formación de una comisión que se constituye en cada campamento y comunidad integrada, con un representante de la empresa, del sindicato, del club de los trabajadores, escuelas y comisión deportiva existentes con el fin de incrementar, con

el aporte económico de la empresa las actividades culturales y deportivas para los trabajadores y familiares.

8. De la convención colectiva a la normativa interna

A través de la aplicación de la política de Planes y Beneficios de la empresa, muchos de los acuerdos establecidos en la convención colectiva, pasaron a ser dominio de la normativa interna, en condiciones más favorables para los trabajadores que lo acordado en la propia convención mejorando sustancialmente la calidad de vida, los servicios y asistencia al personal, en materia educativa, planes de vivienda, fondo de ahorros, coberturas de seguros de hospitalización, cirugía y maternidad, accidentes, incapacidad parcial y permanente, odontología, defunción, jubilación, etc.

De igual forma, la empresa ha incorporado otros beneficios de los trabajadores, que si bien, su génesis deviene de la contratación colectiva, por consideración al desarrollo social y bienestar de la masa laboral hoy forman parte de los derechos del trabajador.

MARCO METODOLOGICO

1. Tipo de estudio

El propósito del presente trabajo de investigación es describir situaciones y eventos, por lo tanto el tipo de estudio es Descriptivo, donde se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde el punto de vista científico, describir es medir, de acuerdo a esto, en un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, describir lo que se investiga (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p60).

En este caso, se pretende medir la calidad de vida percibida, en dos comunidades diferentes, por los trabajadores de la nómina contractual de PDVSA siempre de forma independiente.

2. Estrategia de la investigación.

La estrategia que se seguirá para responder a las preguntas de investigación es de Campo, la cual permite recoger información directa de la realidad. Dicha estrategia se adapta al estudio que se desea realizar.

3. Diseño de investigación.

Se usara un diseño de tipo no-experimental (encuestas, estudios históricos), ya que no se pretende manipular deliberadamente variables si no observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 189).

En relación al tiempo, el estudio no-experimental es de tipo transeccional o transversal, porque se recolectan datos en un solo momento del tiempo (por ejemplo un encuesta realizada en una determinada fecha) Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 191).

4. Fuentes de recolección de información.

4.1 Fase Exploratoria

Se recolectó y analizó información proveniente de fuentes primarias como libros, tesis, páginas web, publicaciones periódicas, entre otras, y fuentes secundarias que procesan datos de primera mano (listados y reportes de fuentes primarias), que permita obtener la información

necesaria para un acercamiento al tema de estudio y la aproximación del marco teórico requerida para su sustento.

Se estableció un primer contacto con la empresa objeto de estudio (PDVSA), con la finalidad de determinar algunas características de la misma (Historia, razón de ser, sector al que van dirigidas sus actividades, estructura, etc) que permitieron establecer la viabilidad del estudio en cuestión.

4.2 Fase Descriptiva

Esta fase se refiere a las actividades de obtención y recolección de datos, la cual se realizó a través de un cuestionario escrito de preguntas abiertas y cerradas, y entrevistas con cada uno de los sujetos a estudiar, relacionadas con los temas de beneficios a nivel de convenios colectivos y calidad de vida del trabajador, para luego poder medirlas. El cuestionario y la entrevista se le aplicó a los trabajadores activos de nómina contractual de PDVSA de Anaco y del área Metropolitana de Caracas quienes constituyen nuestra unidad de análisis.

5. Definición de las variables

Para la realización de este segmento fue necesario partir de una revisión exhaustiva de la literatura referida a las variables a estudiar. Se tomaron en cuenta importantes autores y estudios que permitieron la definición de variables adaptadas al enfoque de la investigación, tales como Martha Nusbaund (La Calidad de Vida), Paulo Mesa (Sensación y percepción) y el Proyecto interfiliial Revisión condiciones aplicables al personal nómina mayor en campamentos y centros poblados, realizado por Beta Consultores en Octubre de 1990.

A continuación se presenta la definición y operacionalización de las variables objeto del presente estudio. (Ver Tabla 1 y 2)

OPERACIONALIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA

Tabla 1

Variable	Dimensión	Sub Dimensión	Indicadores	Items
Calidad de Vida: Es la disponibilidad y facilidad de acceso por parte del personal de nómina contractual de PDVSA a un conjunto de bienes, productos y servicios relacionados con la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones de salud, alimentación, vivienda, educación, ingreso y recreación.	Calidad de Vida Objetiva: es aquella relacionada con las condiciones físicas del entorno y servicio que reciben los trabajadores.	Vivienda	Ubicación de la Vivienda	P1.
			Nº de personas por habitación	P4.
			Metros cuadrados por persona	P6.
			Condición de la vivienda	P7.
			Servicios públicos que posee	P9.
			% del ingreso mensual familiar destinado al pago de servicios públicos	P10.
			Tipo de Vivienda	P11.
		Educación	Grado de instrucción del entrevistado	P20.
			Tipo de educación	P21.2.
			% del ingreso mensual familiar destinado a la educación	P21.3
		Alimentación	% del ingreso destinado a la alimentación	P32.
			Calidad y variedad de los artículos consumidos	P33.
			Cantidad de los productos consumidos	P36*. P37.
		Salud	Tipo de centro asistencial de salud al que el trabajador acude	P47.
Calidad de Vida	Calidad de Vida Objetiva	Salud	Calidad del centro asistencial al que el trabajador acude usualmente	P48.
			% del ingreso destinado a la salud	P48.
			Presencia o ausencia de H.C.M.	P51.
		Ingreso	Ingreso mensual familiar	P61.
			Ingreso mensual del trabajador	P62.
			Ingreso per cápita	P63.
			% del ingreso destinado al ahorro	P68.
		Recreación	Frecuencia con que asiste a eventos recreacionales	P74*. P75.

			% del ingreso destinado a la recreación	P77.
--	--	--	---	------

**Preguntas filtro del instrumento*

Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Items
Calidad de Vida	Calidad de vida Subjetiva: es aquella relacionada con el nivel de satisfacción y percepción que los trabajadores tienen sobre sus condiciones de vida	Vivienda	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la calidad de las condiciones de la vivienda	P15.
			Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de calidad que le atribuyen a su vivienda	P16.
		Educación	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la calidad de la educación recibida	P27.
			Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de calidad que le atribuyen a su educación	P28.
		Alimentación	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la calidad de la alimentación	P42.
			Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de calidad que le atribuyen a su alimentación	P43.

Calidad de Vida	Calidad de vida Subjetiva	Salud	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la calidad de la atención médica recibida	P56.
			Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de calidad que le atribuyen a la atención médica recibida	P57.
		Ingreso	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la suficiencia del ingreso recibido	P69.
			Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de suficiencia del ingreso recibido	P70
		Recreación	Opción de respuesta seleccionada por el entrevistado en una escala de menor a mayor favorabilidad con respecto a la calidad de su recreación	P76.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA NÓMINA CONTRACTUAL CON RESPECTO AL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA A SU CALIDAD DE VIDA

Tabla 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Percepción de los trabajadores de la nómina contractual respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a su Calidad de Vida: es la interpretación de las sensaciones de los trabajadores de la nómina contractual de PDVSA acerca del aporte que brinda la empresa a través de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2002 a su calidad de vida.	Vivienda	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P12* P13
		Naturaleza de los motivos expuestos con respecto a los beneficios recibidos	P14
		Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad de la vivienda	P17* P18
		Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P19
	Educación	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P22* P24
		Naturaleza de los motivos expuestos con respecto a los beneficios recibidos	P25.
		Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad de la educación	P29* P30
Percepción de los trabajadores de la nómina contractual respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a su Calidad de Vida	Educación	Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P31
	Alimentación	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P38* P40
		Naturaleza de los motivos expuestos con respecto a los beneficios recibidos	P41.
		Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad de la alimentación	P44. P45.
		Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P46.
	Salud	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P52*
			P54

		Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P55
		Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad de la salud	P58*. P59.
		Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P60.
Percepción de los trabajadores de la nómina contractual respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a su Calidad de Vida	Ingreso	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P64* P66
		Naturaleza de los motivos expuestos con respecto a los beneficios recibidos	P67.
		Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva al nivel de ingreso	P71*. P72.
		Naturaleza favorable o desfavorable de los motivos que explican el nivel de reconocimiento otorgado	P73.
	Recreación	Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido	P78* P80
		Naturaleza de los motivos expuestos con respecto a los beneficios recibidos	P81.

*Preguntas filtro del instrumento

6. Unidad de Análisis

La unidad de análisis para esta investigación estuvo constituida por todos los trabajadores activos amparados por la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA 2000-2002 (nómina contractual) los cuales se clasificaron en función de los regímenes existentes: Régimen de Campamento (Anaco) y Régimen de Ciudad (Caracas).

7. Población y Muestra

7.1 Universo y Población

El universo de la presente investigación estuvo constituida por todos los trabajadores de PDVSA de nómina contractual de cada una de las áreas operacionales, que están amparados por el convenio colectivo de trabajo 2000-2002. (Ver Tabla 3). De este universo se sustrajo lo que fue la población del presente estudio, a saber:

Se entiende como “Población” al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) a las cuales se refiere la investigación (Morles, 1994, p17). Por lo tanto la población estuvo conformada por todos los trabajadores de PDVSA que laboran en Anaco estado Anzoategui (Régimen de Campamento) y del área Metropolitana de Caracas (Régimen de Ciudad) que se encuentran amparados por la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2002 .

Tabla 3. Distribución de las áreas operacionales que constituyen el Universo.

Distrito Anaco (edo Anzoategui)	Caracas	San Roque (edo Anzoategui)	San Tome (edo Anzoategui)	San Joaquín (edo Anzoategui)
Puerto la Cruz (edo Anzoategui)	Punta de Mata (edo Monagas)	Maturín (edo Monagas)	Quiri quiri (edo Monagas)	Refinería el Palito (edo Carabobo)
Yagua (edo Carabobo)	La Quizanda (edo Carabobo)	Centro refinador Paraguana (edo Falcón)	Maracaibo (edo Zulia)	Cabimas (edo Zulia)
Lagunilla (edo Zulia)	Ciudad Ojeda (edo Zulia)	Bachaqueros (edo Zulia)	Barinas (edo Barinas)	Guasdalito (edo Barinas)

7.2 Muestra

La Muestra es una parte de un colectivo, llamado también población o universo, seleccionada con la finalidad de describir a este con cierto grado de precisión. Se dice que una muestra es representativa cuando reproduce las distribuciones y los valores de las diferentes características de la población y de sus diferentes sub conjuntos” (Guillermo Briones, Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales, 1998, p105).

El tipo de Muestreo que se aplicó fue de tipo aleatorio en el que cada uno de los integrantes de la población tuvo una probabilidad igual de ser elegidos. Para una población total de 1.070 trabajadores cubiertos, se aplicó la siguiente fórmula (Mendenhall, 1981) para cada uno de regímenes:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * N * P * Q}{(N - 1) * e^2 + Z_{\alpha/2}^2 * P * Q}$$

Donde en Caracas Régimen de Ciudad

n = 85
N = 770
e = 0.06
p = 0.9
q = 0.1
K = 95%

Donde en Anaco Régimen de Campamento

n = 73
N = 300
e = 0.06
p = 0.9
q = 0.1
K = 95%

A partir del cálculo de dicha fórmula el tamaño muestral “**n**” obtenido fue de 85 trabajadores cubiertos en Caracas (Régimen de Ciudad) y 73 trabajadores cubiertos en Anaco (Régimen de Campamento). Es importante señalar que se utilizó un Error de 6 % debido principalmente a las limitaciones del tiempo necesario para la ejecución del trabajo de campo y del presupuesto disponible, por lo tanto este tamaño muestral de 158 trabajadores, se ajustaba a la factibilidad de realización de la investigación. Igualmente las probabilidades de éxito y fracaso (p y q) utilizadas, fueron tomadas de los resultados arrojados por la prueba piloto.

8. Técnicas de recolección de información

8.1 Tipo de instrumento

Con el propósito de elaborar un análisis de la situación y percepción actual que presentan los trabajadores de los regímenes estudiados acerca de la calidad de vida

(objetiva y subjetiva), se tomaron en cuenta herramientas y técnicas específicas que están orientadas a la recolección de información:

Una de estas técnicas fue la entrevista, la cual se realizó con la finalidad de recavar información en forma verbal y personal. Esta entrevista se realizó a través de un cuestionario estructurado, el cual “es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández S. et al, 1991: 285), con un conjunto de preguntas abiertas y cerradas.

Los cuestionarios, estaban precedidos por un segmento de información demográfica, denominado sección “A” (Ver anexo 1), en el cual se exploraron datos referidos a: edad, sexo, estado civil, número de hijos, tipo de hogar y jefe de familia que servirán para caracterizar demográficamente las muestras seleccionadas.

Para la medición de las variables en estudio, se elaboró un cuestionario, denominado sección “B” (Ver anexo 2) a partir de la operacionalización de ambas variables.

El cuestionario “B” contiene preguntas de tipo cerrado con varias alternativas de respuesta, donde el respondiente debió elegir aquella con la que mas se identificó, basando su respuesta en lo que observa y conoce. También se incluyeron en este cuestionario preguntas de tipo dicotómico y con múltiples categorías de respuesta. Para complementar la información requerida se incluyeron preguntas de tipo abierto, lo que permitió profundizar las opiniones de los entrevistados.

También se utilizó la técnica de la observación, que según Busot (1991), la define como “una de las técnicas mas antiguas, tanto en las ciencias fácticas como en las ciencias sociales. Desde las experiencias fortuitas e inesperadas hasta las que exigen mayor rigurosidad, la observación se hace siempre presente por si sola o en combinación con otras técnicas”. Esta técnica permitió el contacto inicial con los aspectos reales que se estudiaron, en este caso, esta herramienta se utilizó en Anaco con el fin de observar los beneficios tangibles que sólo en el Régimen de Campamento existe, como son la escuela, los clubes, canchas deportivas, comisariato, clínica industrial, viviendas de campamento, entre otros.

8.2 Validez

Según Busot (1991), define la validez como un “instrumento o técnica que indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida”.

El instrumento (cuestionario) fue validado previamente por varios expertos en el área, como Cosme Trías, actual Gerente General de Relaciones Laborales de PDVSA, Antonio Pérez, Eudes Cedeño y Marcos Mirabal (Representante de Fundabarrios). Por sugerencia de los expertos se rediseñó la forma del cuestionario por la dificultad que tenía en el momento de ser tabulado, y se excluyeron algunas preguntas por considerarlas redundantes.

8.3 Prueba Piloto

La prueba piloto fue suministrada con la finalidad de obtener información acerca de la comprensión y la confiabilidad del cuestionario “B”.

Un total de 15 sujetos fueron seleccionados de manera aleatoria para la aplicación de la mencionada prueba.

La prueba piloto, además de los instrumentos “A” y “B”, contenían una sección (Ver Anexo 3) donde se le preguntaba a los individuos su opinión sobre una serie de aspectos relacionados con la comprensión del instrumento.

De las 15 personas encuestadas, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4

Resultados de la prueba piloto

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Consideró las preguntas:		
Complejas	4	25%
Sencillas	9	67%
Oportunas	2	8%
Innecesarias	0	0%
Demoró en comprenderlas:		
Mucho	3	17%
Poco	8	58%
De inmediato	4	25%
El cuestionario fue:		
Corto	2	8.5%
Largo	11	83%
Muy largo	2	8.5%
Proporción que entendió:		
Todas	10	75%
Algunas	5	25%
Ninguna	0	0%

Nota: Ninguna persona realizó observaciones adicionales al cuestionario

Tras la aplicación de la prueba, se obtuvieron las probabilidades de éxito y fracaso (p y q), las cuales fueron utilizadas para calcular el tamaño muestral definitivo para cada uno de los regímenes.

9. Trabajo de Campo

Para la realización de las entrevistas con los trabajadores de ambos regímenes (Caracas y Anaco), se realizó un primer contacto con el Gerente de Recursos Humanos del Distrito Anaco (Luis Paulini) y el Gerente de Relaciones Laborales en Caracas (Cosme Trías), quienes facilitaron la información necesaria para la aplicación del instrumento.

La aplicación de los cuestionarios a través de entrevistas, se realizó en función de un cronograma de reuniones que organizó la empresa, en donde se fijó fecha y sitio de reunión para aplicar el instrumento en ambos regímenes. Tanto en Anaco como en Caracas, las entrevistas fueron realizadas personalmente, por lo que fue necesario trasladarse al interior del país para la aplicación de las mismas.

Se procedió a la aplicación del instrumento, explicando a los trabajadores de ambos regímenes el objetivo de la investigación. Posteriormente se les leyeron las instrucciones y se solicitaron los datos de identificación (Cuestionario A del instrumento), finalmente se procedió a la lectura de cada uno de los ítems. El tiempo promedio por entrevista fue de 30 minutos. La aplicación del instrumento se realizó en el lapso de un mes.

Es de agradecer la cooperación y apoyo logístico brindado por la empresa para la recolección de la información, disminuyendo el tiempo y facilitando el proceso especialmente en el interior.

Una vez finalizado el proceso de recolección de información, se logró registrar un total de 158 entrevistados, lo cual cubrió las exigencias de la muestra.

10. Análisis e interpretación de datos

10.1 Codificación y tabulación de los datos

Finalizada la recolección de los datos, se inició un proceso exhaustivo de codificación de los mismos, asignándole valores numéricos con un significado específico a las categorías de cada ítem y variable (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 261). Dicho proceso se llevó a cabo mediante tres pasos, a saber:

- a) Codificación de las preguntas abiertas
- b) Elaboración de libro de códigos
- c) Realización de la matriz de datos

El procedimiento para la codificación de las preguntas abiertas se inició una vez recibida toda la información de cada uno de los cuestionarios; se observó la frecuencia con que aparece cada respuesta a la pregunta específica, eligiendo aquellas que se presentan el mayor número de veces. Se clasificaron dichas respuestas en temas o rubros, de acuerdo a un criterio lógico, asignándole nombres y códigos a cada patrón general de respuesta.

Una vez codificadas las preguntas abiertas, se procedió a la elaboración del libro de códigos (Ver Anexo 4). Este “es un documento que describe la localización de las variables y los códigos asignados a los atributos que las componen” (Babbie, 1979). El presente libro de códigos se encuentra conformado por cuatro elementos:

- Variables, referidas a cada una de las dimensiones a estudiar; vivienda, educación, alimentación, salud, nivel de ingreso y recreación.
- Item, compuestos por todas las preguntas realizadas a través del instrumento
- Categorías, conformadas por todas las respuestas suministradas a través del instrumento
- Códigos, referidos a la enumeración que identifican a cada una de las categorías de respuestas.

La asignación de los códigos a cada una de las categorías de los items contenidos en el instrumento, se realizó sobre la base de indicadores confiables previamente establecidos por diferentes autores e investigaciones anteriores. Los indicadores analizados fueron los siguientes:

- a) Ubicación de la vivienda. La categorización de la ubicación de la vivienda se realizó según los parámetros seguidos en investigaciones sociales realizadas en Fundabarrios. Dicha jerarquización se realizó en base a la accesibilidad a los diferentes servicios públicos (agua, electricidad, teléfono, aseo y gas) en las localidades estudiadas. De esta manera, se obtuvieron cinco ubicaciones diferentes que dependerán del número de servicios públicos a los cuales tienen acceso. A medida que mayor sea la cantidad de servicios, mayor será el código asignado a la zona respectiva. (Ver Tabla 5)

Tabla 5
Ubicación de la vivienda según accesibilidad a los servicios

Descripción de la Zona	Categoría de Respuesta	Código
Accesibilidad a 1 de 5 servicios públicos	Zona 5	1
Accesibilidad a 2 de 5 servicios públicos	Zona 4	2
Accesibilidad a 3 de 5 servicios públicos	Zona 3	3
Accesibilidad a 4 de 5 servicios públicos	Zona 2	4
Accesibilidad a 5 de 5 servicios públicos	Zona 1	5

- b) Metros Cuadrados de la Vivienda. La jerarquización de dicho indicador, se llevó a cabo sobre la base de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual cita en su artículo 241: “Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas laborales se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona”. Es así, como para efectos del presente estudio, y en base al mencionado artículo, se obtuvieron 3 categorías de respuesta, a saber:

- Menos de 10 metros cuadrados por persona → Espacio inadecuado
- Entre 10 y 20 metros cuadrados por persona → Espacio adecuado
- Mas de 20 metros cuadrados por persona → Espacio óptimo

- c) Condición de la Vivienda. La codificación de este indicador tuvo como base los estudios⁶²

realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas, el cual lo divide en propia, pagándose y alquilada. Sin embargo, dada la modalidad de “subsidiada por la empresa” en el Régimen de Campamento, se introdujo esta nueva opción a las categorías de respuesta.

- d) Tipo de Vivienda. La clasificación para este indicador se basó en los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y Fundabarrios. Las categorías de respuesta se dividieron en cinco, a saber: Quinta, Casa, Apartamento en Edificio, Apartamento en Casa y Vivienda auto construida.
- e) Nivel de Instrucción del trabajador. Las categorías para este indicador se elaboraron en base al estudio socioeconómico que realiza la Universidad Católica Andrés Bello (OCACE) al principio de cada año académico a los estudiantes de la misma. Esta clasifica el nivel de instrucción en 8 categorías diferentes, sin embargo, para efectos de dicha investigación y para simplificar la codificación y comprensión de este indicador, se redujeron a cuatro categorías que agrupan la totalidad antes mencionada. (Ver Tabla 6)

Tabla 6
Codificación propuesta del Nivel de Instrucción del Trabajador

Categorías UCAB	Categorías propuestas
Educación Básica incompleta	Educación Básica
Educación Básica completa	
Educación media diversificada incompleta	Educación media diversificada
Educación media diversificada completa	
Técnico Superior incompleto	Técnico Superior
Técnico superior completo	
Educación Superior incompleta	Educación Superior
Educación Superior completa	

- f) Calidad y Variedad de la Alimentación. El proceso de codificación de este indicador tomó como base estudios de calidad de vida previamente realizados por Fundabarrios en el año 1997. El cual toma el lugar de adquisición de los productos como determinante en la calidad y variedad de los mismos; a saber, Supermercados, Abastos y Mercados populares. Dada la modalidad de Comisariato en Régimen de Campamento, se introdujo esta nueva categoría de respuesta.
- g) Calidad del Centro Asistencial al que asiste el trabajador usualmente. El presente indicador se codificó según la categorización hecha por el Departamento Médico de la empresa, la cual, semestralmente lleva a cabo un estudio sobre la calidad de la atención médica de los diferentes centros asistenciales del país, incluyendo sus clínicas industriales. A efectos de este estudio, se dividen en dos niveles; el primero incluyen clínicas como la Metropolitana, Clínica Caracas, Ávila, etc; mientras el segundo incluye centros de menor nivel (sin llegar a ser deficientes) como las clínicas industriales de la empresa, Sanatrix, Atias, etc.
- h) Ingreso Mensual Familiar. Para la jerarquización de este indicador se tomó como base el monto de la Cesta Alimentaria para el 13 de Noviembre del presente año (aproximadamente

Bs. 300.000), por considerarse como el monto de ingreso mínimo que una familia debe devengar mensualmente para poder satisfacer las necesidades más básicas. Los rangos fueron calculados e a partir de este monto mínimo, y se fueron incrementando en igual cantidad hasta obtener los seis rangos definitivos. Esta cantidad de rangos permitió un análisis mas sencillo de la información registrada y a la vez cubrió casi la totalidad de los datos obtenidos.

- i) Ingreso del trabajador. Los rangos para este indicador se elaboraron en base al mínimo y máximo que un trabajador de la nómina contractual podría devengar mensualmente. El salario mínimo devengado para los trabajadores cubiertos fue de Bs. 460.000 y el máximo Bs. 1.600.000. Para la elaboración de los rangos, se sustrajo el mínimo posible al máximo devengado, el resultado de la operación se dividió entre seis para así obtener el número de rangos que mas se adaptara a la información obtenida.
- j) Ingreso per cápita. Para la jerarquización de este indicador, se tomó una vez mas como base el monto de la Cesta Alimentaria para Septiembre del presente año (Bs. 300.000). Dado a que el cálculo de dicho monto se hizo en base a 5 miembros por unidad familiar, este se dividió entre cinco, obteniendo como resultado Bs. 58.000, que se estableció entonces como el monto mínimo per cápita que debe tener cada miembro de la familia. A partir de dicho monto se calcularon los seis rangos resultantes.
- k) Otros. Los rangos referidos a metros cuadrados de la vivienda, número de personas que habitan en la vivienda, gastos por concepto de pago de servicios públicos, educación, alimentación, salud y recreación, se hicieron en base al máximo y mínimo reportado por cada uno de los entrevistados.

Finalizada la elaboración del Libro de Códigos se procedió a la realización de la Matriz de Datos. Dicha matriz, se encuentra compuesta por filas, que representan los entrevistados para cada régimen y por columnas, que representan los códigos de las categorías. (Ver Anexo 5)

10.2 Elaboración del índice de Calidad de Vida: global y por dimensión

Una vez realizada la matriz de datos, y para simplificar el análisis y comprensión de los mismos, se procedió a la elaboración de índices de Calidad de Vida para cada una de las dimensiones estudiadas (vivienda, educación, alimentación, salud, ingreso y recreación). Para el cálculo de estos índices se tomó como base la metodología de Datanalisis. Se tomaron los indicadores objetivos mas representativos de cada una de las dimensiones (Ver Tablas 7 a la 12) y se sumaron los máximos y mínimos valores asignados a cada categoría de respuesta, para así obtener los valores dentro de los cuales podía ubicarse el entrevistado. Con estos valores, se elaboraron los tres rangos obtenidos (Ver Tabla 13).

Tabla 7

Vivienda. Indicadores tomados para elaboración de índice general

1. Urbanización donde reside		2. N° personas p/hab.		3. Mts2 por persona	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación

5	Zona 5	3	1 por habitación	3	Menos 10 m
4	Zona 4	2	2 por habitación	2	Entre 10 y 20 m
3	Zona 3	1	3 por habitación	1	Mas de 20 m
2	Zona 2				
1	Zona 1				
4. Condición de la vivienda		5. Gastos por pago de svcios.		6. Tipo de vivienda	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación
4	Propia	5	0%	5	Quinta
3	Subsidiada	4	4 – 12%	4	Casa
2	Pagándose	3	13 – 21%	3	Apto. En edificio
1	Alquilada	2	22 – 30%	2	Apto en casa
		1	31 – 39%	1	Vivienda auto construida

Tabla 8
Educación. Indicadores tomados para elaboración de índice general

1. Grado de instrucción del entrevistado		2. Tipo de educación		3. Gastos por educación	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación
4	Universitario	2	Privada	5	0%
3	Técnico Superior	1	Pública	4	3 – 13%
2	Diversificada	0	No aplica	3	14 – 24%
1	Básica			2	25 – 35%
				1	36 – 46%
				0	No aplica

Tabla 9
Alimentación. Indicadores tomados para elaboración de índice general

1. Gastos por alimentación		2. Variedad y calidad de los productos consumidos		3. Cantidad de los productos consumidos	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación
5	0 – 14%	5	Muy alta	2	Alta
4	15 – 29%	4	Alta	1	Baja
3	30 – 44%	3	Media		
2	45 – 59%	2	Baja		
1	Mas de 60%	1	Muy baja		

Tabla 10
Salud. Indicadores tomados para la elaboración de índice general

1. Calidad del centro de salud al que acude		2. Gastos por salud	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación

2	1er nivel	4	0%
1	2do nivel	3	1 – 3%
		2	4 – 6%
		1	7 – 9%

Tabla 11

Ingreso. Indicadores tomados para la elaboración de índice general

1. Ingreso familiar		2. Ingreso del trabajador	
Pond.	Clasificación	Pond.	
6	Mas Bs. 1500	6	Bs. 1401 - 1600
5	Bs. 1200 - 1500	5	Bs. 1201 – 1400
4	Bs. 900 – 1200	4	Bs. 1001 – 1200
3	Bs. 601 – 900	3	Bs. 801 – 1000
2	Bs. 300 – 600	2	Bs. 601 – 800
1	Menos Bs.300	1	Bs. 400 – 600
3. Ingreso per capita		4. Porcentaje de ahorro	
6	Mas Bs. 290	2	11% – 20%
5	Bs. 233 – 290	1	1% - 10%
4	Bs. 175 – 232	0	0%
3	Bs. 117 – 174		
2	Bs. 58 – 116		
1	Menos Bs. 58		

Tabla 12

Recreación. Indicadores tomados para elaboración de índice general

1. Frecuencia con que asiste a eventos recreacionales		2. Gastos por recreación	
Pond.	Clasificación	Pond.	Clasificación
4	1 vez a la semana	3	1 – 6%
3	2 veces al mes	2	7 – 12%
2	1 vez al mes	1	13 – 18%
1	Menos de una vez al mes	0	No aplica
0	Ninguna		

Tabla 13

Índices generales para cada dimensión

Dimensión/ Calidad	Vivienda	Educación	Alimentación	Salud	Ingreso	Recreación
	Coeficientes Obtenidos					
Alto	20 – 26	9 – 12	10 – 12	6 – 7	15 – 20	6 – 8
Medio	13 – 19	5 – 8	6 – 9	4 – 5	9 – 14	3 – 5
Bajo	6 – 12	1 – 4	3 – 5	2 – 3	3 – 8	0 – 2

Una vez elaborados los índices de Calidad de Vida para cada una de las dimensiones, se procedió a elaborar el Índice Global, utilizando la misma metodología anterior. Se sumaron los máximos y mínimos índices posibles de cada una de las dimensiones para obtener así los valores dentro de los cuales puede caer cada uno de los trabajadores entrevistados en cuanto a su Calidad de Vida Total. (Ver Tabla 14)

Tabla 14
Índice Global de Calidad de Vida

Calidad de Vida	Coeficientes obtenidos
Alta	63 – 86
Media	39 – 62
Baja	15 – 38

10.3 Elaboración de Cuadros de Tipología

Para la mas rápida y fácil comprensión y análisis de los datos se realizaron cuadros de tipología que no es mas que “la combinación de dos variables en números absolutos, siendo los

valores de cada una de las casillas resultantes calculados del total de los casos, para así apreciar el valor relativo de cada una de cada una de las combinaciones”(DeMiguel, 1991. p.71) . Para efectos del presente estudio, y para obtener una visión mas amplia sobre las variables, se elaboraron dos cuadros de tipología para cada uno de los regímenes, a saber:

- Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida
- Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vida objetiva del trabajador.

Para la elaboración del primer cuadro de tipología se tomaron en cuenta las variables Calidad de Vida Objetiva (representada en las filas) y Calidad de Vida Subjetiva (representada en las columnas). Cada variable está dividida en tres rangos, especificando los tres niveles de calidad de vida estudiados en la investigación. Los valores expresados en las celdas se calcularon a partir del total de los casos.

Calidad de Vida Objetiva	Calidad de Vida Subjetiva		
	Alta	Media	Baja
Alta	1	2	3

Media	4	5	6
Baja	7	8	9

La lectura del cuadro se realizó de la siguiente manera. Las columnas representan la percepción que reportaron los trabajadores respecto a su nivel de calidad de vida, las filas, representan el nivel objetivo de calidad de vida registrado por cada uno de ellos. Cada celda representará el valor relativo de cada una de las combinaciones. Por ejemplo, la celda número 6 indica que porcentaje de la muestra a pesar de tener un nivel medio de calidad de vida, lo percibe como bajo.

Las celdas ubicadas en la columna de calidad de vida subjetiva alta (celdas 1, 4 y 7), indican a su vez un nivel alta satisfacción con respecto al nivel de calidad de vida. Las celdas ubicadas en la columna de calidad de vida subjetiva baja (celdas 3, 6 y 9) indican baja satisfacción con respecto al nivel de calidad de vida.

El vector que va del extremo superior izquierdo (celda 1), al extremo inferior derecho (celda 9), es el vector de congruencia (flecha azul). Se ubican en este vector, aquellos entrevistados que perciben su calidad de vida tal y como la viven objetivamente. Por ejemplo, en la celda 1, están aquellos entrevistados que poseen una calidad de vida objetiva alta y la perciben como tal.

El vector que va del extremo superior derecho (celda 3), al extremo inferior izquierdo (celda 7), es el vector de incongruencia (flecha roja). Se ubican en este vector, aquellos entrevistados que no perciben su calidad de vida tal y como la viven objetivamente. Por ejemplo, en la celda 7, están aquellos entrevistados que poseen una calidad de vida objetiva baja, pero la perciben como alta.

Para la elaboración del segundo cuadro de tipología, se tomaron las variables Calidad de Vida Objetiva (representado por las filas) y Percepción sobre el aporte de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo a la Calidad de Vida (representado por las columnas). Ambas variables se dividieron en tres niveles, Alto, Medio y Bajo, para la primera, y Mucha, Algo y Nada, para la segunda.

Calidad de Vida Objetiva	Percepción de la contribución de los beneficios a la Calidad de Vida		
	Mucho	Algo	Nada
Alta	1	2	3
Media	4	5	6
Baja	7	8	9

La lectura del cuadro se realizó de la siguiente manera. Las columnas representan el grado⁶⁸

en que los trabajadores perciben como aporte a su calidad de vida los beneficios otorgados por la Convención Colectiva. Las filas, representan el nivel objetivo de calidad de vida registrado por cada uno de ellos. Cada celda representará el valor relativo de cada una de las combinaciones. Por ejemplo, la celda número 6 indica que porcentaje de la muestra a pesar de tener un nivel medio de calidad de vida, lo percibe como bajo.

Las celdas 1, 2, 4 y 5 (azul) representan aquellos trabajadores que reconocen en alguna medida el aporte de los beneficios que otorga la Convención Colectiva a su calidad de vida. A efectos de esta investigación se catalogarán como “los conscientes”.

Las celdas 3, 6 y 9 (rojo) representan aquellos trabajadores que no reconocen en ninguna medida el aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a su calidad de vida. A efectos de esta investigación se catalogarán como “los inconscientes”.

Las celdas 7 y 8 (naranja), representan aquellos trabajadores que atribuyen su baja calidad de vida a los beneficios que otorga la Convención Colectiva. Es importante aclarar en este caso, que la proporción en estas celdas debería tender a cero, ya que resulta poco creíble que los beneficios otorgados sean los causantes de un bajo nivel de vida.

10.4 Análisis estadístico de los datos

Para el análisis de los datos se utilizó la denominada estadística descriptiva, que tiene como objetivo el describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p.252), en este caso, la calidad de vida objetiva, subjetiva y la percepción que tienen los trabajadores sobre el aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a su Calidad de Vida.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.- Consideraciones Generales

El siguiente capítulo contiene el análisis, comprensión y discusión de los resultados procesados de las entrevistas realizadas en los Regímenes de Ciudad y de Campamento de PDVSA, los cuales sirven para determinar como perciben los trabajadores de la nómina contractual de los regímenes mencionados su calidad de vida sobre la base de los beneficios derivados de la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA del año 2000 – 2002.

Primeramente se analizan los resultados obtenidos en cada dimensión, dentro de los cuales se describe los niveles de Calidad de Vida Objetiva (medidos a través de indicadores confiables previamente establecidos), la Calidad de Vida Subjetiva, la medida de correspondencia entre ambas y la percepción de los trabajadores con respecto al aporte de los beneficios derivados de la Convención Colectiva a su Calidad de Vida.

Para la mejor comprensión de las variables en estudio, se presenta posteriormente dos cuadros de tipología:

- a) Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida, permite conocer el nivel de correspondencia del nivel subjetivo de Calidad de Vida reportado por los trabajadores y el nivel objetivo que realmente experimentan. (Ver Marco Metodológico p. 49).
- b) Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vida objetiva del trabajador, permite conocer en que grado el nivel de Calidad de Vida Objetiva registrada por los trabajadores, se lo atribuyen a los beneficios derivados de la Convención Colectiva. (Ver Marco Metodológico p. 50)

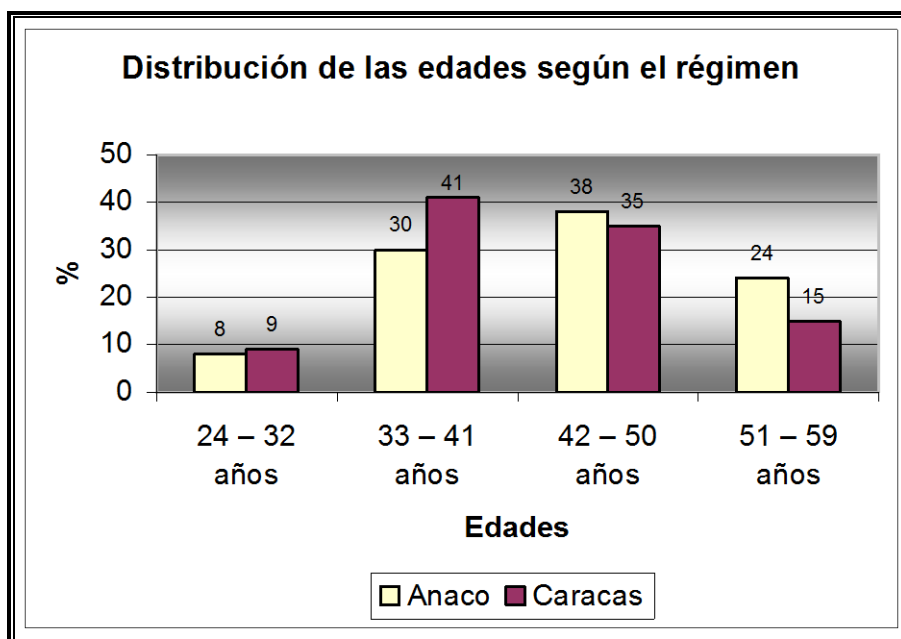
Por último se presenta un análisis global que compara los niveles de Calidad de Vida Objetiva, Calidad de Vida Subjetiva, Correspondencia entre ambos y Percepción de los trabajadores acerca de la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a su Calidad de Vida, para ambos regímenes.

Análisis del perfil demográfico de la muestra

A.- Edad

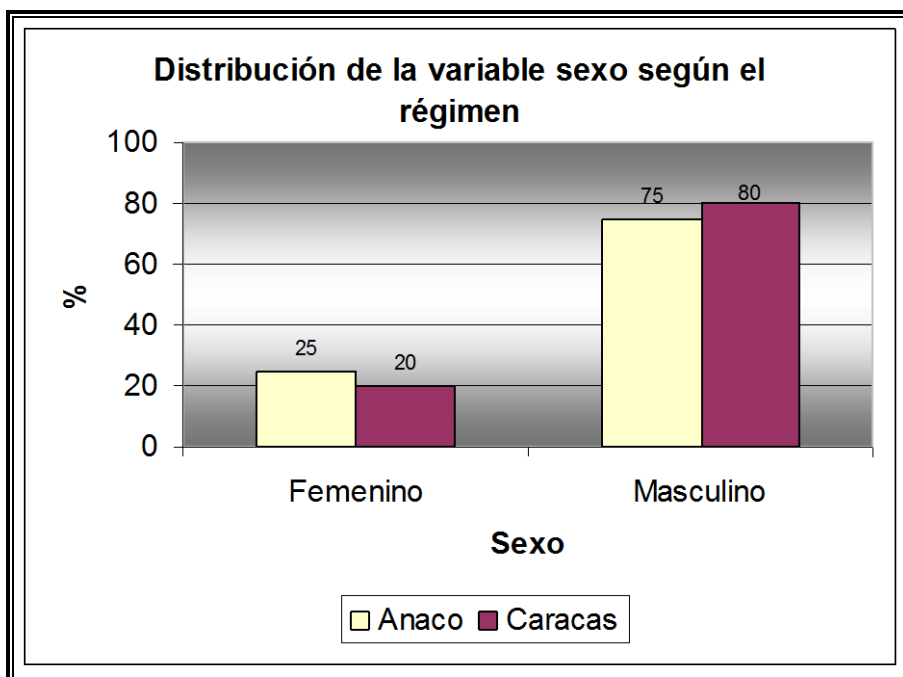
Analizando la distribución de la muestra seleccionada según los grupos etáreos, se observa que el mayor porcentaje de los entrevistados en el Régimen de Campamento se ubican en rango entre 42 y 50 años de edad con un 38%, mientras que en este mismo rango para el Régimen de Ciudad se agruparon 30 de los entrevistados (35%). El grupo de 24 a 32 años registró en ambos regímenes la menor proporción, 8% para Anaco y 9% para Caracas. El rango que va de los 33 a 41 años registraron el 30% en Régimen de Campamento y 41% en Ciudad. Finalmente 24% en Anaco tiene 51 y 59 años de edad, al igual que el 15% en Caracas.

Grupos Etáreos	% Anaco	% Caracas
24 – 32 años	8%	9%
33 – 41 años	30%	41%
42 – 50 años	38%	35%
51 – 59 años	24%	15%
Total	120	100%



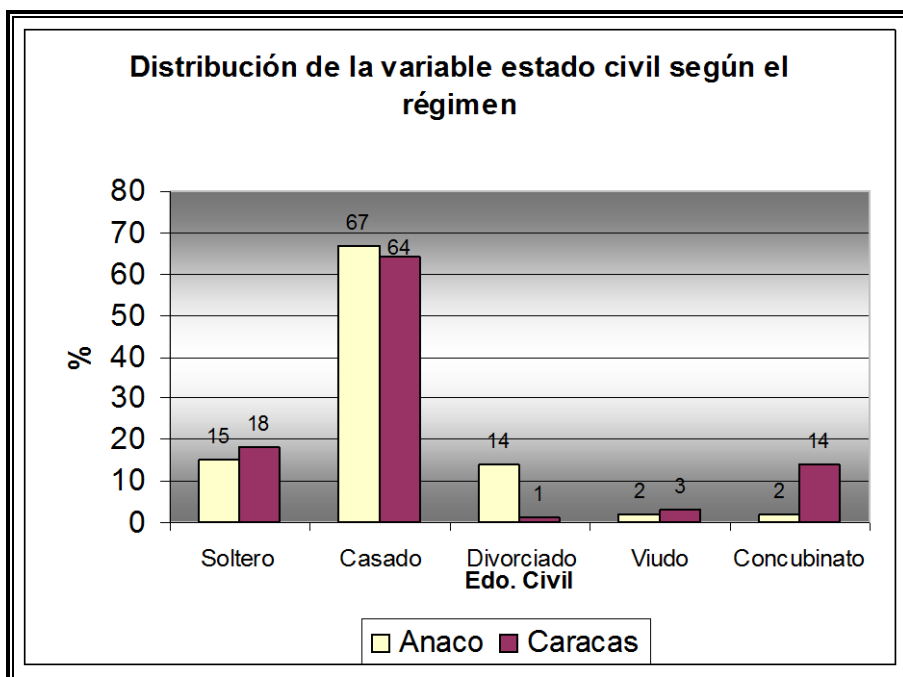
B.- Sexo

En cuanto a la variable sexo, del total de trabajadores que constituyen la muestra seleccionada en ambos regímenes, el mayor porcentaje lo ocupa el sexo masculino, con un 75% en Anaco y un 80% en Caracas. El porcentaje restante, 25% y 20% respectivamente para cada uno de los regímenes es de sexo femenino.



C.- Estado Civil

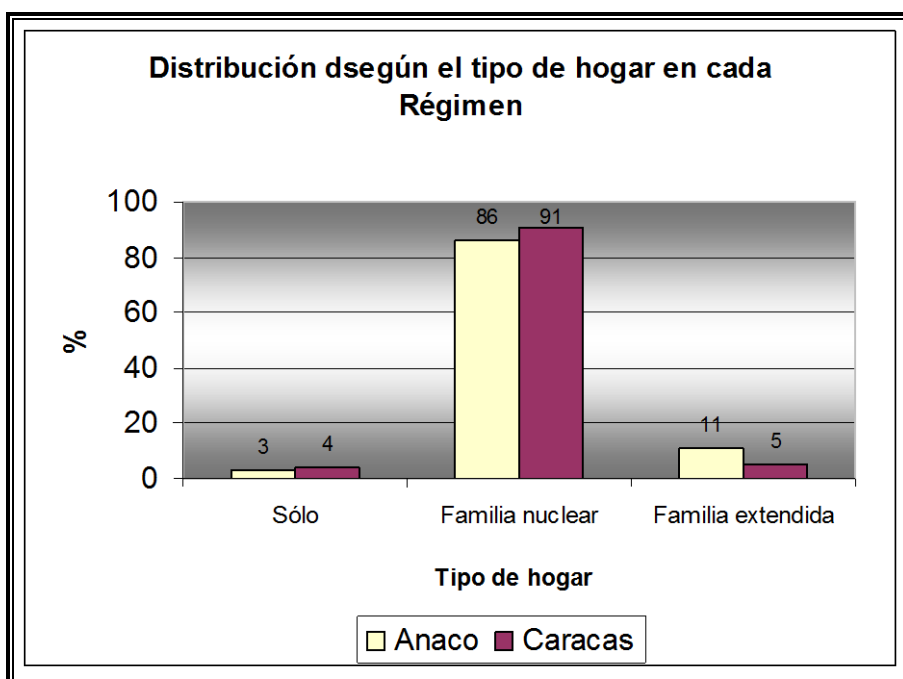
En cuanto al estado civil se puede observar que el mayor porcentaje para ambos regímenes está representado por los casados, 67% para Anaco y 64% para Caracas; los solteros ocupan 15% y 18% respectivamente. Para el Régimen de Campamento, 14% de los entrevistados son divorciados, al igual que el 1% de la muestra en Régimen de Ciudad. Los viudos ocupan en Anaco el 2% y en Caracas el 3%. Finalmente, 14% de la muestra seleccionada en Caracas viven en concubinato, mientras tan solo 1% de los entrevistados en Régimen de Campamento viven bajo este estado civil.



D.- Tipo de Hogar

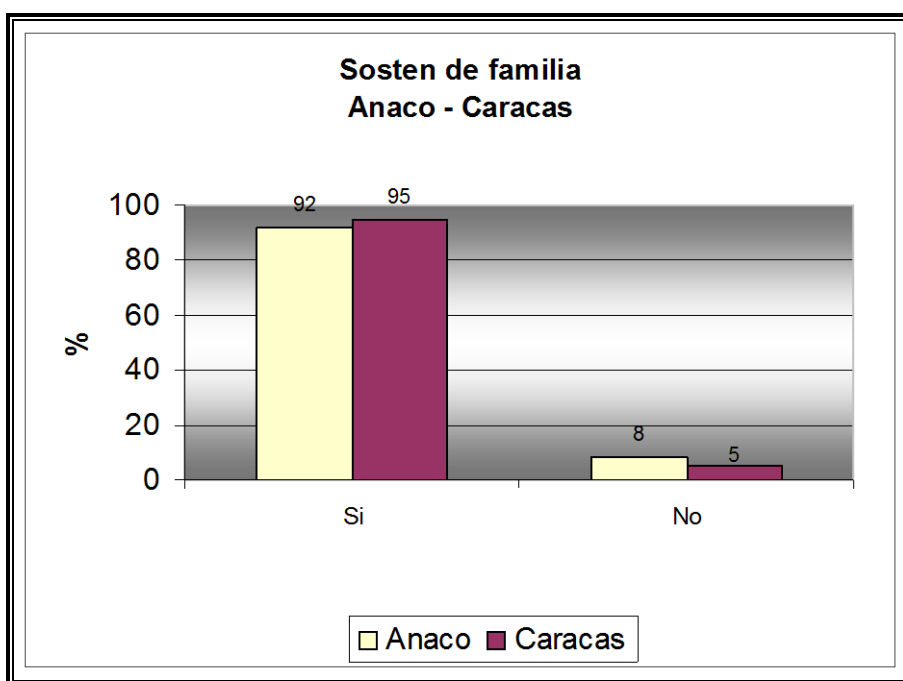
Para efectos de esta investigación, se entiende como familia nuclear aquella constituida por un solo núcleo familiar, y por familia extendida aquella formada por una familia nuclear y otras personas emparentadas con el jefe de hogar (INE, 1994, p. 26).

La mayoría de la muestra para ambos regímenes, 86% para Anaco y 91% para Caracas, vive con su familia nuclear; 3% en Régimen de Campamento y 4% en Ciudad viven solos, y el 11% y 5% respectivamente viven en familias extendidas.



E.- Jefe de Hogar

El siguiente indicador trata de medir la medida en la cual el trabajador es sostén o no de su familia. Para obtener los resultados, se le preguntó a los individuos componentes de la muestra en ambos regímenes si eran o no sostén de familia, los resultados arrojados fueron los siguientes: 95% de los entrevistados en Caracas reportaron que efectivamente si eran Jefe o sostén de su familia, al igual que el 92% en Anaco. En contraposición, el 8% de la muestra en Régimen de Campamento y el 5% en Ciudad no son el sostén de su familia.

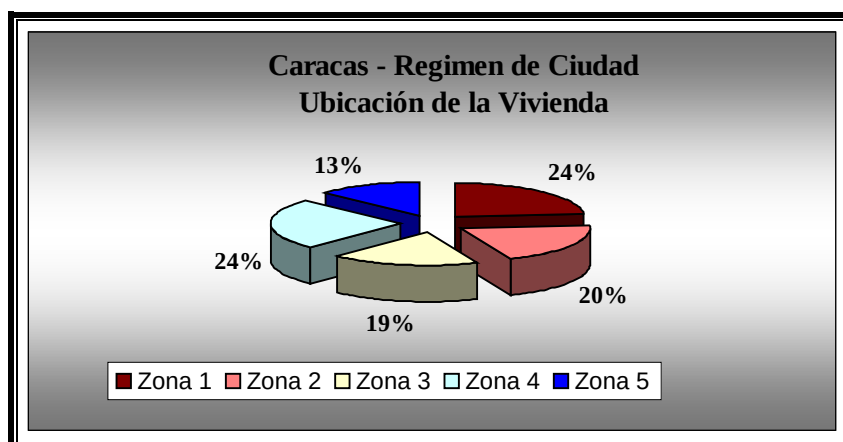
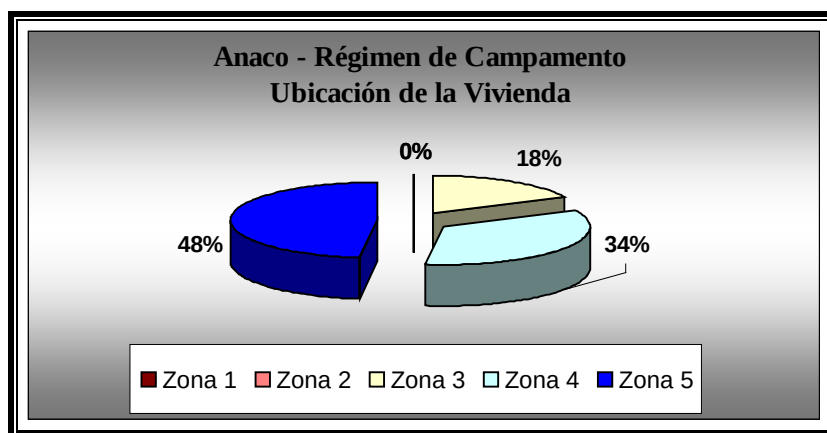


2. Análisis y discusión de los resultados

Análisis de la Calidad de Vida Dimensión vivienda

Calidad de vida objetiva

a) Ubicación de la Vivienda



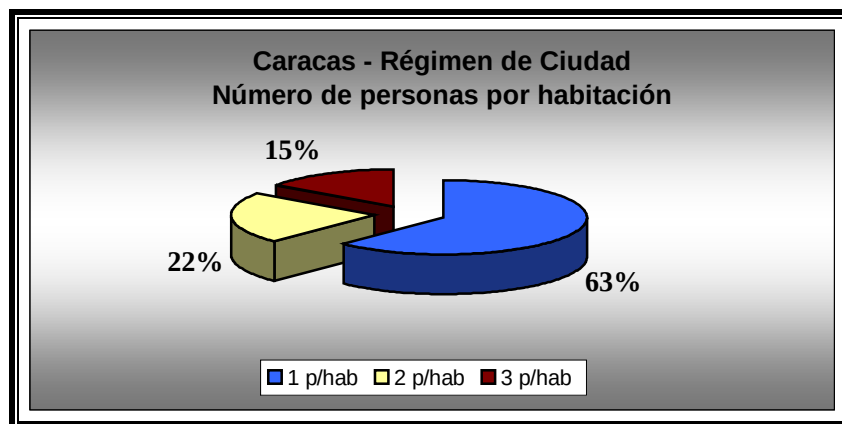
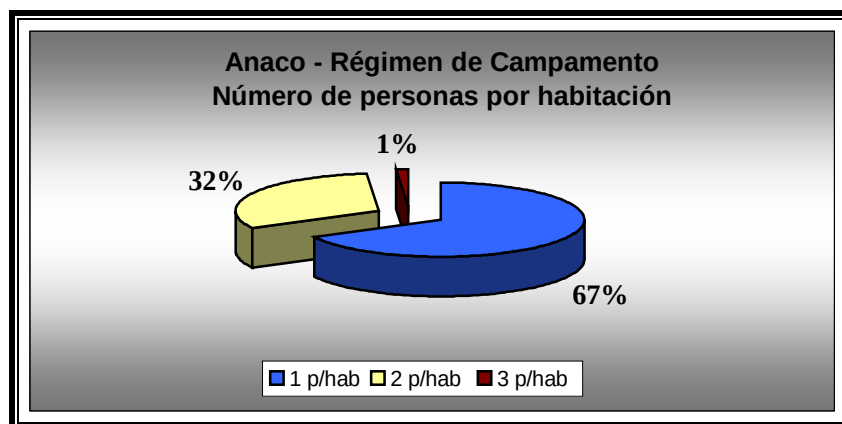
La ubicación de la vivienda esta en función de los servicios públicos que dispone la zona o lugar residencial donde vive el trabajador, es decir, su medición se basó en la accesibilidad del servicio público “pago” (servicio eléctrico, telefónico, gas, agua, etc., suministrado por una compañía) para categorizar en un rango de medición la ubicación de la vivienda. La información acerca de los servicios que posee cada zona urbanística en Caracas fue suministrada por Fundacomún y Fundabarrios, igualmente en Anaco fue suministrado por Fundacomún. Los rangos de medición son los siguientes:

- Zona 1: que son las zonas que disponen de 1 servicio públicos y es lo mínimo que puede existir en una zona urbanística (muy baja calidad de vida). Esta representada por el 24% de la muestra en Caracas, representando a la mayoría de las viviendas de los entrevistados.
- Zona 2: son las zonas que disponen de 2 servicios públicos (baja calidad de vida). Esta representado por el 20% de la muestra en Caracas.
- Zona 3: son las zonas que disponen de 3 servicios públicos (mediana calidad de vida). Representado por el 18% en Anaco y 19% de la muestra en Caracas.
- Zona 4: son las zonas que disponen de 4 servicios públicos (buena calidad de vida). 34% de la muestra en Anaco y 24% de la muestra en Caracas se ubican en esta zona según la accesibilidad a los servicios.
- Zona 5: son las zonas que disponen de 5 servicios públicos y es lo máximo que puede existir en una zona urbanística. Esta representado por el 48% de la muestra en Anaco , la cual es la mayoría de las viviendas de los entrevistados que se ubican en dicha zona y solo el 13% de la muestra en Caracas.

En Anaco, la ubicación de la vivienda esta mejor dotada de servicios, por ende es mejor la ubicación de las personas que allí residen, esto puede deberse a la infraestructura de la Localidad (Anaco) , ya que según información de representantes de Fundabarrios, las zonas planas son las mejores dotadas de servicios debido a la facilidad de instalación, en cambio las zonas altas o viviendas ubicadas en altas montañas (viviendas construidas en cerros) es más difícil la accesibilidad o instalación de servicios públicos, por lo que recurren al robo del mismo, a través de conexiones ilegales, como es el caso de muchas zonas urbanísticas de Caracas.

Las personas que viven en las Zonas 5 de Anaco, son las zonas residenciales que la empresa habilita para el uso de sus trabajadores.

b) Número de personas por habitación



Obedeciendo a una comparación entre el Régimen de Ciudad (Caracas) y el Régimen de Campamento (Anaco) para cada una de las dimensiones, el indicador “Número de personas por habitación”, representa el índice de hacinamiento en una vivienda. Una persona por habitación, reflejará alta calidad de vida, dos personas por habitación mediana calidad de vida y tres personas por habitación calidad de vida baja.

En el Régimen de Campamento, 67% de las personas entrevistadas viven en condición de no hacinamiento, es decir, una persona por habitación. El 27% de estas familias han disfrutado del Plan de Vivienda (para la ampliación o mejora de la misma) que otorga la Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA.

Para el Régimen de Ciudad una persona por habitación es representada por el 63% de la muestra, de los cuales 26% han disfrutado del Plan de Vivienda para su ampliación o mejora.

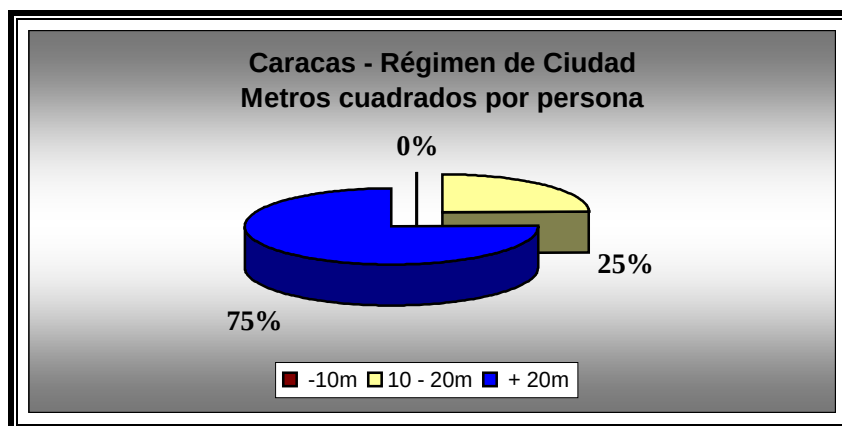
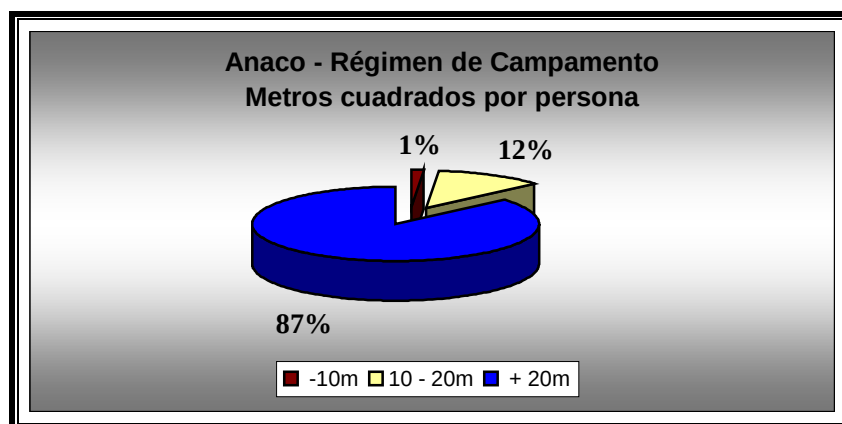
Comparando ambos regímenes para este rango, no se encontraron diferencias significativas.

En el Régimen de Campamento, dos personas por habitación representan el 32% de la muestra. Mientras que en el Régimen de Ciudad se ve representado por el 22%.

Tres personas por habitación abarcan el 1% de la muestra para Anaco y el 15% para Caracas. Comparando ambos regímenes para dicho rango se observaron diferencias significativas que nos indica disparidad en cuanto a la calidad de vida según el indicador analizado.

Pareciera que el Plan de Vivienda al igual que las viviendas subsidiadas por la empresa ha contribuido a las familias entrevistadas a vivir cómodamente en cuanto al N° de habitaciones de la vivienda según el tamaño familiar, tanto en Régimen de Campamento como en Régimen de Ciudad, para el porcentaje de la muestra antes mencionado.

c) Metros cuadrados por persona



Los metros cuadrados por persona, al igual que el indicador anterior, representa el grado de hacinamiento de una vivienda. De acuerdo a la Ley Orgánica de Trabajo en el artículo 241 las condiciones necesarias de habitabilidad de una vivienda debe ser de 10 metros cuadrados mínimos por cada miembro de la familia inmediata, y es base a esto se realizaron los rangos que define el presente indicador. Por lo tanto, a efectos de la presente investigación, tomaremos menos de 10 metros cuadrados como baja calidad de vida, entre 10 y 20 metros cuadrados mediana calidad de vida y mas de 20 metros cuadrados alta calidad de vida.

En el grafico de Régimen de Campamento el 87% de la muestra entrevistada pertenecen al rango de más de 20 metros cuadrados por persona, que es lo mas optimo es cuanto a habitabilidad; del cual el 41% habita en viviendas asignadas por la empresa y el 21% han disfrutado del Plan de Vivienda para la ampliación o mejora de la misma. Se podría afirmar que para aquel 41% antes mencionado y este 21%, los beneficios derivados de la convención colectiva han tenido un impacto en la calidad de su vivienda.

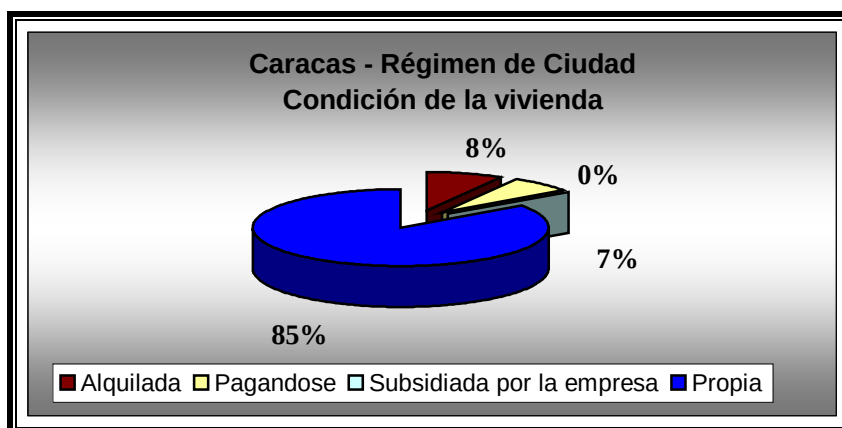
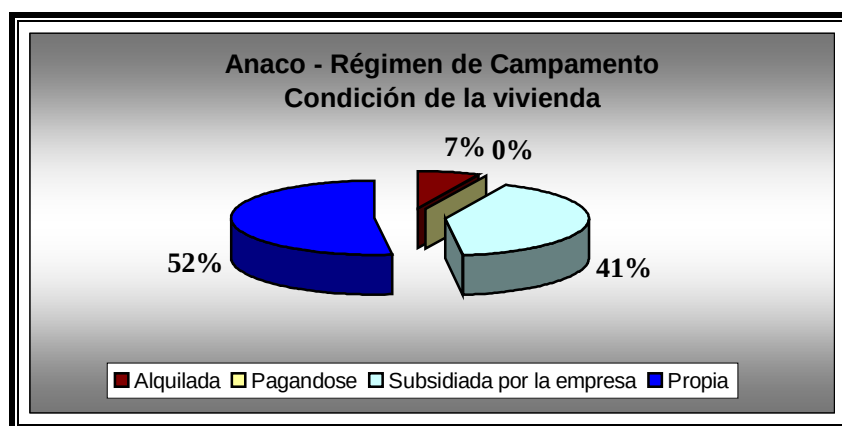
Para el Régimen de Ciudad el 75% de los entrevistados se encuentran en un rango de mas de 20 metros cuadrados por persona, de los cuales el 22% han disfrutado del Plan de Vivienda para la ampliación o mejora de la misma.

El 12% de la muestra de Anaco se encuentra entre un rango de 10 y 20 metros cuadrados, que es lo normal que establece la Ley, y en Caracas ocupa un 25%.

El 1% de la muestra seleccionada en el Régimen de Campamento se encuentra en un rango de menos de 10 metros cuadrados por persona. Para el Régimen de Ciudad ninguno de los entrevistados se vieron reflejados en dicho rango, reflejando así una mayor calidad de vida en cuanto al indicador.

Se puede atribuir estos resultados a la Empresa o a los beneficios de la Convención Colectiva del Trabajo, que cumple con la obligación de construir o asignar viviendas a sus trabajadores, que cumplan con las condiciones de habitabilidad, es decir, 10 metros o más por cada miembro de la familia.

d) Condición de la vivienda



La condición de la vivienda se refiere al tipo de tenencia de la misma. Las categorías se dividen en cuatro. Propia, representa mayor calidad de vida, subsidiada por la empresa, pagándose y alquilada que representa menor calidad de vida. Este indicador fue tomado de estudios realizados por el Instituto Nacional de estadística (INE).

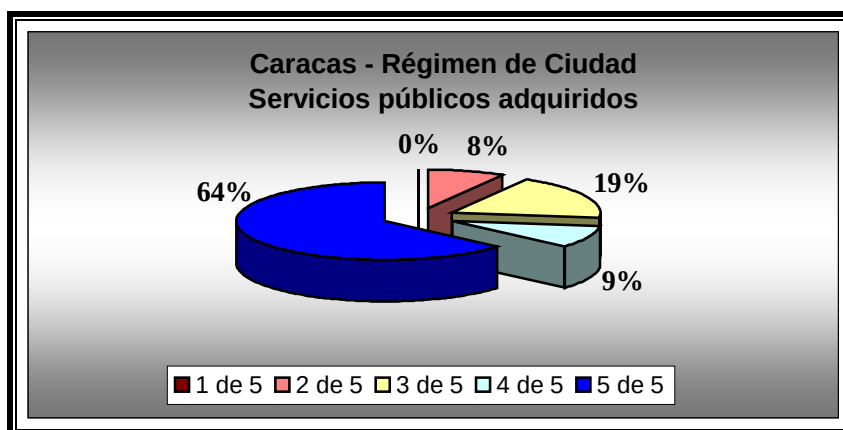
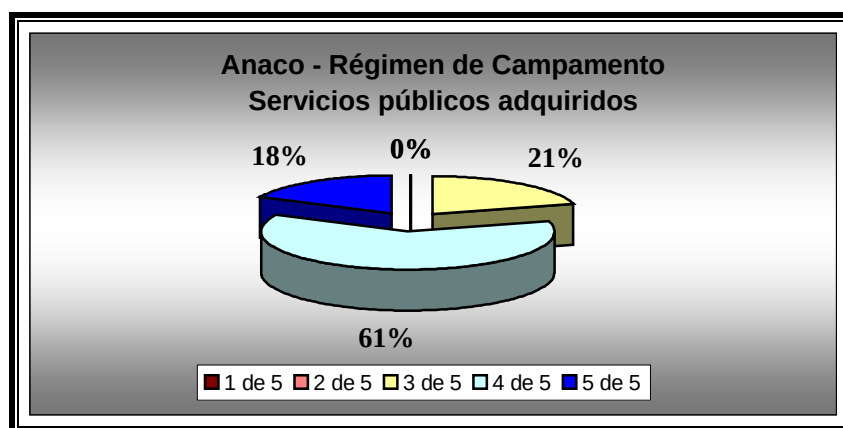
En Anaco la categoría Propia es representada por el 52%, de los cuales el 42% han solicitado el Plan de Vivienda para la adquisición de la misma. En Caracas el 85% de la muestra posee vivienda propia, de los cuales el 60% han disfrutado también del Plan de vivienda para su adquisición. El 41% de la muestra en Anaco habita en viviendas subsidiadas por la empresa.

Ninguno de los entrevistados en Anaco, se encontraba pagando su vivienda, a diferencia de Caracas que representa el 7%.

El 7% de la muestra en Régimen de Campamento viven alquilados, mientras que para el Régimen de Ciudad la proporción es del 8%.

Pareciera entonces, que la condición propia de la vivienda se debe en la mayoría de los casos al disfrute del Plan de Vivienda. En términos porcentuales, la proporción que en Caracas disfrutó de la ayuda de Adquisición de vivienda, es mucho mas elevada que en Anaco. Pudiéramos atribuirlo a que en Régimen de Ciudad, la empresa no está en la obligación de proveer de viviendas a sus trabajadores, como en cualquier Régimen de Campamento.

e) Servicios públicos que posee



Los servicios públicos que posee una familia se refiere al disfrute de servicio eléctrico, servicio de agua, servicio de gas, servicio telefónico y el aseo, independientemente de la forma como lo obtenga.

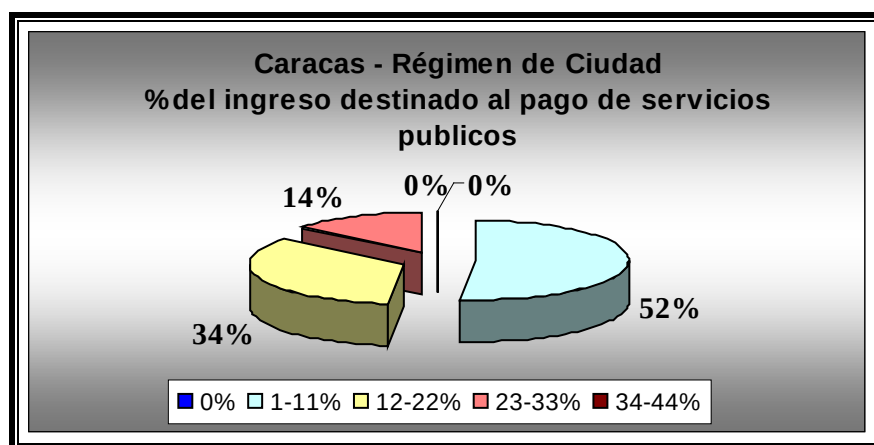
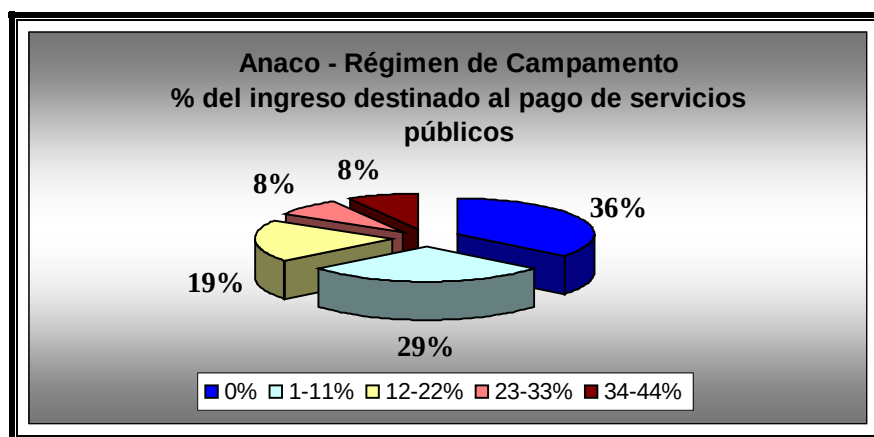
Las divisiones de los rangos de medición esta fundamentado y validado por un estudio realizado por la INE sobre la Situación Habitacional en Venezuela. Dichos rangos o escalas de lectura del indicador están divididos en 5 partes, según los resultados correspondientes:

- **1 servicio de 5**, que es lo mínimo que una familia puede poseer en cuanto a servicios públicos, y representa una muy mala calidad de vida. Este rango de medición no aplica para ninguno de los regímenes analizados.
- **2 servicios de 5**: el 8% de los entrevistados en Caracas disponen o disfrutan solamente de 2 servicios públicos, indicando una baja calidad de vida.

- **3 servicios de 5:** el 21% de la muestra en Anaco y 19% de la muestra en Caracas disfrutaban de 3 servicios públicos en su vivienda, lo que significa objetivamente una regular calidad de vida.
- **4 servicios de 5,** que es considerado lo optimo e indica una buena calidad de vida, el 61% de las personas entrevistadas en Anaco y solo el 9% de los entrevistados en Caracas, disfrutaban del uso de 4 servicios públicos. Se observa que la mayoría de la muestra en Anaco se encuentra en este rango de medición.
- **5 servicios de 5,** representa lo máximo que una familia posee en cuanto al uso de servicios públicos e indica una muy buena calidad de vida. El 18% de la muestra en Anaco y el 64% de la muestra en Caracas disfrutaban de 5 servicios públicos. Igualmente se observa que la mayoría de los entrevistados en Caracas se encuentran ubicados en este rango de medición.

.

f) Porcentaje del ingreso mensual familiar destinado al pago de servicios públicos



El porcentaje del ingreso familiar destinado al pago de servicios públicos permite conocer cuánto gasta mensualmente el trabajador para el pago de servicio eléctrico, gas, telefónico, agua y aseo. Los rangos de medición se calcularon en base al mínimo porcentaje del pago (0%) y al máximo (44%) para cada uno de los Regímenes. Mayor calidad de vida la representa 0% para Régimen de Campamento y entre 1 y 11% para Régimen de Ciudad, mientras que entre 34 y 44% se tomaron como menor calidad de vida. Este porcentaje va a depender del ingreso familiar del trabajador, de la cantidad de servicios que disfruta y del uso que le da a los mismos.

El 36% de los entrevistados en Anaco no incurren en gastos por concepto de servicios públicos, ya que es un beneficio otorgado por la empresa para aquellos trabajadores que vivan en viviendas de la misma. Estas familias, disfrutaban de cuatro servicios subsidiados; aseo, electricidad, gas y agua.

A pesar que estas localidades (Campamento) tienen acceso al servicio telefónico, la mayoría de las familias entrevistadas optaron por prescindir de este servicio, ya que por decisión de la empresa se decidió eliminar este subsidio. Existe un porcentaje mínimo de familias que viven en

casas de campo que disfrutan del servicio, y en su totalidad se encuentran representadas en el rango siguiente (entre 1 y 11% del ingreso mensual familiar).

Para el Régimen de Campamento el 29% de la muestra seleccionada gasta entre 1 y 11% de su ingreso mensual familiar para gastos por concepto de servicios públicos.

Las familias en este Régimen poseen los siguientes servicios:

- 48% de los entrevistados: 4 servicios
- 24% de los entrevistados: 5 servicios
- 22% de los entrevistados: 3 servicios

A diferencia del Régimen de Campamento, en ciudad, la proporción para el rango que va de 1 a 11% es de 52%. Estas familias poseen los siguientes servicios públicos:

- 39% de los entrevistados: 5 servicios
- 11% de los entrevistados: 4 servicios
- 34% de los entrevistados: 3 servicios
- 16% de los entrevistados: 2 servicios

Para el rango que va de 12 a 22%, la proporción para Anaco fue de 19% mientras que para Caracas fue considerablemente mayor 34%.

El 8% de la muestra seleccionada para Régimen de Campamento, gasta entre el 23 y 33% de su ingreso mensual, mientras que en Ciudad 14% de la muestra cae dentro de este rango.

El rango máximo del porcentaje del ingreso destinado al pago de servicios públicos (34 y 44%) ocupó un 8% en Anaco, y 0% en Caracas. Se debe resaltar que para la muestra tomada en Caracas, todos los entrevistados se ubicaron entre el 2do, 3ro y 4to rango, es decir entre 1% y 33%.

Con este detallado análisis podemos concluir lo siguiente:

- Para las familias que viven en Régimen de Campamento, el subsidio de los servicios públicos por parte de la empresa, significa un ahorro importante en su nivel de ingreso, lo que podría permitir agotar su ganancia en otras necesidades básicas como Alimentación, Educación, Recreación, entre otras. Cabe destacar que estas mismas personas no incurren en gastos de alquiler, hipotecas o préstamos para el pago de su vivienda.

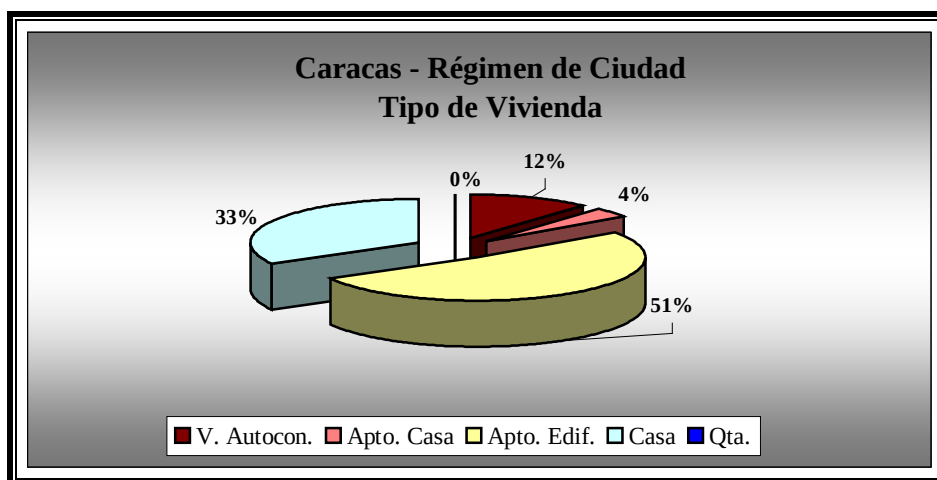
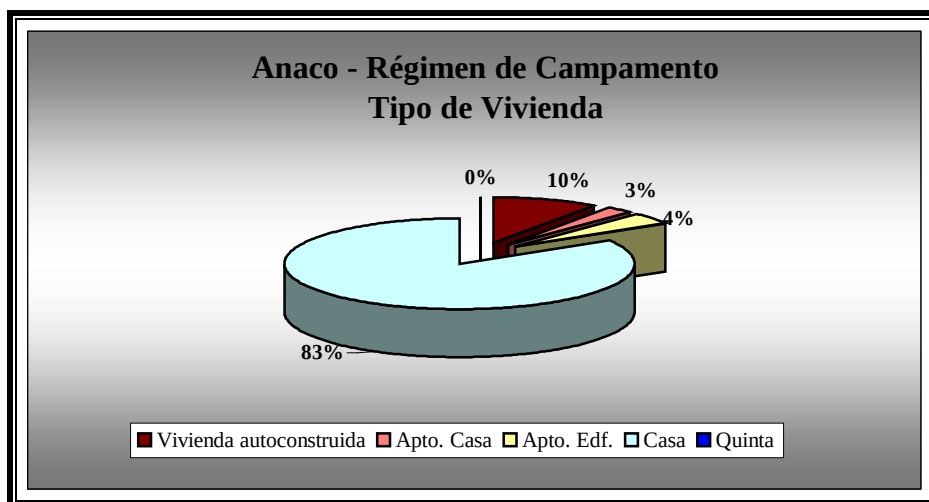
El promedio del porcentaje del ingreso familiar que gastan los entrevistados en el pago de servicios públicos se estima que es del 11%, se podría entonces presumir que el ahorro de estas familias en promedio sería de un 11%, según los resultados obtenidos.

- Las familias o las personas entrevistadas en Anaco que se encuentran en un rango de porcentaje entre 1 - 11% (mínimo) y 34 - 44% (máximo), están ubicados en el mismo nivel salarial de Bs. 600.000 – Bs. 1.200.000. Por lo tanto la cantidad o tipos de servicios que posee y el ingreso que percibe una familia no pareciera ser un indicativo del porcentaje del ingreso familiar destinado al pago de los servicios públicos.

Exactamente igual ocurre en Caracas, las familias que pagan menos por servicios públicos (mas del 50% de los entrevistados) tienen un ingreso entre Bs. 600.000 y Bs. 900.000, y las personas que pagan mas (50% de los entrevistados) se encuentran en el mismo rango de ingreso.

Se pudiera concluir que el pago de los servicios depende mas del uso personal que se hace de los mismos.

g) Tipo de Vivienda



El tipo de vivienda se refiere al lugar físico donde habita el entrevistado.

La jerarquización que se hizo en el tipo de vivienda se realizó a través de los parámetros seguidos en investigaciones sociales realizadas por la INE y FUNDABARRIOS. Las opciones de respuesta son las siguientes; Casa (que indica mayor calidad de vida), Apartamento en Edificio, Apartamento en Casa y Vivienda auto construida (que indica menor calidad de vida).

En el gráfico de Anaco la mayoría de los entrevistados (83%) habitan en casas, de las cuales 46% son subsidiadas por la Empresa y aproximadamente el 40% han solicitado el Plan de Vivienda, lo que contribuye o facilita a su adquisición. En cambio, para el Régimen de Ciudad, 33% de la muestra habita en casas, de los cuales 79% han disfrutado del Plan.

Es interesante recalcar el mayor uso de casas en Anaco con respecto a Caracas. Esto se puede deber a los bajos costos de la misma, así como la poca predominancia de los edificios en aquella localidad (se llegó a esta conclusión a través de observación directa). También se podría atribuirles a esta condición el beneficio del otorgamiento de viviendas de la compañía a los trabajadores de la misma.

La opción Apartamento en Edificio fue seleccionada por el 4% de los entrevistados en Anaco, mientras que en Caracas ocupó un 51%, se puede ver una diferencia significativa en este indicador, indicando mejor calidad de vida en el Régimen de Campamento.

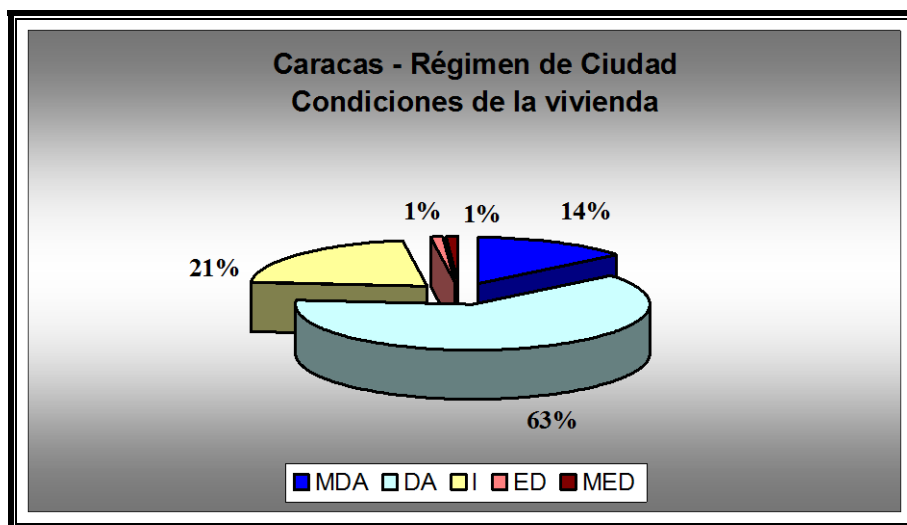
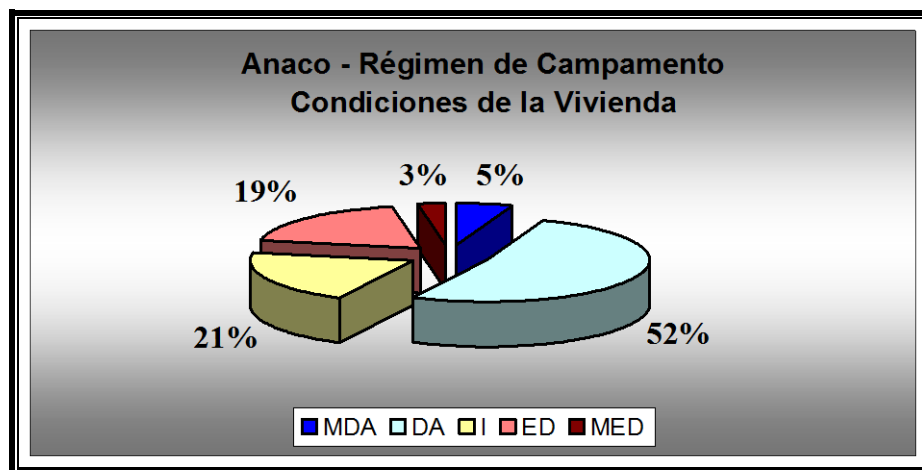
El 3% de la muestra seleccionada en Anaco viven en apartamentos en casas, mientras que para Caracas la proporción fue del 4%.

Finalmente, el 10% de los entrevistados en Régimen de Campamento habitan en viviendas auto construidas, al igual que el 12% en Régimen de Ciudad.

Todos los rangos, nos hacen inferir que la Calidad de Vida con respecto al indicador estudiado, es mayor en Régimen de Campamento que en Régimen de Ciudad.

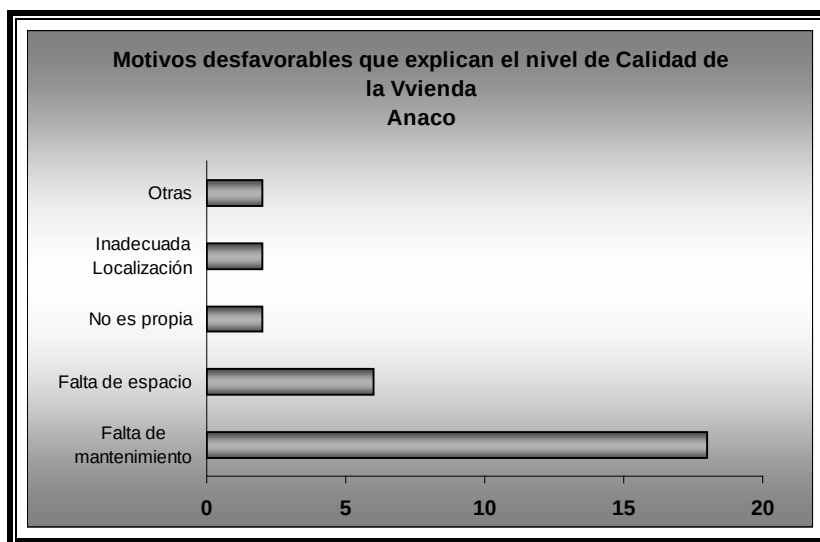
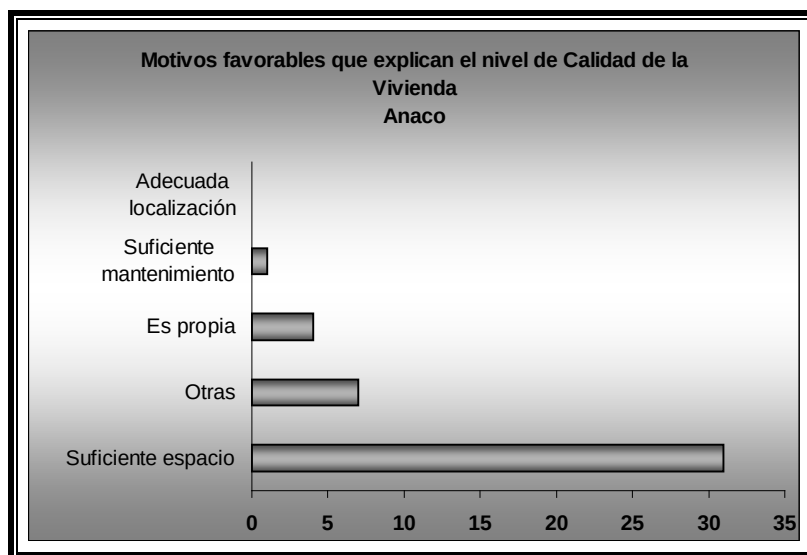
Calidad de Vida subjetiva

Condiciones de la vivienda



Las condiciones de la vivienda es un indicador subjetivo importante sobre el nivel de satisfacción de una persona en cuanto a la misma. Los gráficos arriba expuestos responden a una escala de Lickert de 5 opciones de respuesta a la afirmación sobre “las condiciones de mi vivienda son óptimas”, en donde arrojaron los siguientes resultados:

- En el gráfico de Régimen de Campamento, el 5% de la muestra está muy de acuerdo con la afirmación, el 52% de los entrevistados están de acuerdo, el 21% se encuentra indeciso, el 19% en desacuerdo, y el 3% restante se encuentra totalmente en desacuerdo.
- En el gráfico Régimen de Ciudad, el 14% de los entrevistados está muy de acuerdo con la afirmación, el 63% se encuentra de acuerdo, el 21% indeciso, el 1% en desacuerdo y el 1% restante muy en desacuerdo.



Sobre los motivos favorables que explican el nivel de calidad de la vivienda, en Anaco se puede observar que hay una relación directa entre la Calidad de Vida Objetiva y la Calidad de Vida Subjetiva de los entrevistados.

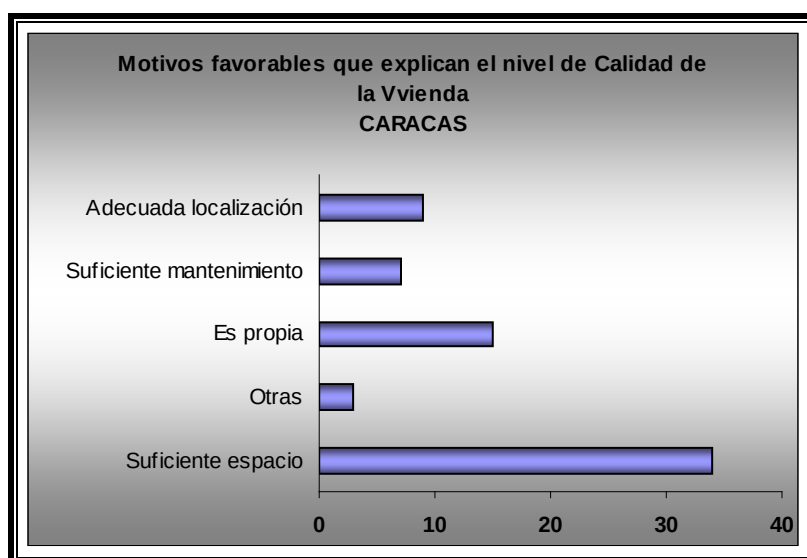
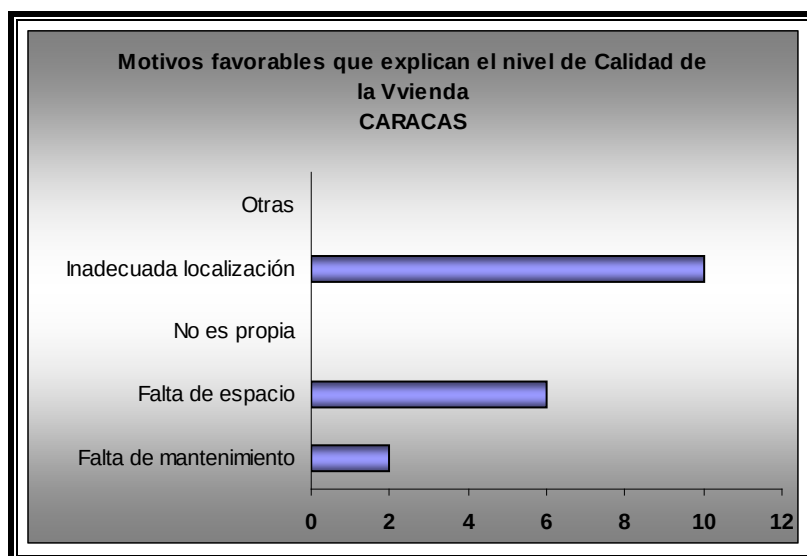
El 25% de los entrevistados que están muy de acuerdo con la afirmación (condiciones óptimas de la vivienda) habitan en casas de la empresa, mientras que el 75% de la muestra viven fuera de las instalaciones en condición de propietarios de la misma, entonces se podría concluir que la condición de tenencia de esta es un factor determinante en la satisfacción de su vivienda.

El 68% de los entrevistados que están De Acuerdo con la afirmación, atribuyen dicha condición a la suficiencia de espacio de la vivienda. De este 68%, el 69% se agrupan en el rango de una persona por habitación y el 41% restante se ubican en el rango de 2 personas por habitación. De igual manera, de este 68%, el 81% se ubican en el rango de mas de 20 metros cuadrados por persona, y el 19% restante se ubican en el rango entre 10 y 20 metros cuadrados por persona. Evidenciando una vez mas, la relación directa entre la Calidad de Vida Objetiva y la Subjetiva.

Sobre los motivos desfavorables que explican el nivel de calidad de la vivienda, sucede todo lo contrario, ya que existe una relación indirecta entre la Calidad de Vida Objetiva y la Calidad de Vida Subjetiva.

El 64% de los entrevistados que están Muy En Desacuerdo con la afirmación considera que los motivos son por falta de mantenimiento, de los cuales 44% viven en instalaciones de la empresa y atribuyen dicha condición a que la misma ya no les brinda los servicios de mantenimiento adecuado y necesarios para sus viviendas.

El 21% de la muestra que esta En Desacuerdo con la afirmación atribuye esta a la falta de espacio de la vivienda, sin embargo se puede observar que en su totalidad se ubican en el rango de mas de 20 metros cuadrados por personas, lo que implica un índice de hacinamiento, que demuestra un nivel de vida objetivo adecuado.



Sobre los motivos favorables que explican el nivel de calidad de la vivienda, se puede observar, al igual que en el Régimen de Campamento, que hay una relación directa entre la Calidad de Vida Objetiva y la Calidad de Vida Subjetiva de los entrevistados.

El 75% de los entrevistados que están muy de acuerdo con la afirmación (condiciones óptimas de la vivienda) habitan en casas propias. Se podría concluir al igual que en el régimen anterior que la condición de tenencia de esta es un factor determinante en la satisfacción de su vivienda. El 83% de los entrevistados que se encuentran dentro de este rango (Muy De Acuerdo), atribuyen esta condición a la suficiencia de espacio, de los cuales en su totalidad habitan en viviendas donde ocupan mas de 20 metros cuadrados por persona, evidenciando así, la relación directa entre la Calidad de Vida Objetiva y Subjetiva.

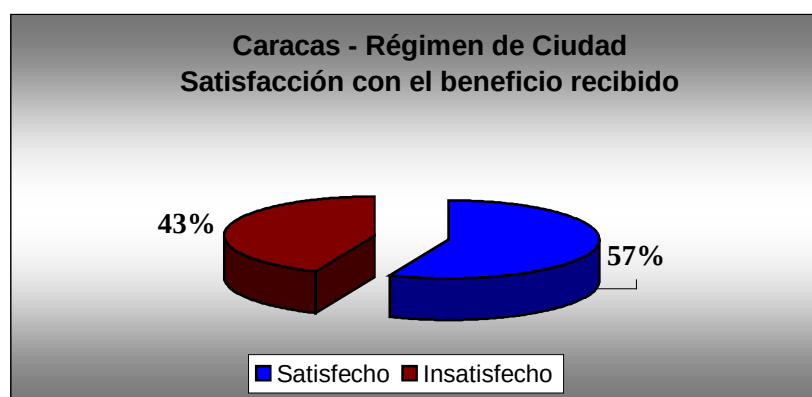
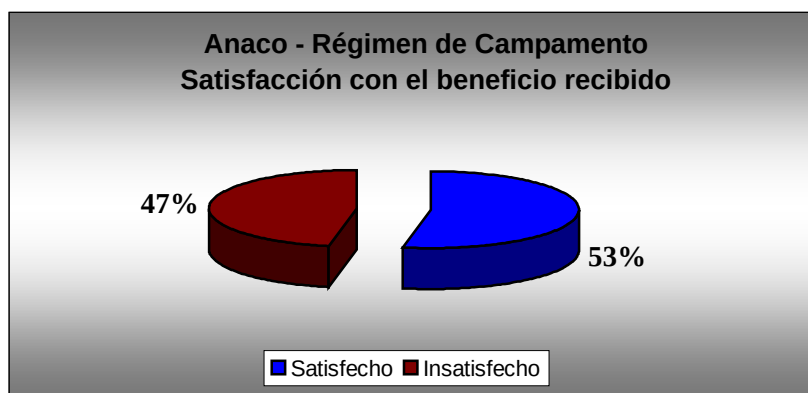
De igual manera, el 49% de los de los entrevistados que están De Acuerdo con la afirmación, atribuyen dicha condición también a la suficiencia de espacio de la vivienda. De este 49%, el 77% se agrupan en el rango de mas de 20 metros cuadrados por persona. Otras razones a las que atribuyen la condición óptima de su vivienda es la adecuada localización, que agrupa a un 15% de los entrevistados, y a la tenencia de la vivienda, con un 21% de los entrevistados.

Sobre los motivos desfavorables que explican el nivel de calidad de la vivienda, sucede todo lo contrario, ya que existe una relación indirecta entre la Calidad de Vida Objetiva y la Calidad de Vida Subjetiva.

El 83% de la muestra que esta Muy En Desacuerdo con la afirmación atribuye esta a la falta de espacio de la vivienda, sin embargo se puede observar que en su totalidad se ubican en el rango de mas de 20 metros cuadrados por personas, lo que implica un índice de hacinamiento, que demuestra un nivel de vida objetivo adecuado. De la misma manera ocurre con aquellos que estaban En Desacuerdo, de los cuales, 77% a pesar de atribuirle dicha condición a la falta de espacio, habitan en viviendas con espacios de mas de 20 metros cuadrados por persona.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de su Vivienda

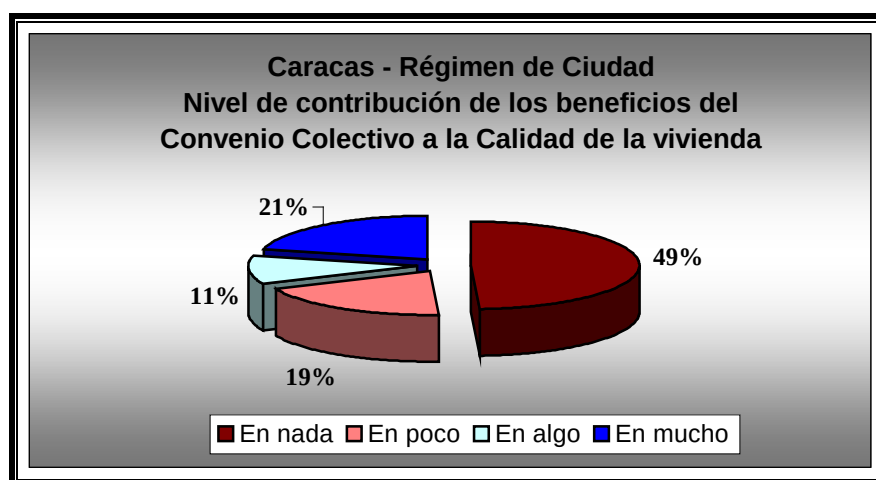
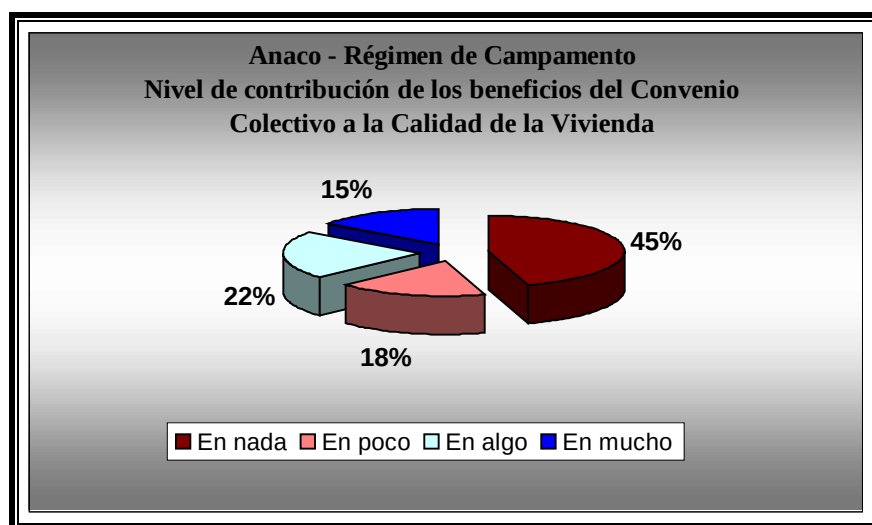
a) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



Con respecto al nivel de satisfacción de acuerdo al beneficio recibido, ya sea el plan de vivienda, y las viviendas asignadas por la empresa, el 53% de los trabajadores en Anaco esta satisfecho, mientras que el 47% presenta rasgos de insatisfacción.

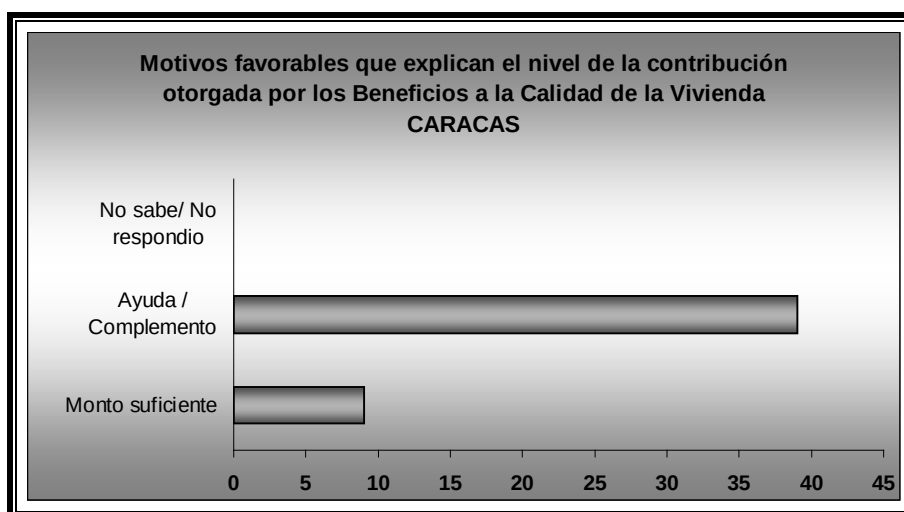
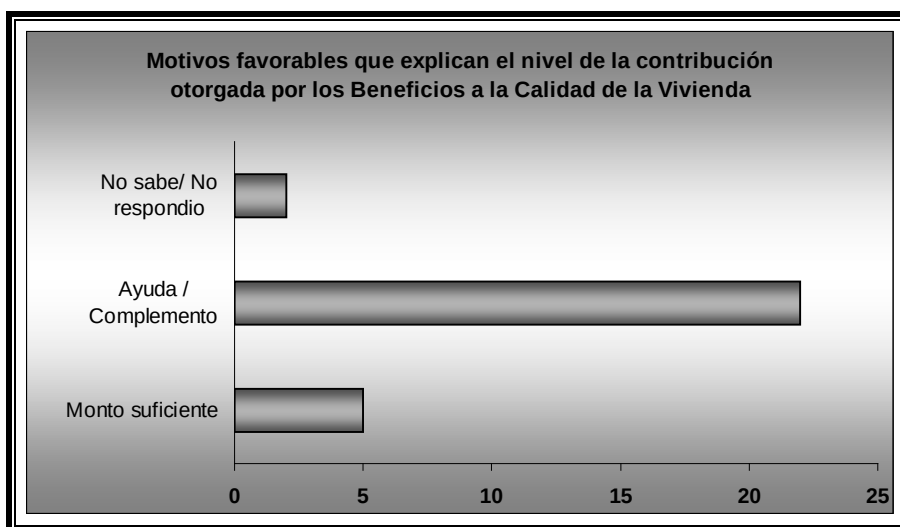
En Caracas, la situación es muy similar, ya que el 43% de la muestra esta insatisfecho, mientras que el 57% se encuentra satisfecho que la empresa y la Convención Colectiva ofrece.

b) Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los Beneficios del Convenio Colectivo en la Calidad de Vivienda

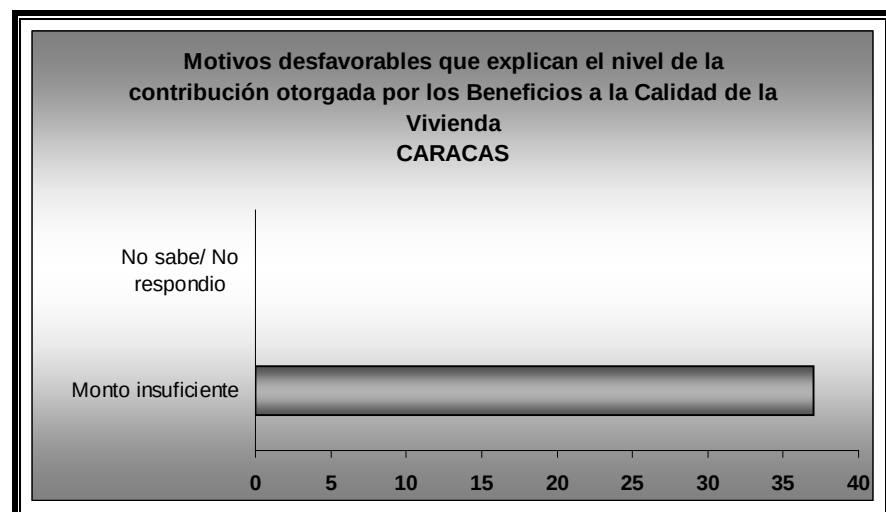
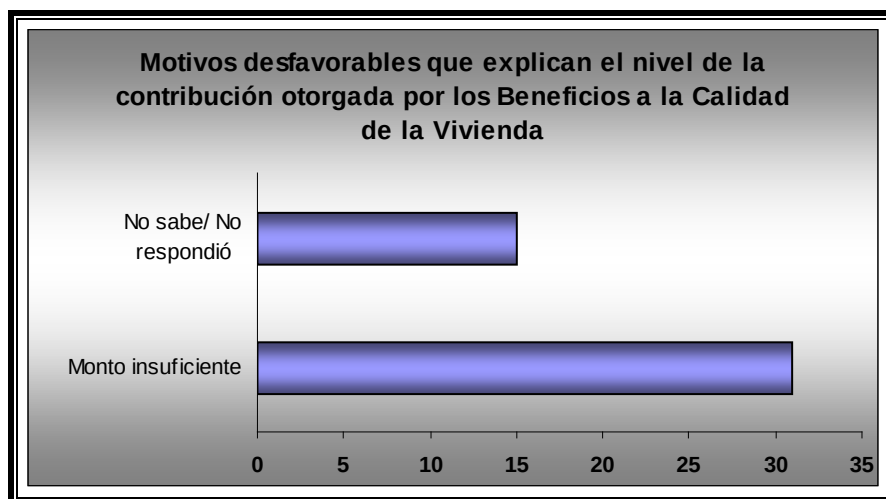


El siguiente indicador mide en cuatro opciones de respuesta la percepción de los trabajadores de la nómina contractual con respecto al nivel de contribución de los beneficios del Convenio Colectivo a la Calidad de la Vivienda. Los niveles de reconocimiento se encuentran dividido en cuatro opciones de respuesta: En mucho que es el máximo nivel de reconocimiento otorgado a la empresa, En algo y En poco, que es el nivel medio de reconocimiento, y En nada que es el nivel de no contribución o nivel mínimo de reconocimiento de los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad de la vivienda. Los resultados arrojados fueron los siguientes:

- Para el Régimen de Campamento el 15% de la muestra le atribuye en mucha medida la contribución de los beneficios a la calidad de la vivienda. En cambio para el Régimen de Ciudad dicha respuesta representa un 21%.
- El 22% de la muestra en Anaco y el 11% de la muestra en Caracas, perciben que en algo los beneficios contribuyen a la calidad de su vivienda.
- El 18% de los entrevistados en Anaco y 19% de los entrevistados en Caracas, opinan que en poca medida los beneficios de la Convención Colectiva contribuyen a la calidad de la vivienda.
- Finalmente, 45% de la muestra seleccionada en Anaco opina que los beneficios de la Convención Colectiva no contribuyen en Nada a la calidad de su Vivienda, respuesta representada por el 49% en el Régimen de Ciudad.



Las personas entrevistadas tanto en Caracas como en Anaco que afirman que los beneficios le contribuyen en mucha medida y en algo, se debe en parte a que el monto del Plan de Vivienda es suficiente (19% en Anaco y 13% en Caracas) y por otra parte la gran mayoría de los entrevistados (81% en Anaco y 87% en Caracas) perciben que esos beneficios, tanto el plan de vivienda como la asignación de viviendas en el campamento, representan una ayuda o complemento. Es importante señalar que del 81% (Anaco) de la muestra que señaló que es una ayuda, el 55% viven en casas subsidiadas de la empresa y 27% han solicitado el Plan de vivienda. De igual forma, del 87% (Caracas) de la muestra el 83% han solicitado el Plan de vivienda, en cualquiera de sus modalidades.

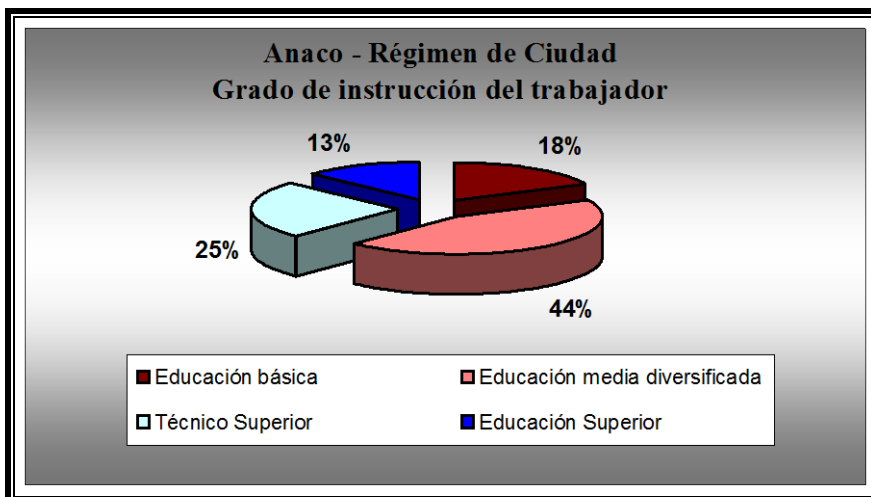
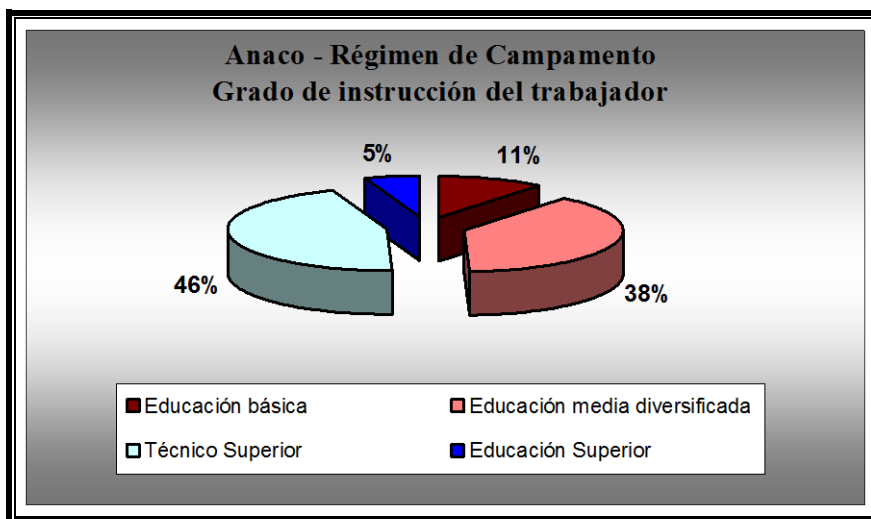


Entre los motivos desfavorables que explican la percepción de los trabajadores entrevistados en Anaco en cuanto a la contribución de los beneficios del Convenio a la Calidad de su Vivienda, el mas frecuente fue la insuficiencia del monto otorgado por el Plan de Vivienda (67%), cabe destacar que de este porcentaje, tan solo el 19% han solicitado el Plan, mientras que el 31% viven en casas subsidiadas por la Empresa. Y en Caracas la explicación que prevaleció entre los entrevistados que consideraron la no contribución de los beneficios a la calidad de la vivienda, fue la insuficiencia del monto que otorga el Plan de vivienda, en donde el 100% de estas personas afirmaron no estar satisfechos con el beneficio recibido.

Análisis de la Calidad de Vida en la dimensión Educación

Calidad de vida objetiva

a) Nivel de instrucción del trabajador



Este indicador pretende medir directamente el grado de educación del trabajador, es decir, el nivel de preparación educativa a lo largo de su vida. Se entiende que si menor es el grado de instrucción, menor calidad de vida posee el entrevistado en cuanto a la parte educativa. Lo que reflejaría el nivel de atraso o incultura del trabajador.

Las escalas se dividieron en nueve rubros. Va desde Educación básica incompleta, pasando por estudios diversificados, técnicos, hasta llegar a estudios Superiores completa (universitaria).

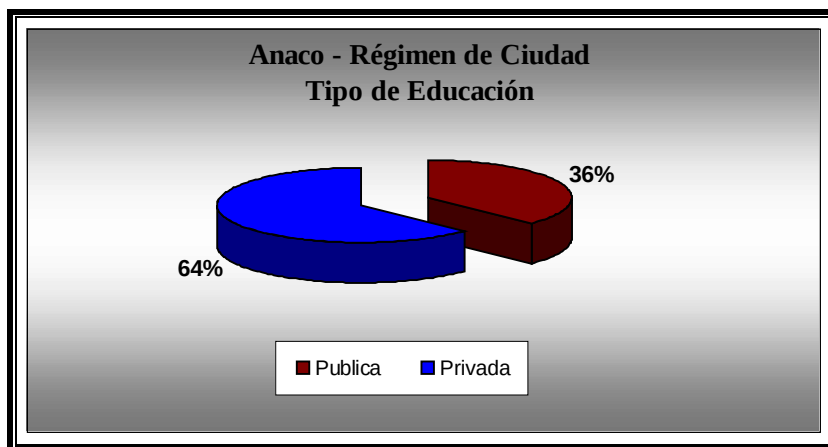
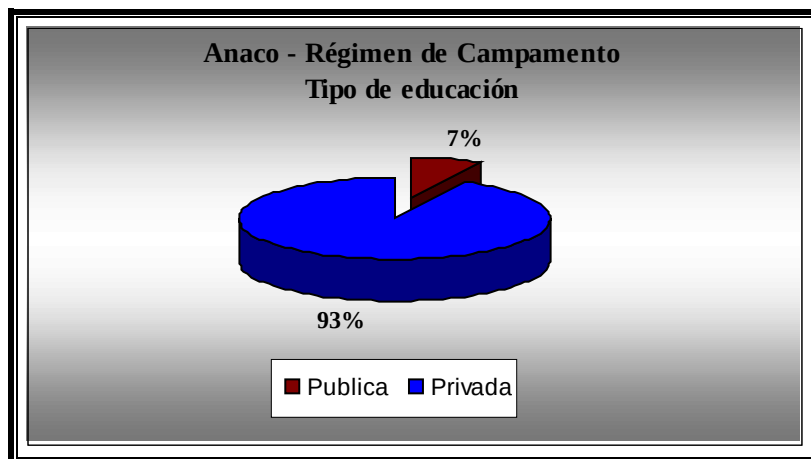
Pero en el gráfico se muestra solo cuatro categorías (Educación básica, Educación media diversificada, Técnico superior y Educación Superior) ya que se considero mas apropiado unir las categorías de “completa e incompleta” para mayor facilidad del manejo de los datos.. Esta categorización se realizó en base al estudio de Vida o socioeconómico de los estudiantes que realiza la Universidad Católica Andrés Bello (OCACE) al principio de cada año académico.

Los resultados arrojados según las categoría fueron las siguientes:

- 5% de la muestra en Anaco y 13% de la muestra en Caracas realizaron estudios de Educación Superior.
- 46% de la muestra seleccionada en Anaco y 25% de la muestra en Caracas realizaron estudios a nivel técnico.
- 38% de los entrevistados en Anaco y 44% de los entrevistados en Caracas realizaron estudios hasta Educación media diversificada.
- 11% de la muestra seleccionada en Anaco y 18% de la muestra en Caracas cursaron estudios hasta educación básica.

Todo parece indicar que en Anaco el nivel de instrucción de los trabajadores es superior que en Caracas, ya que sacando el mayor porcentaje de cada régimen en cada categoría, el 46% en Anaco (Régimen de Campamento) son Técnico Superior y 44% en Caracas (Régimen de Ciudad) son bachilleres. Por lo tanto el nivel de preparación y formación es mayor en campamento que en Ciudad.

b) Tipo de Educación

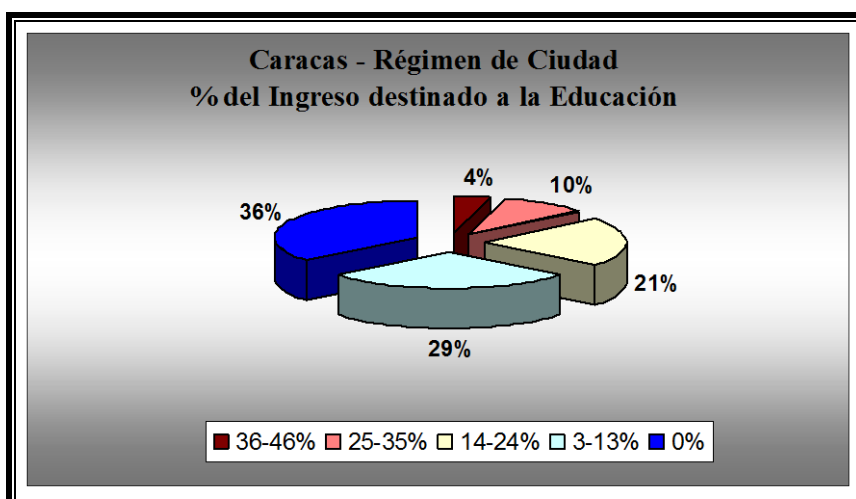
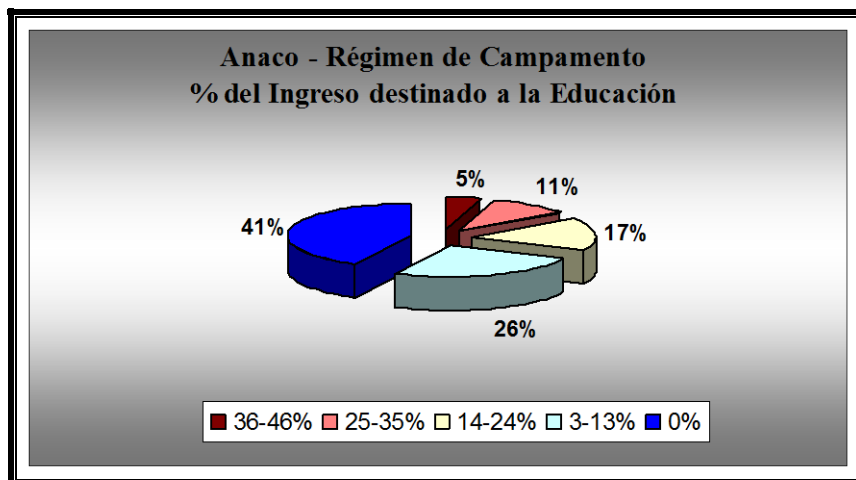


Se refiere al acceso o disponibilidad de la muestra a instalaciones educativas privadas o públicas. Las opciones de respuestas son solo 2: Educación privada, que pareciera contribuir a una buena y mejor calidad de vida y la Educación Pública, que posee una serie de limitantes que pudieran obstaculizar la buena formación educativa (mala calidad de vida). Lo cierto es que cada una de estas modalidades disfruta de una serie de beneficios y ventajas favorables para el desarrollo de la educación. Estas categorías están fundamentadas en instrumentos de medición confiable como la realizada por la Universidad Católica Andrés Bello (OCACE).

En Anaco, el 93% de las personas entrevistadas disfrutan, ya sean sus hijos, sobrinos o familiares que dependan económicamente del trabajador, de la educación Privada, de los cuales el 41% disfruta del beneficio que la empresa y la Convención colectiva les concede sobre la educación primaria y básica de tipo gratuita y privada en las instalaciones de la empresa, igualmente la empresa les concede el pago del 50% en institutos privados para la educación diversificada. El 7% restante reciben educación pública. En Caracas la situación es totalmente diferente ya que el 64% de la muestra asiste a institutos privados o reciben educación privada y el 36% en educación pública.

La diferencia de ambos regímenes es que uno tiene el beneficio de Educación privada gratuita y ayuda para el pago de educación diversificada (Régimen de Campamento) y el otro no (Régimen de Ciudad), lo que pudiera explicar el mayor porcentaje de miembros o familiares del trabajador cursando sus estudios en Instalaciones Privadas en Anaco.

c) Porcentaje del ingreso familiar mensual destinado a la educación



El porcentaje del ingreso familiar destinado al pago de la educación permite conocer cuánto gasta mensualmente el trabajador o grupo familiar en la educación privada sus miembros.

Los rangos de medición se sacaron a través de las distintas respuestas (matriculas mensuales) que dieron los entrevistados de cada uno de los regímenes. Siendo 3% el mínimo porcentaje que invierte el trabajador para el pago de la educación y el máximo de un 46% y en base a esto se construyeron los rangos porcentuales de medición. Los resultados dependerán del ingreso familiar mensual y del número de miembros del hogar que se encuentran estudiando en instituciones privadas.

Los resultados fueron los siguientes:

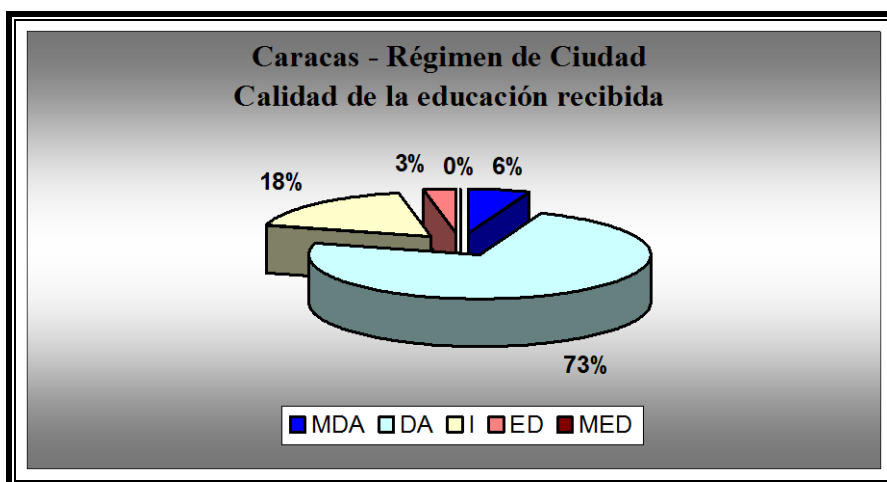
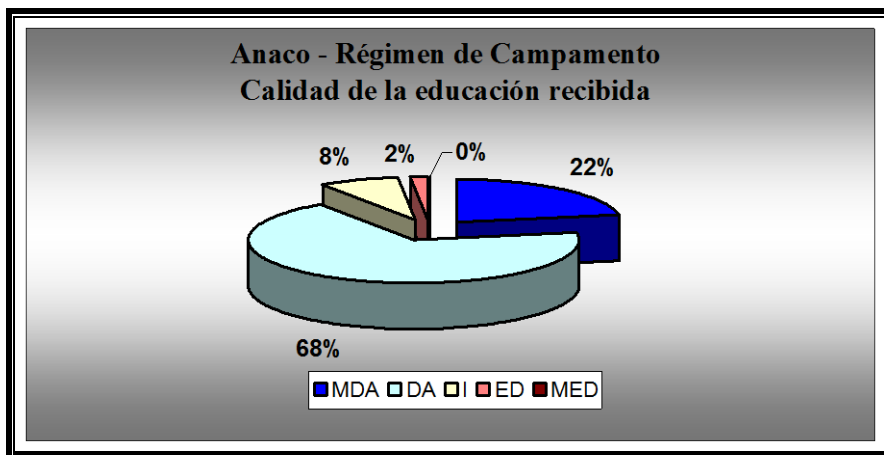
- En Anaco el 41% de la muestra no gasta nada por educación, y en Caracas el 36% de los entrevistados tampoco destina de su ingreso familiar al pago de la educación. Ambas se

diferencian ya que en el Régimen de Campamento la educación es privada y gratuita (beneficio de la convención colectiva) mientras que en el Régimen de Ciudad la educación es pública, es decir, mientras uno es subsidiado por la empresa otro es subsidiado por el Estado.

- El 26% de los entrevistados en Anaco destinan entre el 3 y 13% de su ingreso familiar al pago de la educación, mientras que el 29% de la muestra seleccionada en Caracas se ubica en el mismo rango porcentual. Lo que pudiera indicar una mejor calidad de vida, debido al bajo porcentaje del ingreso familiar destinado a la educación.
- El 17% de la muestra en Anaco y 21% de la muestra en Caracas se ubican en un rango porcentual entre 14 y 24% del ingreso mensual familiar destinado al pago de la educación.
- Sumando los resultados de los dos últimos rangos de medición mas alto de cada régimen, se presenta que el 16% de la muestra en Anaco y el 14% de la muestra en Caracas gastan mas del 25% del ingreso familiar en educación. Lo que parece indicar una menor calidad de vida.

Calidad de Vida Subjetiva

a) Calidad de la educación recibida



La calidad de la educación mide el nivel de satisfacción de las personas entrevistadas en cuanto a la educación en general que reciben los miembros de su familia. Los gráficos arriba expuestos responden en una escala de Lickert de 5 opciones de respuesta a la siguiente afirmación: “La educación recibida por los miembros de mi familia es optima”. Los resultados fueron los siguientes:

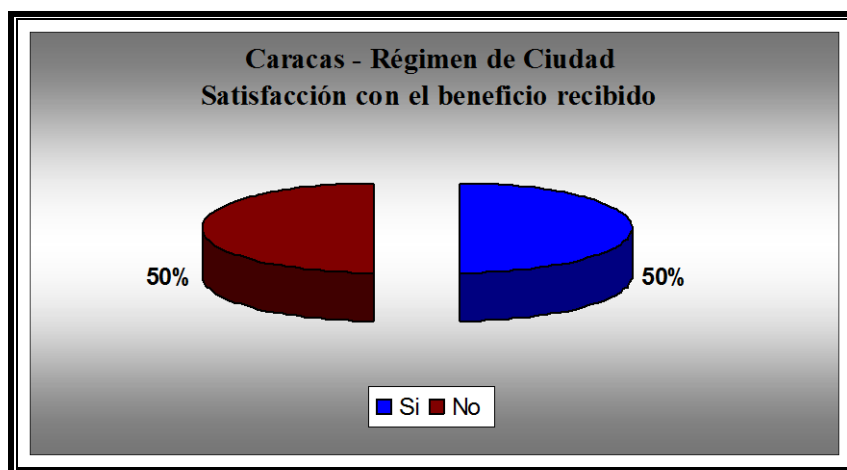
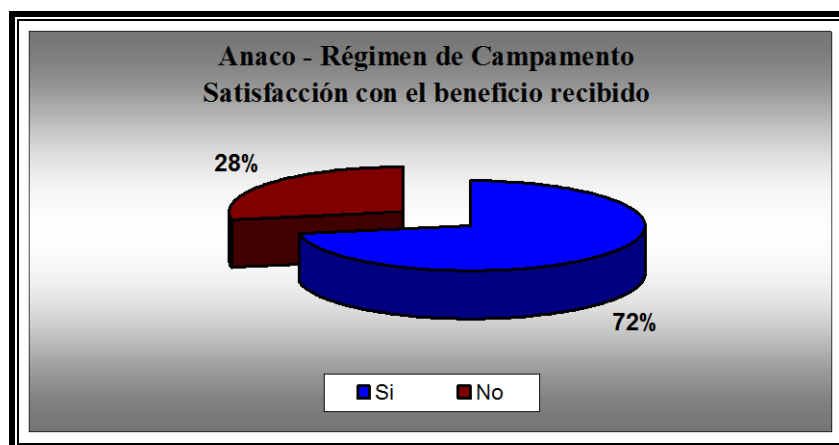
- Sumando las dos primeras opciones (Muy de acuerdo y De acuerdo) que indican mayor aceptación a la afirmación antes mencionada, se observa que el 90% de los entrevistados en Anaco y 79% de los entrevistados en Caracas muestran niveles de mayor satisfacción en cuanto a la calidad educativa que reciben los miembros de su familia.
- Las tres últimas opciones (Indeciso, En desacuerdo y Muy en desacuerdo) parecen demostrar que las personas entrevistadas de ambos regímenes no se encuentran satisfechos con la

calidad educativa, ya que en Anaco solo el 10% y en Caracas el 21% no apoyan la afirmación.

Se pudiera decir entonces que existe una relación directa entre la calidad de vida objetiva y la calidad de vida subjetiva en cuanto a educación, debido a que además de gozar de un tipo de educación (privada) que les garantiza una serie de ventajas que la educación pública no puede ofrecer, se encuentran plenamente satisfechos con la misma. Esta condición se presenta en Ambos regímenes. Pero En Anaco o en el Régimen de Campamento esta condición se puede deber a los beneficios educativos que ofrece la Convención Colectiva de Trabajo.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de su Educación

a) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



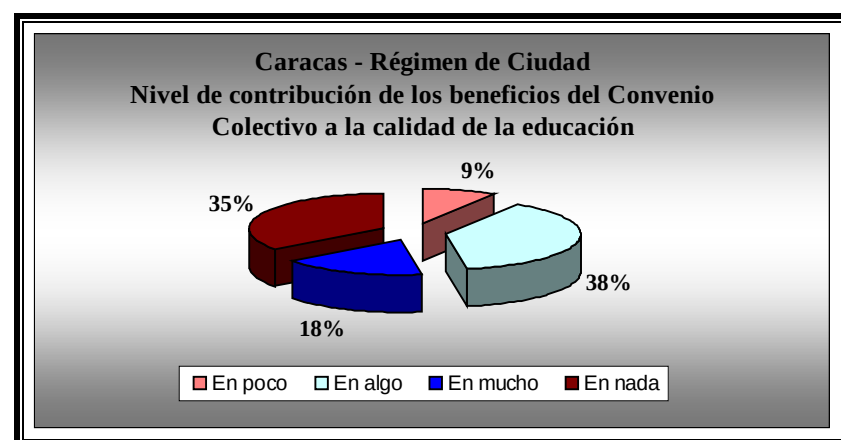
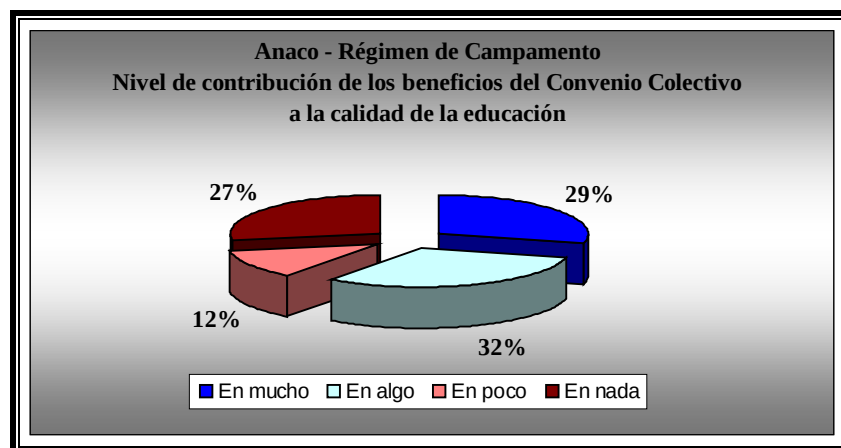
La ayuda que brinda la empresa o los beneficios que otorga la Convención Colectiva de trabajo en cuanto a educación conlleva a medir el grado de satisfacción de cada una de las muestras seleccionadas de cada régimen con respecto a dichos beneficios.

Los beneficios varían de acuerdo al régimen. En Anaco (Régimen de Campamento) los trabajadores amparados por la Convención Colectiva reciben Educación básica gratuita, ayuda o contribución para educación diversificada y transporte escolar. Los beneficios para el Régimen de Ciudad son más limitados, ya que solo les da una ayuda para la compra de materiales y útiles escolares.

Los resultados de cada uno de los regímenes fueron los siguientes:

Del 68% de la muestra (Anaco - Régimen de Campamento) que afirman haber recibido los beneficios educativos, el 72% se encuentra satisfechos con los mismos y el 28% se encuentra insatisfecho. De igual manera, del 75% de la muestra que dice haber recibido el beneficio educativo (ayuda para compra de útiles y materiales escolares) el 50% dice estar satisfechos y el 50% insatisfechos. Lo que parece indicar, que existe mayor satisfacción por parte de las personas que viven en Anaco con respecto al beneficio educativo recibido.

b) Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los Beneficios del Convenio Colectivo en la Calidad de la Educación



El nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios de la convención colectiva es importante porque permite medir que tanto se le atribuye a la empresa o a la Convención Colectiva la calidad de la educación de las familias entrevistadas.

Los niveles de reconocimiento se encuentran dividido en 4 opciones de respuestas: En mucha, que es el máximo nivel de reconocimiento, En algo, En poco y En nada que representa el nivel de **no** contribución de la convención colectiva a la educación. En Anaco, el 73 % de los entrevistados afirma que los beneficios de la empresa si contribuyen a la calidad educativa de su familia. Este resultado se encuentra dividido de la siguiente forma:

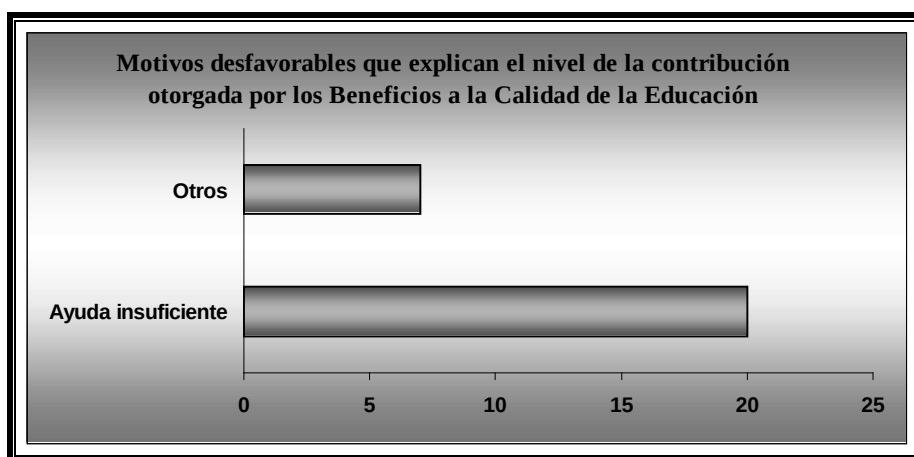
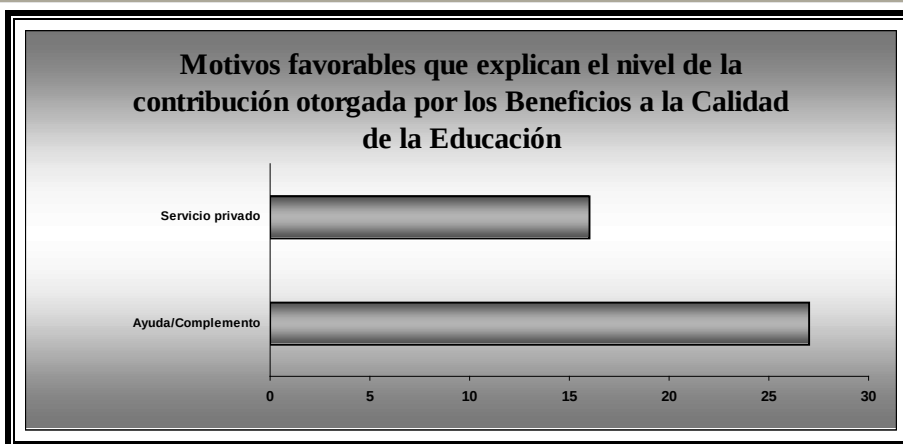
- 29% de los entrevistados consideran que en mucha medida los beneficios de la Convención Colectiva contribuyen a la calidad educativa de su familia.
- 32% de los entrevistados opinan que en algo la convención colectiva les ayuda.

- 12% de los entrevistados dicen que en poca medida la empresa les ayuda a la calidad educativa.

En Caracas, el 65% de la muestra seleccionada le atribuye a la empresa y a la Convención Colectiva de Trabajo la calidad educativa de su grupo familiar. De igual manera los resultados se encuentran divididos de la siguiente forma, según los niveles de reconocimiento:

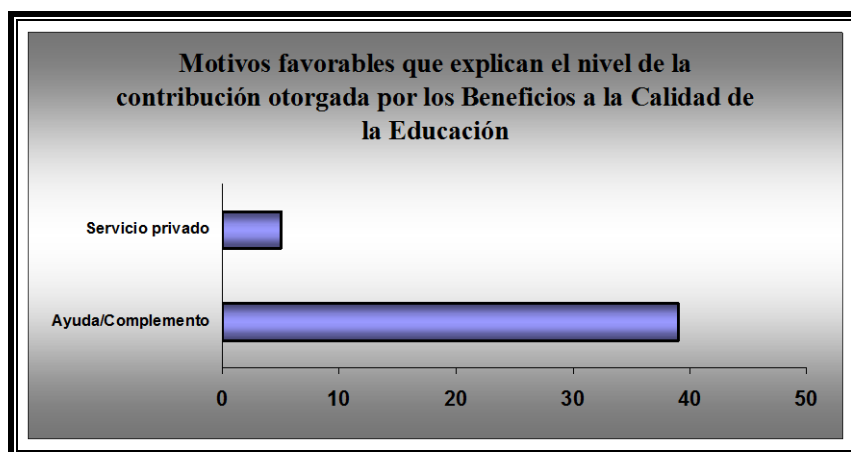
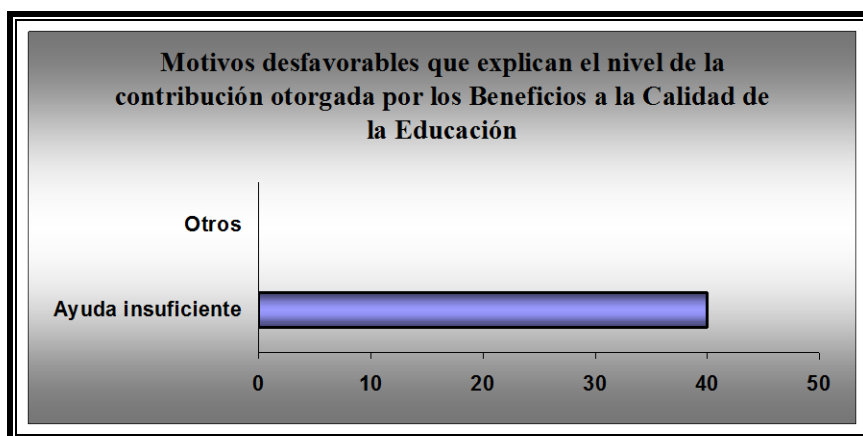
- 18% de la muestra consideran que en mucha medida.
- 38% de la muestra consideran que en algo la empresa les ha ayudado.
- 9% de la muestra creen que en poca medida.

No Existe mucha diferencia entre los regímenes sobre el nivel de reconocimiento o contribución que se le da a los beneficios de la Convención Colectiva a la calidad educativa, ya que la diferencia entre una y otra es de 8%. Pero lo mas importante, es que los porcentajes mas altos de cada régimen se encuentran en los niveles de contribución mas favorables para la empresa (en mucha y en algo). Pareciera indicar que las personas entrevistadas perciben de algún modo que la empresa ha contribuido de forma importante a la calidad educativa de la familia de los trabajadores



De las personas entrevistadas en Anaco (Régimen de Ciudad), que le atribuyen a la empresa la contribución (en mucha y en algo) que esta le hace en el área educativa, el 30% opina que se debe al servicio privado de la educación, es decir, gracias al beneficio de la Convención Colectiva sus hijos pueden asistir al centro educativo privado de la empresa, lo que le garantiza una educación segura y completa. Y el 51% opina que es una ayuda o complemento importante ya que la empresa prácticamente cubre todos los gastos hasta noveno año de educación básica, evitándole al trabajador gastos adicionales.

De las personas que le atribuyen poco (12%) y no le atribuyen nada (27%) a los Beneficios de la Convención, el 74% opina o afirma que se debe a la insuficiente ayuda que otorga la Convención Colectiva en Cuanto a Educación, de los cuales el 100% afirma que se debería prestar otro tipo de ayuda, específicamente para el pago de universidades, lo que podría explicar la percepción que tienen estos trabajadores sobre la no contribución de los beneficios a la educación, ya que es muy poca o escasa la ayuda que la empresa da a los estudios universitarios.



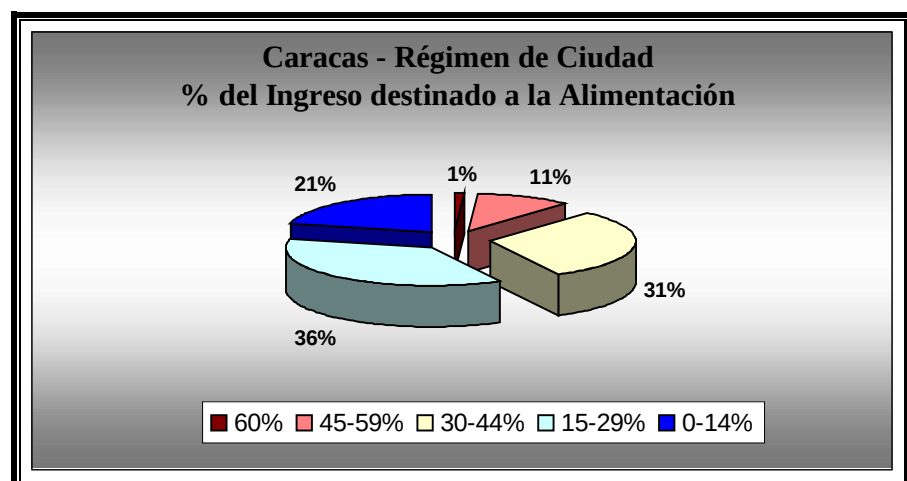
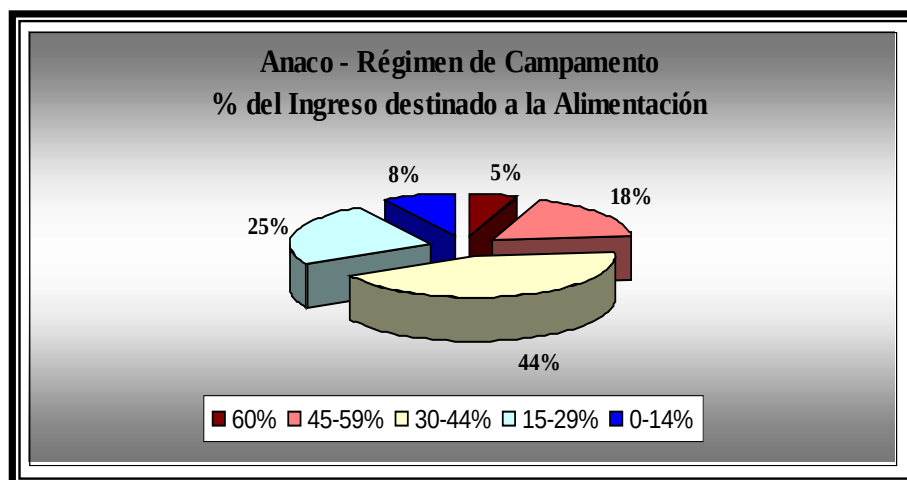
En Caracas, de las personas que afirmaron que la convención contribuye en poco (9%) y no contribuyen en nada (35%) a la calidad de la educación, la totalidad afirma que se debe a la ayuda insuficiente que esta otorga, de los cuales el 95% afirma que la empresa debería proporcionar otro tipo de ayuda, ya sea para el pago de Universidad (26%), pago completo de la educación (32%), bono para útiles y materiales escolares (24%) y bono especial para inscripción (18%).

Sobre los motivos favorables que explican el nivel de contribución, del 56% que afirma que la Convención si contribuye el 78% opina que es una ayuda o complemento el beneficio que este ofrece (ayuda para la compra de materiales y útiles escolares) lo cual le permite al trabajador ahorrar un dinero para la compra de estos materiales escolares, contribuyendo así con su calidad de vida.

Análisis de la Calidad de Vida Dimensión Alimentación

Calidad de vida objetiva

a) Porcentaje del ingreso mensual familiar destinado a la alimentación



La alimentación es otra de las dimensiones a analizar en la presente investigación, la cual contiene una serie de indicadores que contribuirán a alcanzar los objetivos planteados en dicho estudio. El porcentaje del ingreso mensual familiar destinado al pago de alimentación consiste en el pago mensual que realizan las familias, en términos porcentuales, por concepto de productos alimenticios.

Los rangos de medición se calcularon en base al mínimo porcentaje del pago y al máximo para cada uno de los Regímenes. Quedando de la siguiente manera de 0 a 14% (indica mejor calidad de vida), de 15 a 29%, de 30 a 44%, de 45 a 59% y por último mas de 60% (indica menor calidad de vida). Suponiendo de esta manera que mientras menos gaste el entrevistado en alimentación podrá dedicar su ingreso a la satisfacción de otras necesidades.

El 8% de la muestra seleccionada para Anaco gasta entre el 0 y 14% de su ingreso familiar para la adquisición de alimentos, de los cuales 80% compran sus artículos de consumo únicamente en Comisariato, mientras que el 20% restante lo hace únicamente en Supermercados. Su nivel de ingreso se encuentra entre Bs. 600.000 y Bs. 1.200.000. Vale la pena mencionar que los artículos que expende el comisariato son de un precio inferior a los que ofrece el mercado, de esto se debe su uso. Para el Régimen de Ciudad el 21% entra dentro de este rango, de los cuales 56% tienen un ingreso mensual familiar mayor de Bs. 1.500.000, razón esta que pudiera explicar el poco porcentaje dedicado a la alimentación.

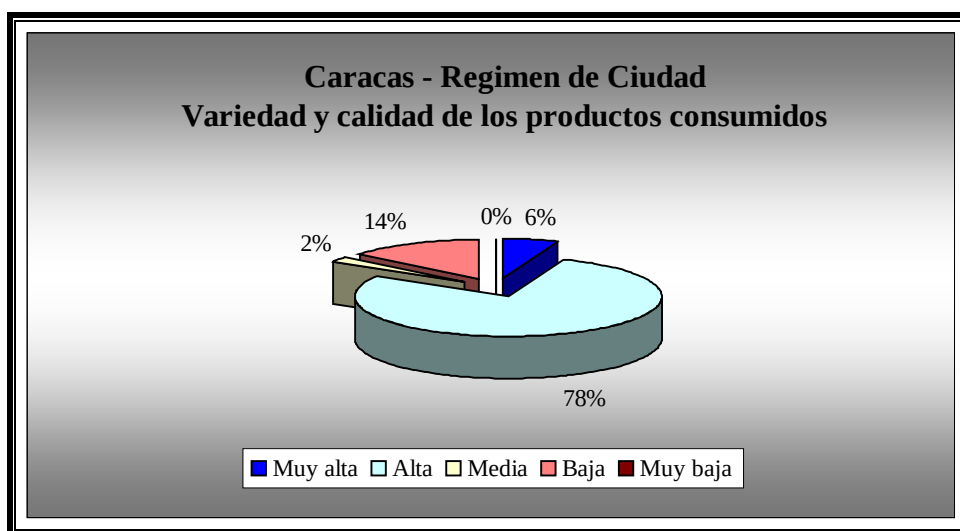
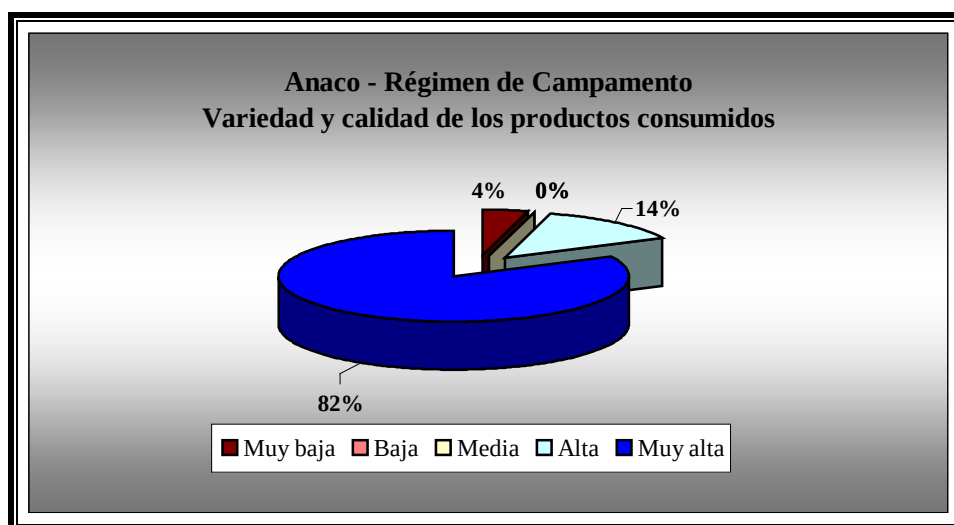
El 25% de los entrevistados en Régimen de Campamento, gastan entre 15 y 29% de su ingreso mensual, al igual que el 36% de la muestra seleccionada en Caracas.

El rango entre 30 y 44% fue elegido por el 44% de la muestra en Anaco, y por el 31% en Caracas.

Para el Régimen de Campamento 18% de los entrevistados consumen entre el 45 y 59% de su ingreso mensual familiar en alimentación, mientras que para Caracas la proporción es de 11%.

Finalmente el máximo rango (mas del 60%) lo representa el 5% de la muestra en Anaco y el 1% de la muestra en Caracas.

b) Calidad y variedad de los artículos adquiridos



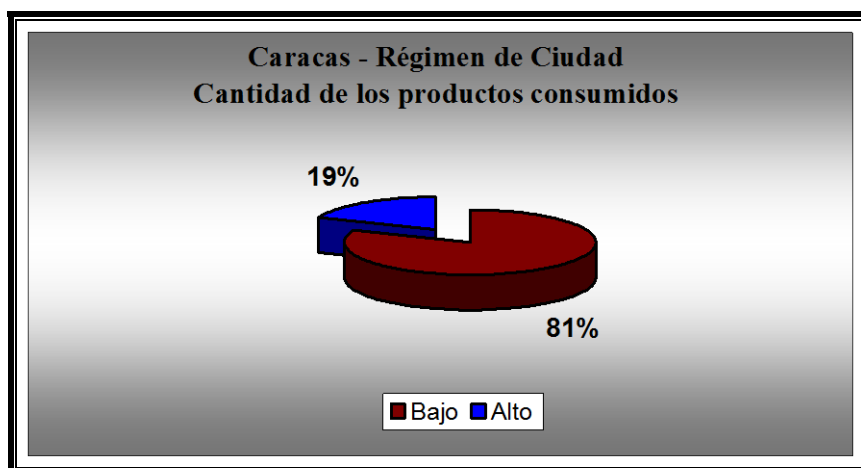
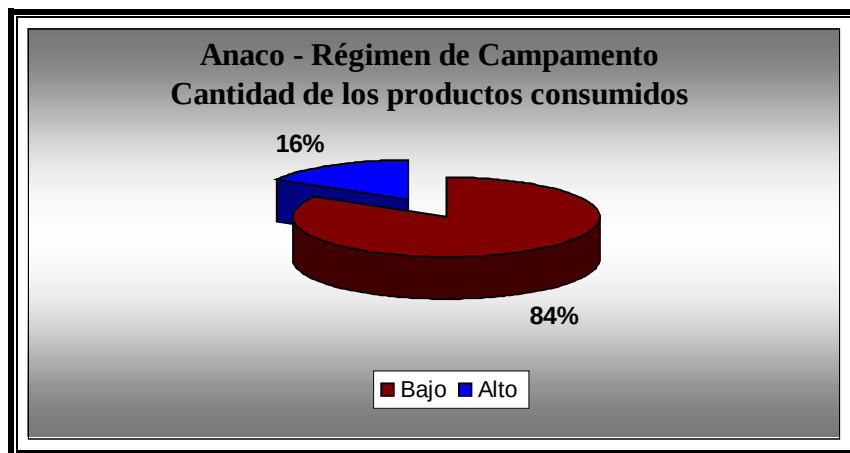
La calidad y variedad de los alimentos consumidos es un indicador interesante, ya que nos permite medir y conocer el grado de alimentación balanceada y nutritiva de la persona entrevistada y su grupo familiar., es decir, que tan variada y nutritiva es su alimentación. Este indicador y su proceso de medición, fue tomado de estudios de calidad de vida realizada por Fundabarrios, en el año 1997. Por lo tanto se tomo como base de medición el lugar donde los entrevistados normalmente realizan las compras de los artículos de consumo: Supermercados, Abastos, Mercados populares y Comisariato.

Presumiendo que el Supermercado es el mayor dispensador de alimentos, la variedad y calidad de los alimentos será alta; luego continúan los Abastos que según fuentes confiables (Fundabarrios) la variedad y calidad de los alimentos es media o regular; prosiguen los Mercados populares (variedad y calidad baja) y por último el Comisariato, que según opiniones de los mismo entrevistados, no se venden productos alimenticios variados y de buena calidad (Muy bajo). Las personas que realizan sus compras alimenticias en varios lugares (supermercados, abastos, comisariatos, mercados populares), poseen una alimentación muy alta en variedad y calidad.

El 82% de la muestra en Anaco, poseen una alimentación variada y completa, ya que adquieren sus productos alimenticios en diversas casas de abastos (supermercados, abastos, mercados, comisariato), mientras que el 78% lo adquieren únicamente en Supermercados. Por lo tanto se puede decir, que en ambas localidades, los productos que se consumen son variados y de calidad, contribuyendo a una buena alimentación y por lo tanto a su buena calidad de vida.

Es importante señalar que solo el 4% de los entrevistados en Anaco, adquieren sus productos alimenticios únicamente en el Comisariato (beneficio que solo aplica en Régimen de Campamento). Puede deberse esto a la poca variedad y confiabilidad de los productos que allí se expende.

c) Cantidad de los productos consumidos



La disminución de los productos consumidos es un indicador importante, porque permite conocer que productos de la dieta alimenticia de los entrevistados ha sufrido cambios tendientes a la baja.

Respondiendo a la pregunta que se planteó en el instrumento sobre la disminución de la cantidad consumida de algún producto de consumo diario, se presenta los siguientes resultados.

El 84% de la muestra en Anaco opina que si hubo una disminución en la cantidad de los productos consumidos, de los cuales 89% afirma que hubo un descenso en el consumo de carnes y pescados. El 16% restante de la muestra asegura que su nivel de consumo no ha sufrido ningún cambio, de estos, en su totalidad utilizan el Comisariato como local de adquisición de los artículos, como complemento a sus compras regulares.

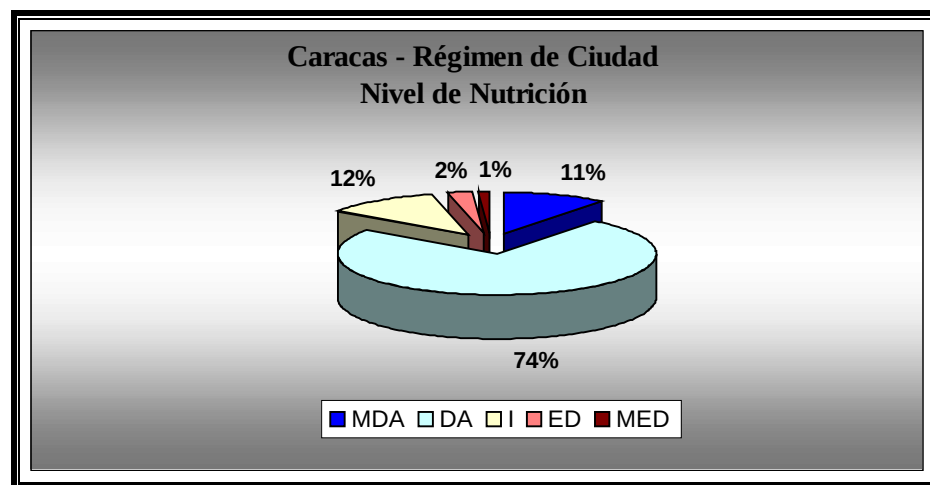
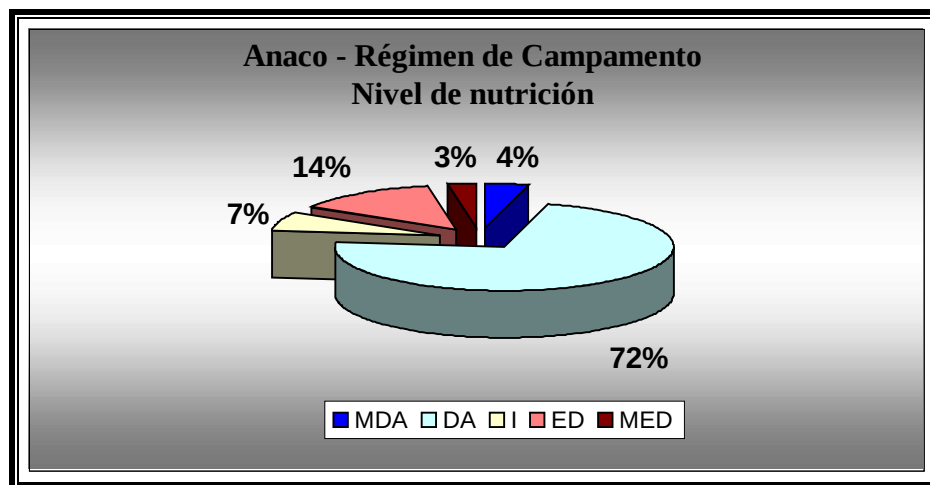
En el siguiente grafico, el 81% de los entrevistados en Caracas opina que igualmente hubo una disminución en la cantidad de los productos consumidos, de los cuales 90% afirma que hubo un

descenso en el consumo de carnes y pescados. El 19% restante de la muestra asegura que su nivel de consumo no ha sufrido ningún cambio.

Esto demuestra que independientemente del Régimen donde el trabajador viva y los beneficios que caracteriza cada uno de ellos, el alto costo de la vida los afecta por igual, viendo disminuido en similares proporciones su nivel de consumo, específicamente en las carnes y pescados.

Calidad de Vida subjetiva

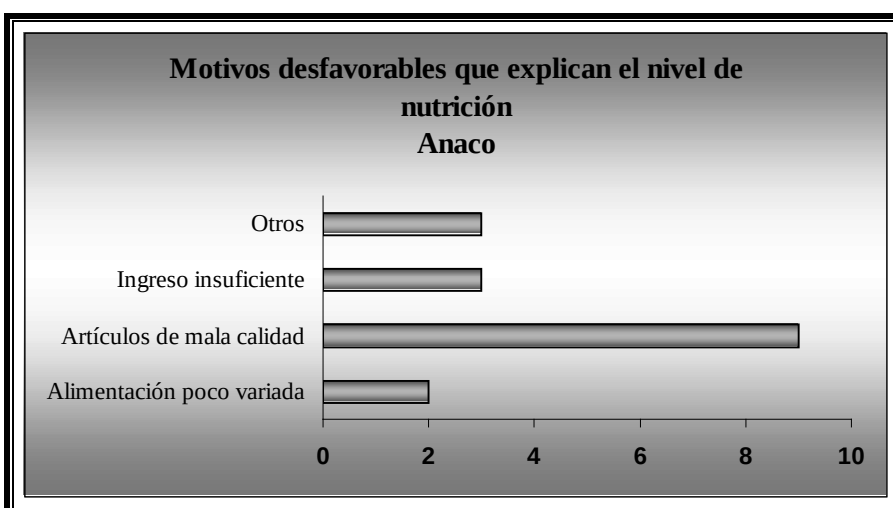
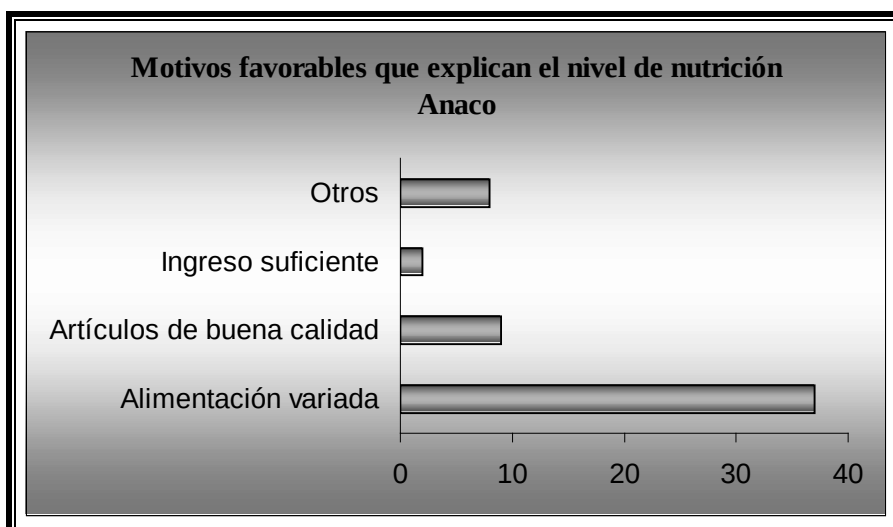
a) Nivel de Nutrición



El nivel de nutrición es un indicador subjetivo importante que mide el nivel de satisfacción del entrevistado con respecto a su alimentación. Los gráficos arriba expuestos responden en una escala de Lickert de 5 opciones de respuesta a la siguiente afirmación: “Los alimentos consumidos por mi y mi familia son balanceados y nos permiten mantener un nivel óptimo de nutrición”. Los resultados fueron los siguientes:

- En el gráfico 5 (Régimen de Campamento) 76% de la muestra está de acuerdo con su nivel de nutrición, al igual que el 85% de la muestra en Caracas.
- El 24% de la muestra restante en Anaco no se identificó con la afirmación, al igual que el 15% restante de Caracas.

A continuación se muestran las razones favorables y desfavorables que explican el nivel de nutrición otorgado a la alimentación del entrevistado.



Sobre los motivos favorables que explican el nivel de nutrición de los entrevistados se observa que las respuestas se inclinaban hacia una alimentación variada. De los entrevistados que entran dentro de esta opción de respuesta, tan sólo el 9% no adquiere sus productos de consumo únicamente en el comisariato, el 91% restante complementa su dieta alimenticia en las diferentes casas de ventas de producto (comisariato, supermercado, abasto y mercados populares), esto refleja que las personas entrevistadas no limitan sus compras en un solo local. De estos entrevistados, 83% han disminuido la cantidad de los productos consumidos.

De igual manera, el 15% de los entrevistados que afirman estar de acuerdo, atribuyen dicha condición a la buena calidad de los productos consumidos, no obstante el 75% compran sus artículos

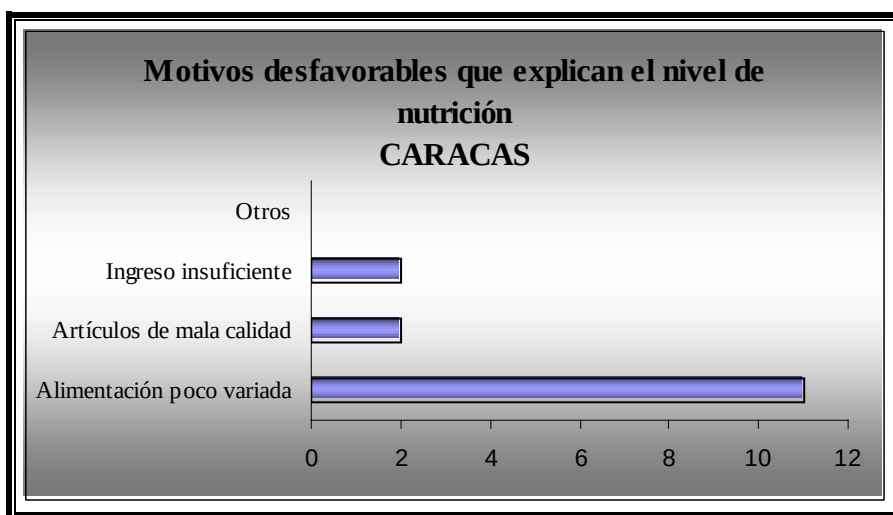
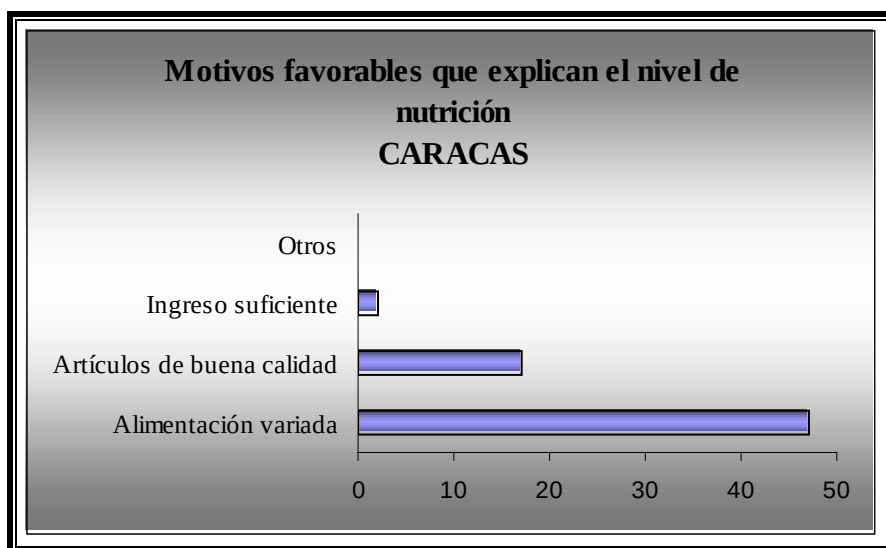
en el comisariato, supermercados, abastos y mercados populares, así como también afirman que los productos que expende el comisariato “son de 4ta y 5ta calidad”.

El 1% afirma que el ingreso que perciben es suficiente para mantener una alimentación balanceada. Y el 5% restante lo atribuye a otras razones.

La mala calidad de los productos consumidos es la respuesta desfavorable que mas se repitió para el Régimen de Campamento con un 47%, vale la pena destacar que de este porcentaje el 88% adquieren sus productos entre otros en el Comisariato.

El ingreso suficiente y otras razones representan el 18% cada una. El 100% de los entrevistados que atribuyeron su explicación al poco ingreso devengan entre Bs. 600.000 y Bs. 900.000

El 7% restante de la muestra atribuye su percepción a la alimentación poco variada.

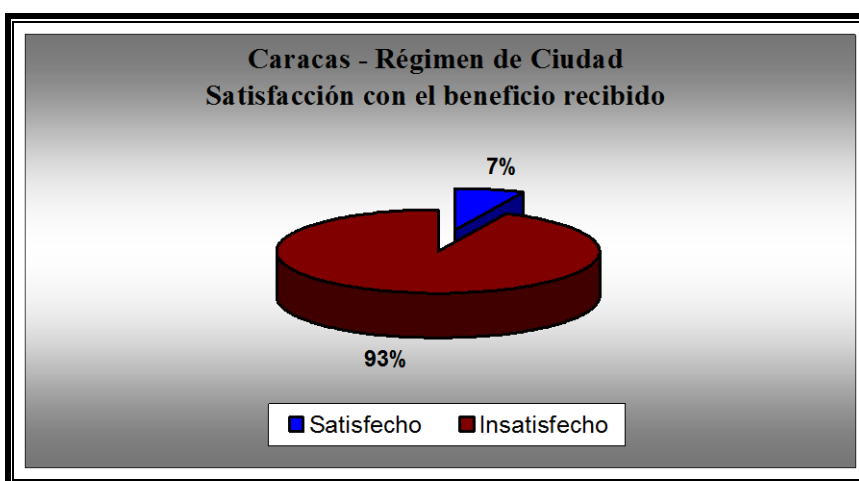
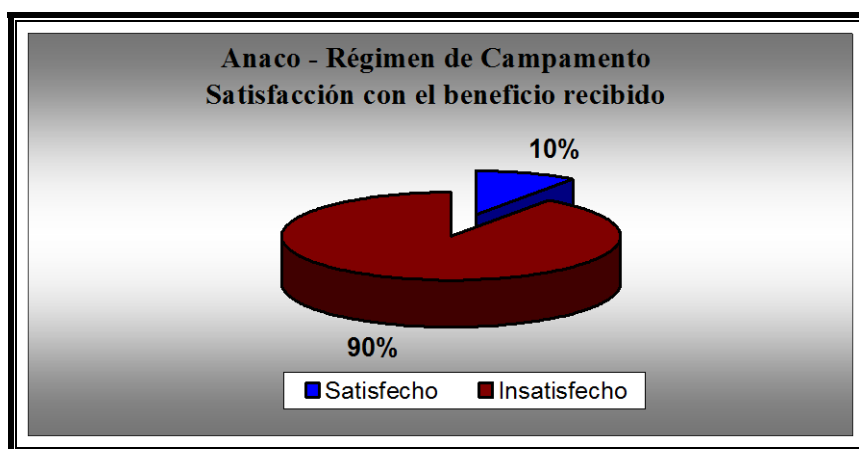


Sobre los motivos favorables que explican el nivel de nutrición de los entrevistados en Caracas, la respuesta mas común fue la alimentación variada con un 65%. Otro 24% se lo atribuye a la buena calidad de los productos consumidos, mientras que el 11% se lo atribuye a la suficiencia del ingreso percibido.

En cuanto a los motivos desfavorables, una gran mayoría (70%) atribuye su percepción a la alimentación poco variada que consume. Mientras que la suficiencia del ingreso y la mala calidad de los artículos consumidos agrupan cada el 15% de la muestra.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de su Alimentación

a) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



El comisariato y La cesta básica son los beneficios que ofrece la Convención Colectiva de Trabajo en cada uno de los regímenes. En el caso de Régimen de campamento (Anaco) el comisariato actúa como casa de abasto que ofrece una serie de artículos de consumo a precios mas económicos (por debajo del mercado), que pueden ser adquiridos a través de una tarjeta de comisariato la cual tiene un costo de 287000 Bs., en donde la empresa subsidia 172000 Bs. y al trabajador cubre 115000 Bs. En el caso de Régimen de ciudad la empresa ofrece una ayuda como forma de sustitución al sistema de comisariato. El monto de la cesta básica es de 73000 Bs.

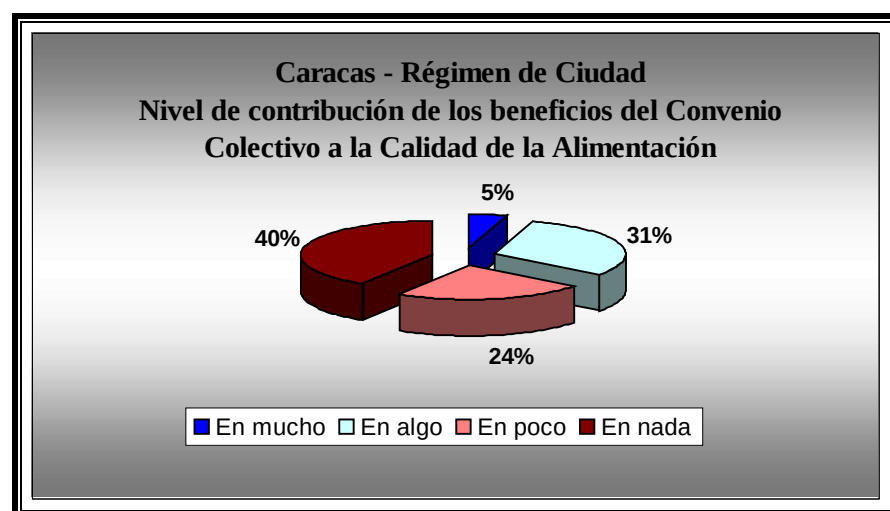
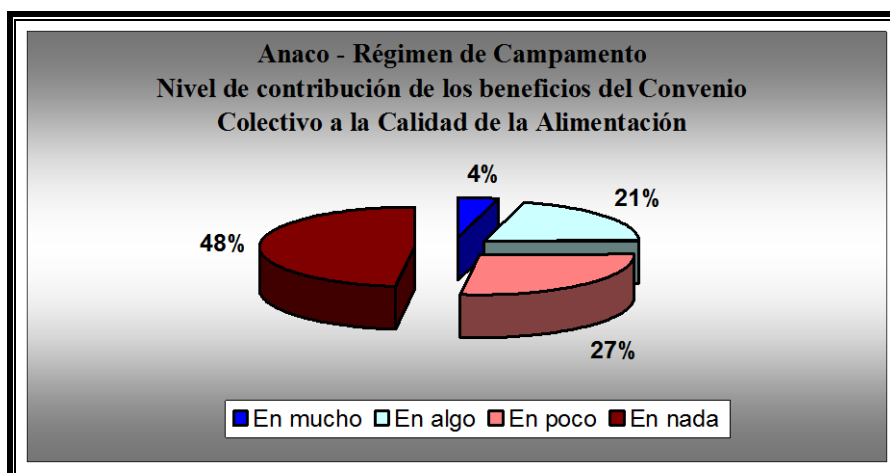
En base a estos beneficios, es importante conocer la opinión de las personas entrevistadas de cada régimen, con el fin de conocer si están o no satisfechos con los beneficios alimenticios recibidos. Los resultados fueron los siguientes:

- 90% de la muestra en Anaco y 93% de la muestra en Caracas no están satisfechos con la ayuda proporcionada. Y el 10% de la muestra en Anaco, e igualmente el 7% de la muestra en Caracas se encuentran satisfechos con la ayuda recibida por parte de la Convención Colectiva de Trabajo.

Estos resultados reflejan claramente el grado de insatisfacción con respecto a los beneficios alimenticios y se debe principalmente a la mala calidad de los productos en el caso de Régimen de campamento (100% de muestra insatisfecha) y al monto insuficiente de la ayuda de la cesta básica en el caso de Régimen de ciudad (100% de la muestra insatisfecha).

Es importante mencionar que, debido a este grado de insatisfacción tan elevado, la parte sindical propuso realizar un referéndum con el fin de cambiar o no el sistema de beneficios alimenticios, es decir, cambiar el comisariato por una tarjeta de debito que le permita al trabajador realizar sus compras en cualquier establecimiento de venta de productos alimenticios al que este afiliado. La realización de este referéndum esta contemplado en la Convención Colectiva 2002-2004 que se acaba de firmar.

b) Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los Beneficios del Convenio Colectivo en la Calidad de la Alimentación



El nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios de la convención colectiva es importante porque permite medir que tanto se le atribuye a la empresa o a la Convención Colectiva la calidad alimenticia de las personas entrevistadas. Los niveles de reconocimiento se encuentran dividido en 4 opciones de respuestas: En mucha, que es el máximo nivel de reconocimiento, En algo, En poco y En nada que representa el nivel de **no** contribución de la convención colectiva a la alimentación.

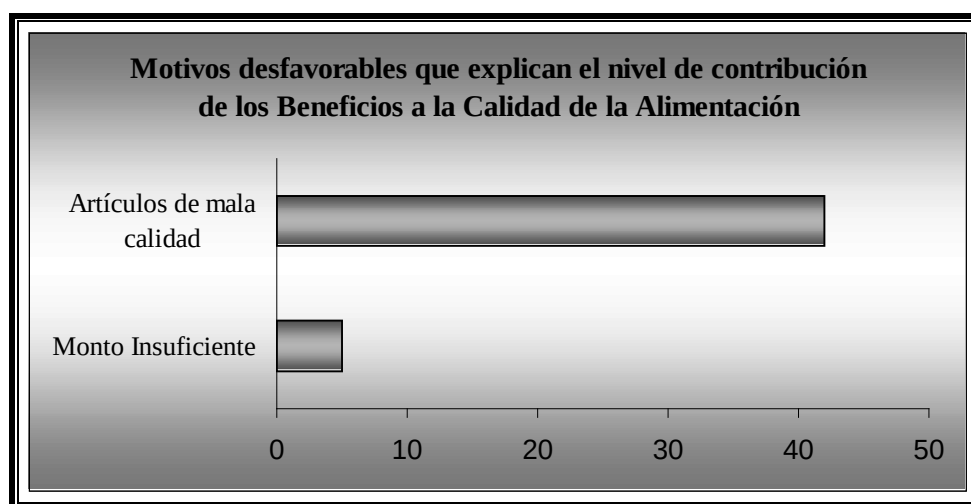
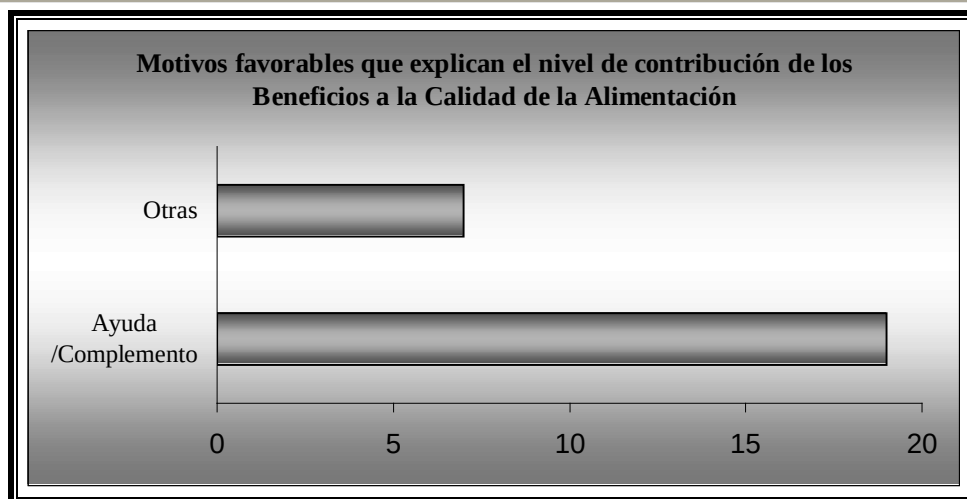
En Anaco, el 52% de los entrevistados afirman que los beneficios de la empresa si contribuyen a la calidad de su alimentación y la de su familia. Este resultado se encuentra dividido de la siguiente forma:

- 4% de los entrevistados consideran que en mucha medida los beneficios de la Convención Colectiva contribuyen a la calidad de su alimentación.
- 21% de los entrevistados opinan que en algo la convención colectiva les ayuda.
- 27% de los entrevistados dicen que en poca medida la empresa les ayuda a la calidad de su alimentación.

En Caracas, el 60% de la muestra seleccionada le atribuye a la empresa y a la Convención Colectiva de Trabajo la calidad de su alimentación y la de su grupo familiar. De igual manera los resultados se encuentran divididos de la siguiente forma, según los niveles de reconocimiento:

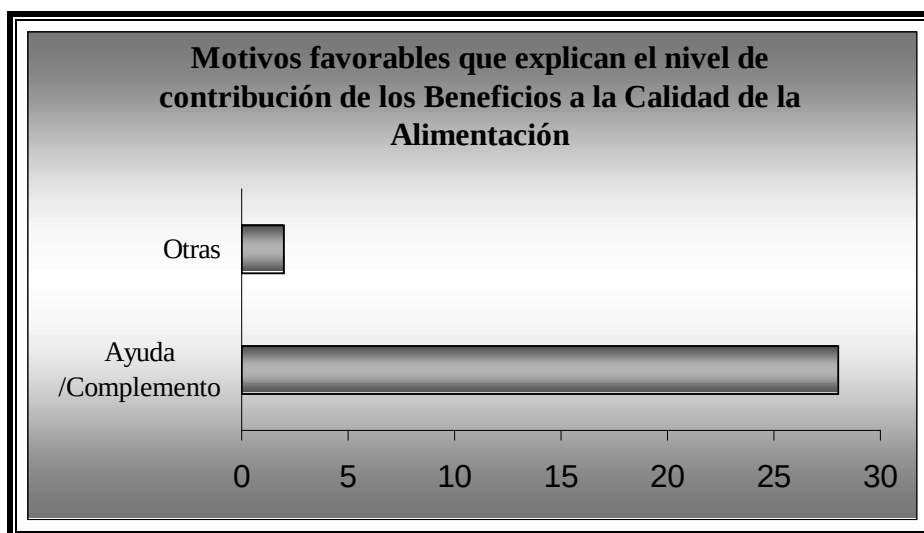
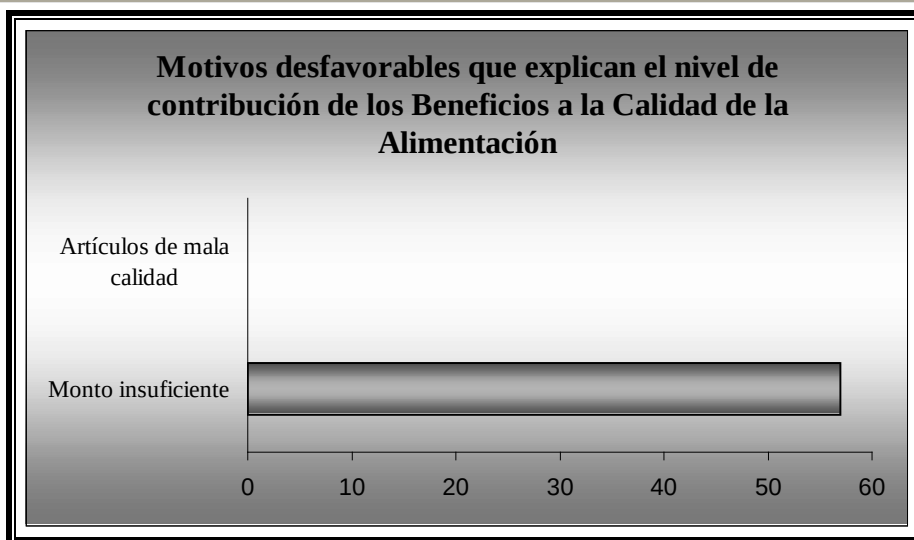
- 5% de la muestra consideran que en mucha medida.
- 31% de la muestra consideran que en algo la empresa les ha ayudado.
- 24% de la muestra creen que en poca medida.

No existe mucha diferencia entre los regímenes sobre el nivel de contribución de los beneficios de la Convención a la calidad de la alimentación, ya que los resultados son muy parecidos. Además el 48% de los entrevistados en Anaco y 40% de los entrevistados en Caracas opinan que los beneficios (comisariato y cesta básica) no contribuyen en nada y ni les aporta un cambio favorable a la calidad de su alimentación.



En general de las personas entrevistadas en Anaco que afirmo en mucha medida (4%) y en algo (21%) la contribución de los beneficios, el 73% perciben que es una ayuda o complemento a los gastos alimenticios y el 27 % argumentan que se debe a otras razones como precios bajos, etc.

Sobre los motivos desfavorables, del 27% que le atribuye en poco y el 48% que no le atribuyen en nada a la empresa o a los beneficios de la Convención Colectiva la buena calidad de vida en cuanto a alimentación, el 89% se lo atribuye a la mala calidad de los productos que expende el Comisariato y el 11% se lo atribuye a el monto insuficiente del ingreso que perciben, que según no les alcanza para la compra de alimentos.

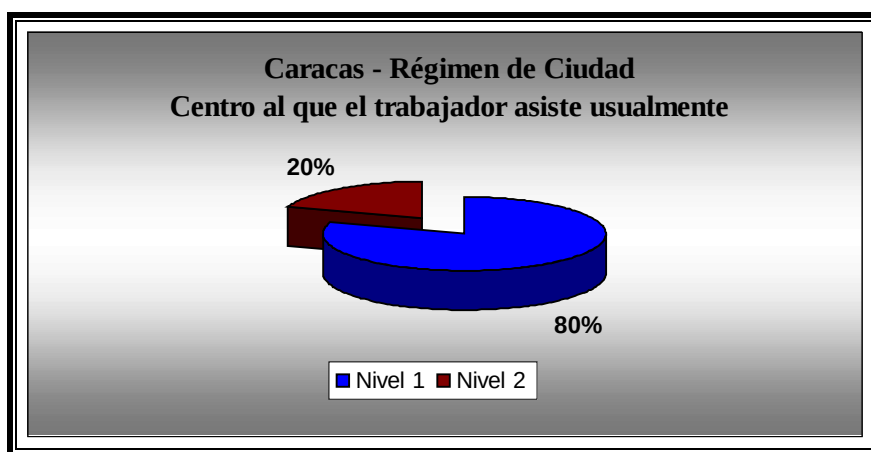
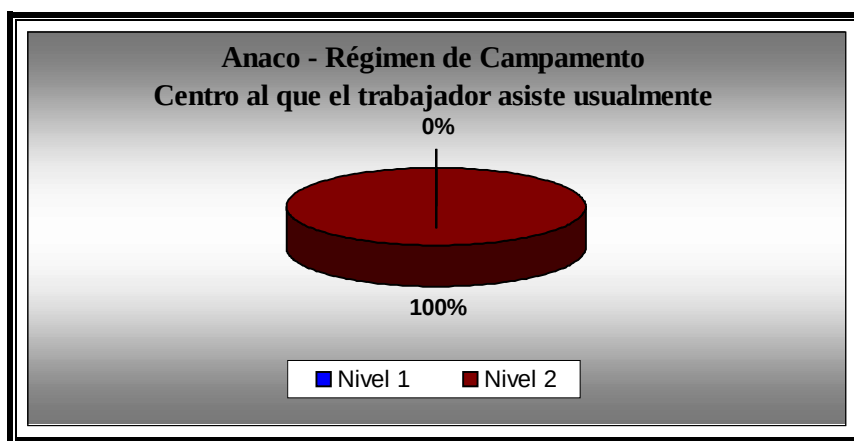


En Caracas, del 5% (muchísima medida) y 31% (en algo) que le atribuyen a la empresa y a los beneficios de la convención la calidad de vida en cuanto a alimentación, la mayoría de las personas (87%) afirman que es una ayuda o complemento a los gastos alimenticios. En contraposición a esto, del 40% (en nada) y 24% (en poca) de la muestra que no le atribuyen a los beneficios la calidad de vida en cuanto a alimentación, el 100% opina que se debe al monto insuficiente de la cesta básica que otorga la Convención colectiva.

Análisis de la Calidad de Vida en la dimensión Salud

Calidad de vida objetiva

a) Centro Asistencial al que el trabajador usualmente acude



La totalidad de las familias entrevistadas de ambos regímenes acuden a centros médicos o asistenciales de tipo privado. Cada uno de los regímenes es beneficiado de formas diferentes. En Anaco se rige por los beneficios que les da la Convención Colectiva de Trabajo a través del Modelo de Atención Primaria de Salud, la cual tiene una cobertura del 100% para todos los trabajadores y su grupo familiar, igualmente la Convención ofrece otras series de beneficios como servicio de ambulancia, atención en otros centros de salud (decisión del departamento médico), servicio de farmacia, etc. En Caracas opera a través de un Plan Contributivo SICOPROSA, donde la empresa aporta una prima, y el trabajador aporta otra, es decir, la empresa subsidia parte del seguro. Este es un beneficio que no forma parte de la Convención Colectiva de Trabajo, pero es importante recalcar que los trabajadores entrevistados lo perciben como tal.

El indicador que a continuación se analiza, permite medir la calidad del centro asistencial donde el trabajador acude. Según fuentes del Departamento médico de la empresa, se realizó a través de un estudio diagnóstico de la red de Proveedores Preferidos Organizados, una categorización de los centros privados a los que acude los trabajadores de la empresa, con el fin de medir la calidad y prestigio de las clínicas en cada una de las áreas donde opera la empresa. Esa categorización se dividió en 2 niveles y para efectos del presente estudio se agrupó de la siguiente forma:

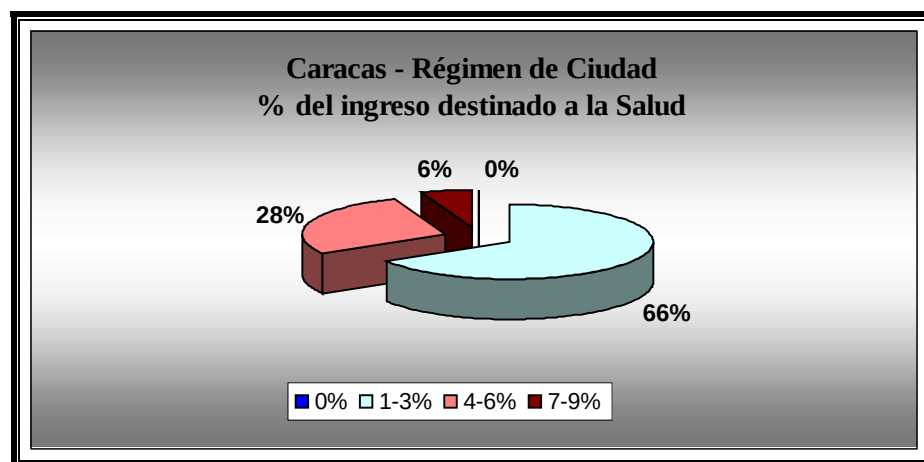
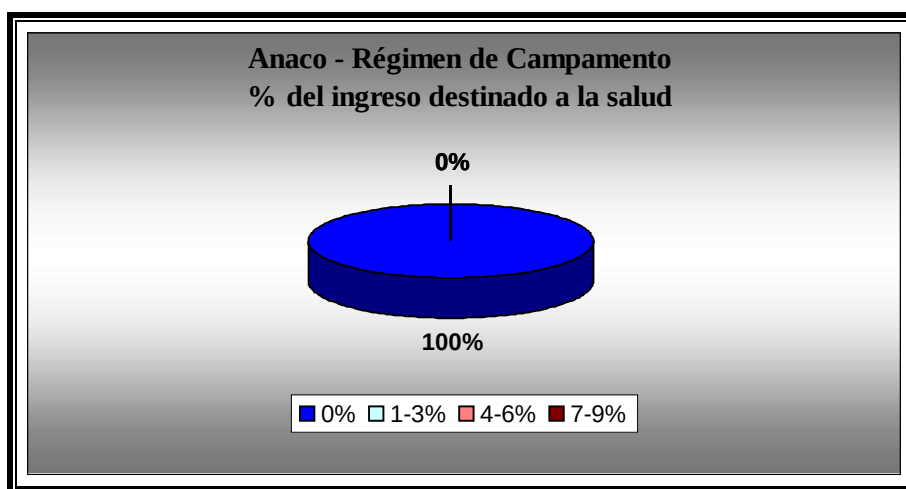
En Caracas (Régimen de Ciudad):

- **Nivel 1:** Hospital Clínicas Caracas, Centro Médico la Trinidad, Policlínica Metropolitana, Clínica La Floresta. El 80% de la muestra en Caracas se ubica en este nivel, lo cual representa a la mayoría de los entrevistados, e igualmente representa un logro para los trabajadores poder asistir a unas de las mejores clínicas privadas del país.
- **Nivel 2:** Santiago de León, Prevenir, ATIAS, etc. En este nivel se ubican 20% de los entrevistados que asisten a este tipo de centros privados de salud. Esto no quiere decir que lleven una mala calidad de vida, sino todo lo contrario. La elección que se haga del centro asistencial dependerá de cada trabajador.

En Anaco (Régimen de Campamento):

- **Nivel 1:** no existen centros asistenciales en esta categoría, debido a que Anaco no cuenta con las instalaciones suficientes para establecer un centro hospitalario de la categoría 1.
- **Nivel 2:** Clínica Industrial PDVSA, Grupo Médico Oriente, Idemca. La Clínica industrial es un centro médico que atiende necesidades de tipo secundario, es decir, es una clínica familiar, de tipo ambulatorio, que atiende al trabajador y su familia en cuanto a medicina general, especialista e internista.

b) Porcentaje del ingreso mensual familiar destinado a la salud



El porcentaje del ingreso mensual familiar destinado a la salud se refiere a los gastos en que incurre la unidad familiar por concepto de salud. Específicamente a los descuentos mensuales por el pago del seguro médico, en caso de tener seguro, o por consultas, emergencias, hospitalización, etc. que hayan originado un gasto por concepto de salud.

Los rangos de medición se realizaron en función del mínimo porcentaje (0%) del ingreso familiar destinado a la salud y del máximo porcentaje (9%) del ingreso familiar y en base a esto se construyó cada uno de los rangos que a continuación se presentan:

- 0% : el trabajador no paga absolutamente nada por concepto de salud (solo se aplica en Anaco-Régimen de campamento). Representa un ahorro para el ingreso familiar del trabajador. En Anaco el 100% de los entrevistados entran en esta categoría, ya que el beneficio de salud de la Convención Colectiva de Trabajo tiene una cobertura del 100%, es

decir, es totalmente gratuita. En Caracas este tipo de beneficio no aplica por lo tanto ninguna de las personas entrevistadas entran en esta categoría.

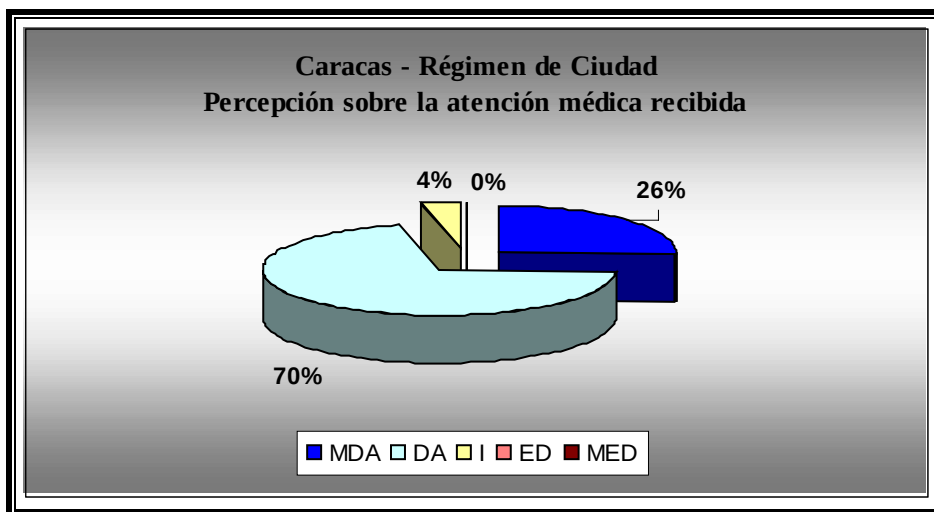
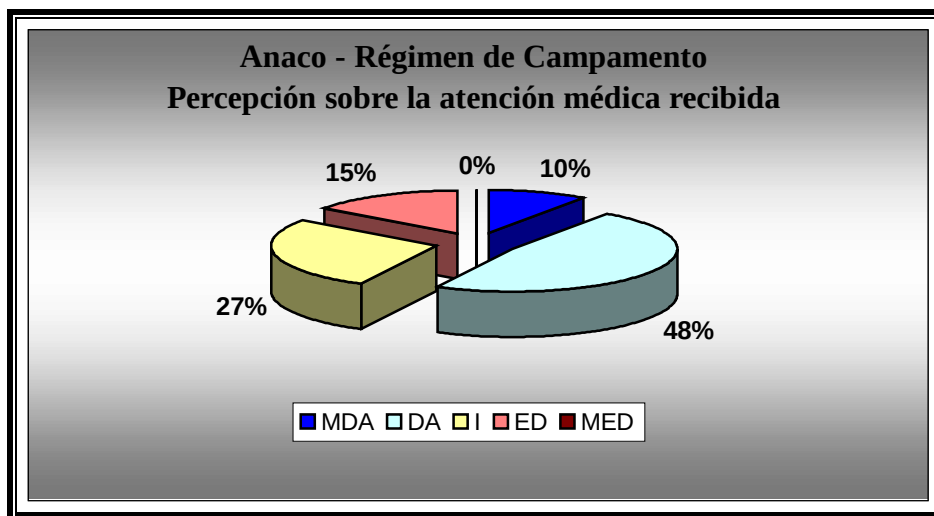
- 1 – 3%: representa un gasto muy bajo en cuanto a salud, y representa a la mayoría de los entrevistados en Caracas (66%) por lo tanto pareciera significa mejor calidad de vida e igualmente un ahorro importante para las personas entrevistadas.
- 4 - 6%: el 28% de la muestra seleccionada en Caracas invierte su ingreso familiar al pago de servicios médicos o ha cualquier otro asunto relacionado con la salud.
- 7 - 9%: Es la categoría porcentual mas alta, pero también representa la minoría en cuanto a las personas entrevistadas. Tan solo 6% de la muestra se ubica en este rango.

Los gastos en que incurrieron las familias entrevistadas en Caracas de debe al pago del seguro Medico (SICOPROSA) donde el 80% es financiado por la empresa y un 20% por el trabajador, igualmente el seguro cubre a cada uno de los miembros de la familia (cónyuge, hijos y padres), lo que pudiera explicar las escalas porcentuales tan bajas.

Cabe destacar que el 100% de las personas entrevistadas en Caracas poseen seguro de HCM (Sicoproসা) y el 93% de las familias en Anaco no tienen seguro, sin embargo estos (al igual que en Caracas) reciben atención médica privada especializada subsidiada totalmente por la empresa.

Calidad de Vida Subjetiva

a) Atención médica recibida



La percepción que tienen los trabajadores entrevistados en ambos regímenes sobre la atención médica recibida pretende medir el nivel de satisfacción que les produce la atención asistencial que reciben. Los resultados a continuación, responden a una escala de Lickert de 5 opciones de respuesta a la afirmación sobre: “la atención médica que recibimos mi familia y yo en los centros asistenciales a los que asisto es excelente”. Los resultados arrojados fueron los siguientes:

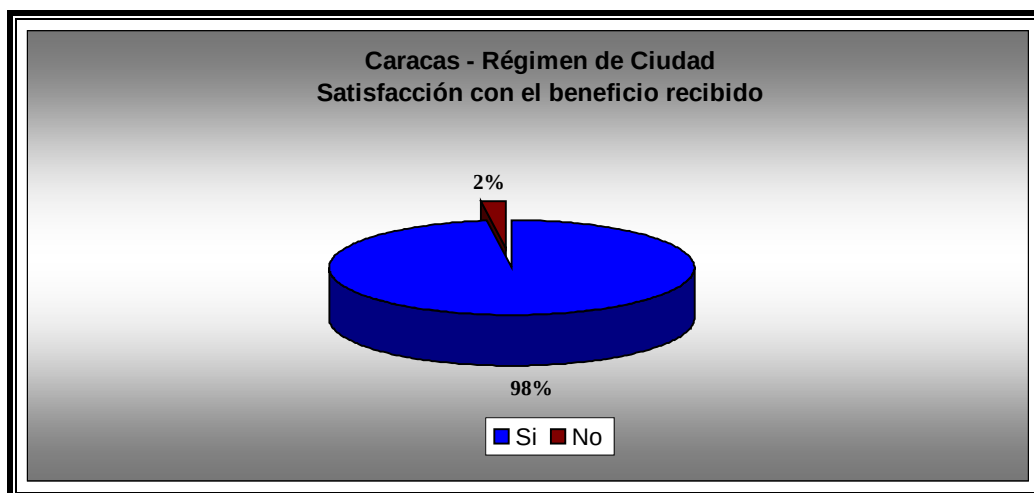
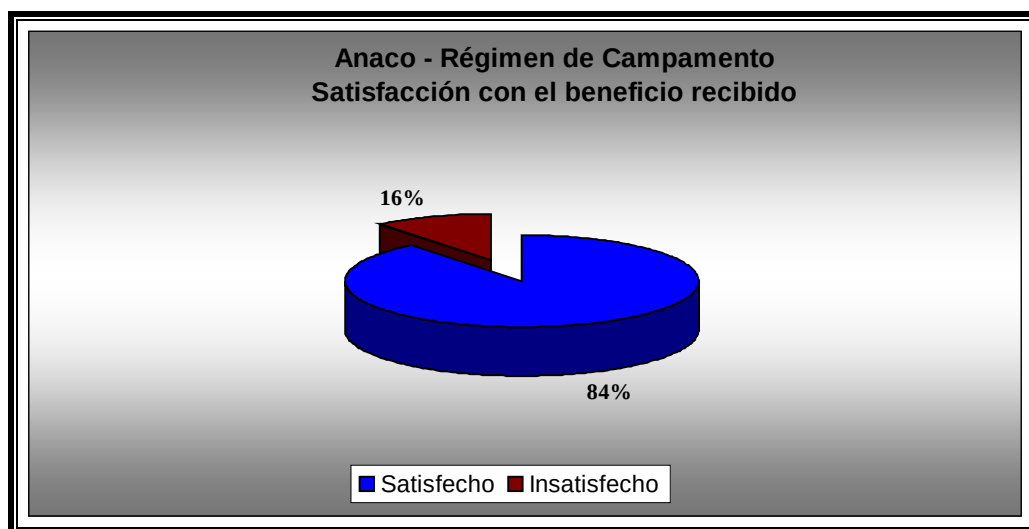
- El 10% de los entrevistados en Anaco parecen estar Muy De Acuerdo con la afirmación, al igual que el 26% (10% por encima del anterior) de los entrevistados en Caracas.

- De la muestra seleccionada para el Régimen de Campamento 48% se muestra De Acuerdo con la afirmación, al igual que el 70% del Régimen de Ciudad.
- El 7% de los entrevistados en Anaco parecen tomar una actitud indecisa con respecto a la afirmación, al igual que el 4% en Caracas.
- Las únicas personas que no estaban de acuerdo con la afirmación es el 15% de las personas entrevistadas en Anaco.

En general el 58% de los entrevistados en Anaco se encuentran satisfechos y conformes con la atención médica recibida y esto se lo atribuyen al tipo de servicio privado (24%) y a la buena atención que reciben en los mismos (76%). Lo que pudiera explicar que debido a estos motivos la calidad de vida en cuanto a salud es percibida de forma positiva y satisfactoria. En Caracas, la situación es diferente ya que el nivel de satisfacción y conformidad en cuanto a la atención médica recibida es superior (96%), de los cuales el 54% se lo atribuyen al tipo de servicio privado y el 46% a la atención eficiente y buena de los mismos. Recordando que todo esto es debido a los Beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de la Salud

a) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



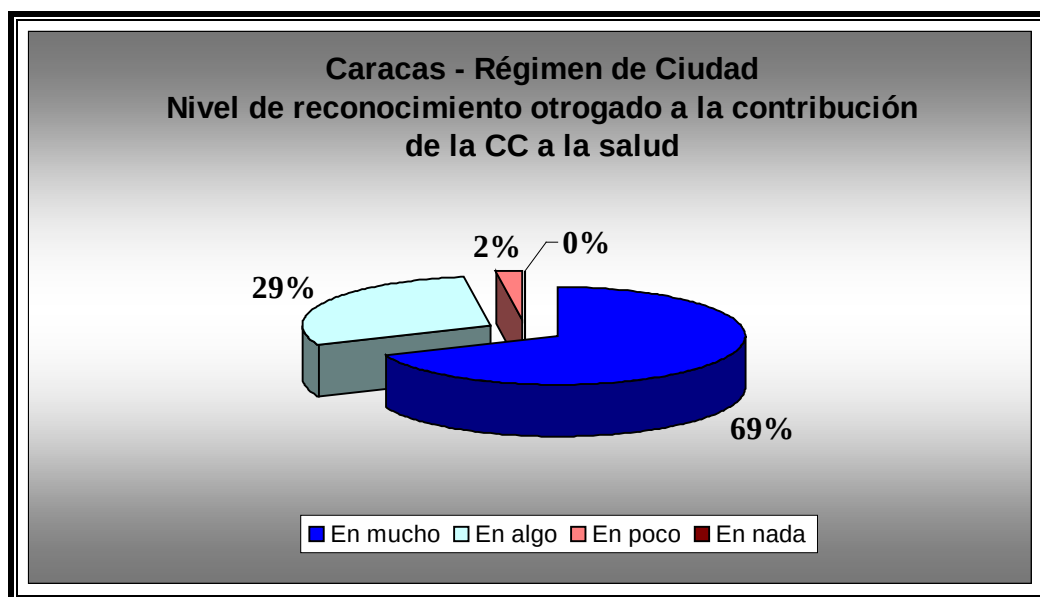
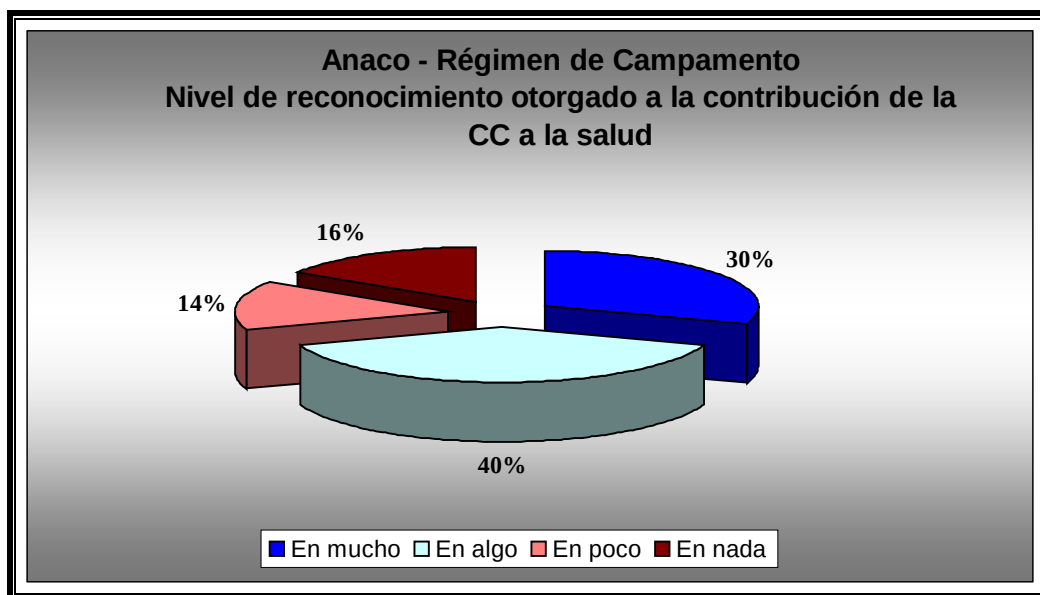
Este indicador mide que tan satisfechos se encuentran los trabajadores de pdvsa (muestra seleccionada), tanto los que viven en Régimen de Ciudad como los que viven en Régimen de Campamento, con respecto a los Beneficios de salud que le otorga la Convención Colectiva de Trabajo.

El 89% de la muestras seleccionada en Anaco dijeron estar satisfechos con la ayuda proporcionada por la empresa o con los beneficios derivados de la convención colectiva, que contribuyeron de forma importante a la calidad de la salud de sus trabajadores y familiares.

Mientras que un 11% de la muestra parece no estar satisfechos con los beneficios de salud que les da la Convención Colectiva.

En Caracas, la gran mayoría de la muestra entrevistada (98%) se encuentran satisfechos con el beneficio recibido, mientras que solo un 2% no parece estar satisfecho. Todo parece indicar que existe mayor nivel de satisfacción en Caracas que en Anaco, con respecto a los beneficios que favorecen al área de salud. Si embargo ambos resultados representan a la mayoría de los entrevistados que dijeron estar satisfechos con los mismos.

b) Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de la Salud



El nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios de la convención colectiva es importante porque permite medir que tanto se le atribuye a la empresa o a la Convención Colectiva la calidad de la salud de los trabajadores y su familia.

Los niveles de reconocimiento se encuentran dividido en 4 opciones de respuestas: En mucha, que es el máximo nivel de reconocimiento, En algo, En poco y En nada que representa el nivel de **no** contribución de la convención colectiva a la salud.

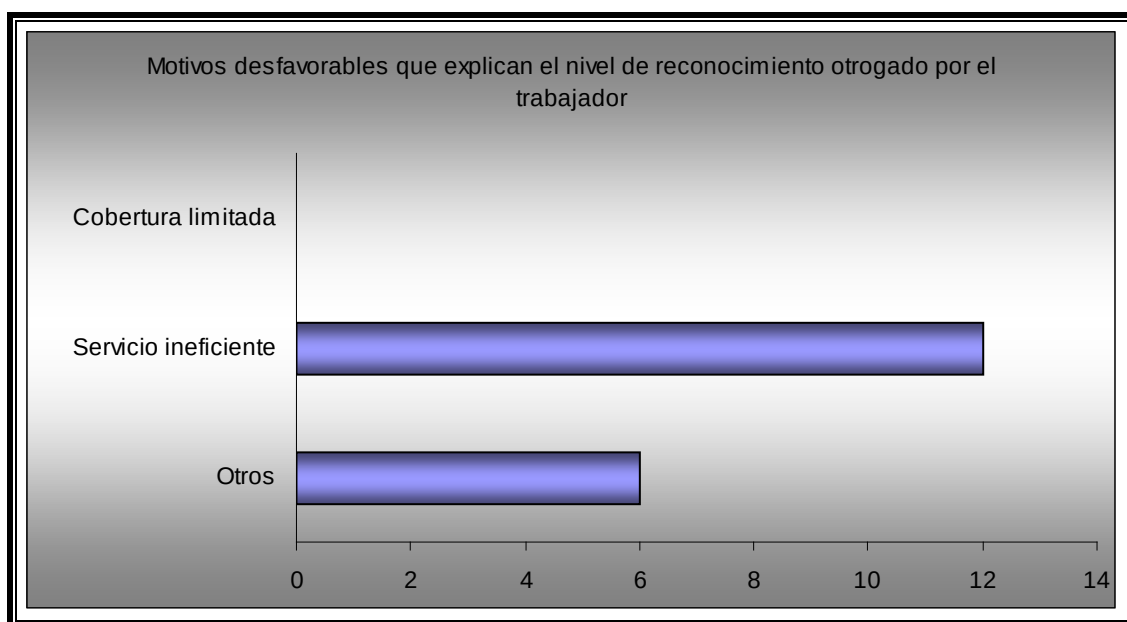
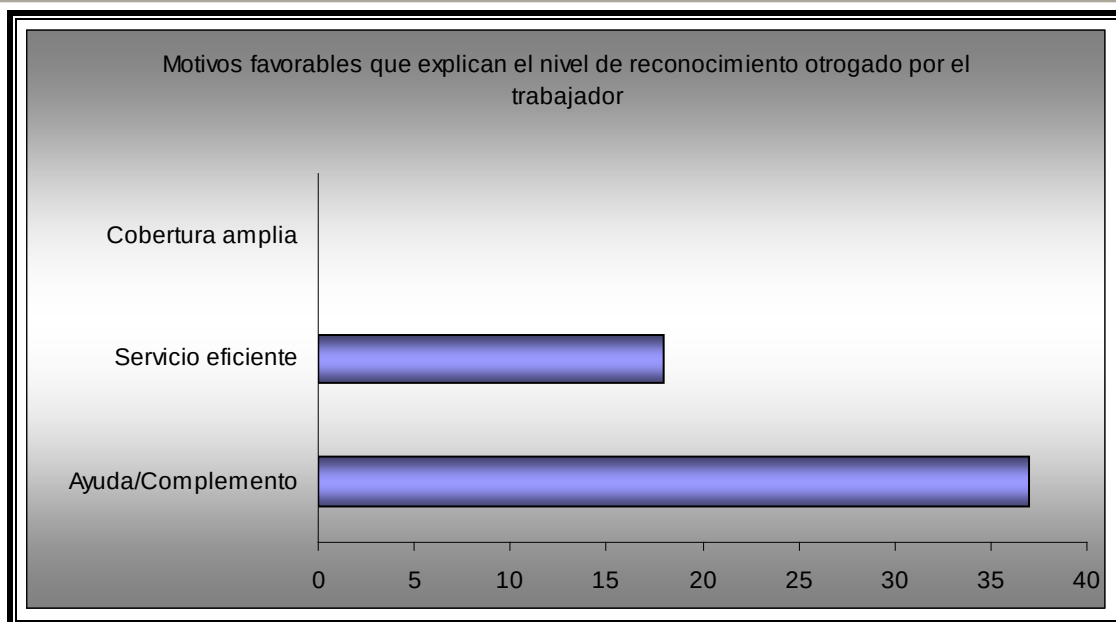
En Anaco, el 84% de los entrevistados afirma que los beneficios de la empresa si contribuyen a la calidad de su salud y la de su familia. Este resultado se encuentra dividido de la siguiente forma:

- 30% de los entrevistados consideran que en mucha medida los beneficios de la Convención Colectiva contribuyen a la calidad de su salud y la de su familia.
- 40% de los entrevistados opinan que en algo la convención colectiva les ayuda.
- 12% de los entrevistados dicen que en poca medida la empresa les ayuda a la calidad de su salud.

En Caracas, el 100% de la muestra seleccionada le atribuye a la empresa y a la Convención Colectiva de Trabajo la calidad de su salud y la de su grupo familiar. De igual manera los resultados se encuentran divididos de la siguiente forma, según los niveles de reconocimiento:

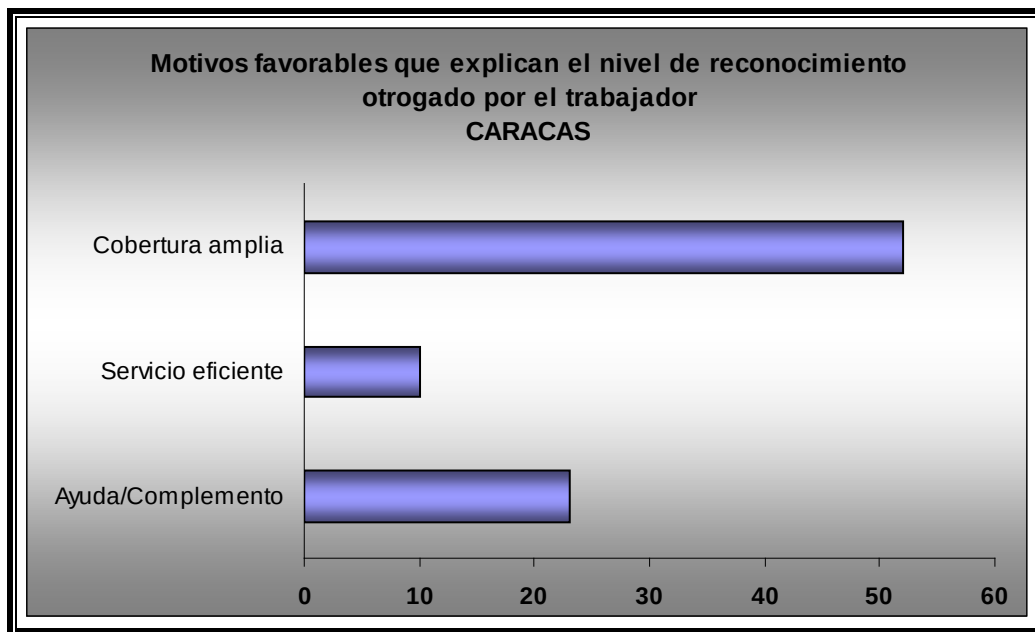
- 69% de la muestra consideran que en mucha medida.
- 29% de la muestra consideran que en algo la empresa les ha ayudado.
- 2% de la muestra creen que en poca medida.

Existe diferencia entre los regímenes sobre el nivel de reconocimiento o atribución que se le da a los beneficios de la Convención Colectiva, ya que pareciera que en Anaco existe mayor inconformidad o insatisfacción en cuanto a la ayuda que reciben, sin embargo este porcentaje de insatisfacción no es representativo en comparación al porcentaje de satisfacción. El 16% de la muestra (Anaco) que considera que los beneficios de la Convención Colectiva no le contribuyen a la calidad de su salud y la de su grupo familiar, es el mismo 16% que afirma estar insatisfecho con la ayuda que reciben de la convención en cuanto a salud y es casi el mismo 15% que dice estar en desacuerdo con la atención médica recibida. Lo que indica que desde el punto de vista objetivo la empresa le brinda toda la ayuda necesaria para la buena calidad de su salud, ya que le brinda atención medica privada, además de otros beneficios, pero subjetivamente consideran que la empresa y específicamente los beneficios de la convención colectiva no les aporta ningún cambio favorable que contribuya a una buena calidad de vida en el área de salud.



En general de las personas entrevistadas en Anaco, independientemente de la magnitud del reconocimiento, que le atribuyen a la empresa o a los beneficios de la Convención Colectiva la buena calidad de vida en cuanto a Salud (30% afirman que en mucha y 40% afirman que en algo), el 35% perciben que se debe al servicio eficiente que presta el Centro Clínico de la empresa y 65 % argumentan que es una ayuda o complemento importante al sistema de salud en Venezuela. Sobre los motivos desfavorables que explican el nivel de reconocimiento de los beneficios a la calidad de vida del trabajador y por ende de su grupo familiar en cuanto a salud del 16% que afirmó la no contribución de los beneficios, y 14% que dice que contribuye en poco, el 67% se lo atribuye al

mal servicio que presta la clínica Industrial de la empresa y el 33% se lo atribuye a varios motivos, como por ejemplo la poca oportunidades de acceso a mejores centros médicos, mediocridad del personal médico que allí atiende, etc.



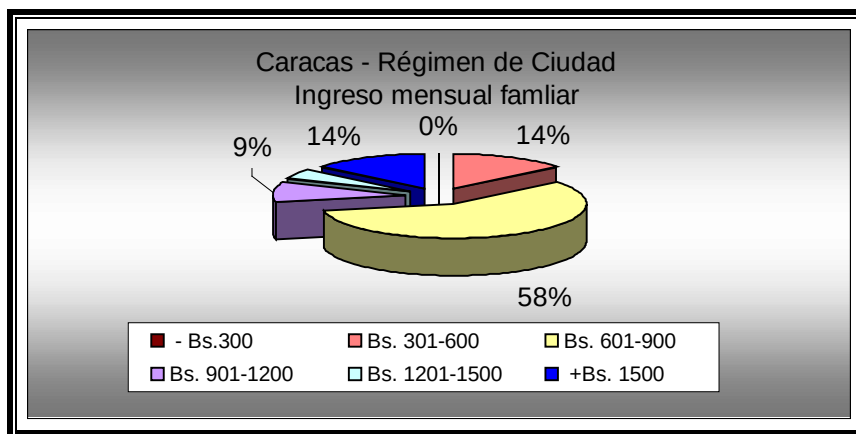
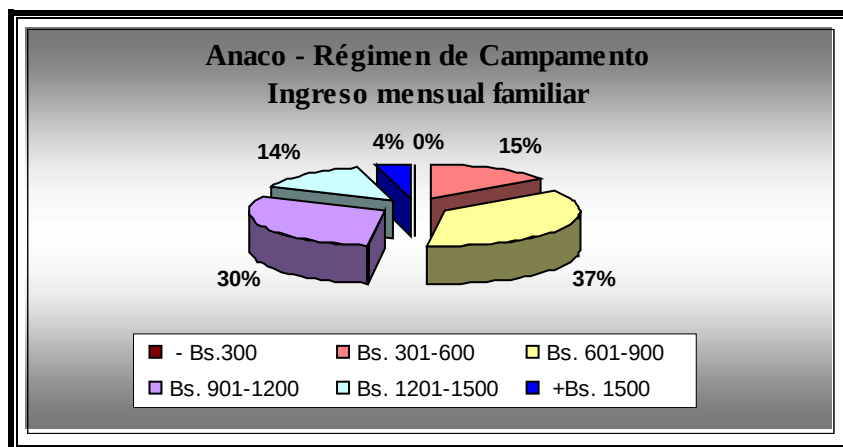
En Caracas, del 98% que le atribuye a la empresa y a la convención la calidad de vida en cuanto a salud, el 64% dice que se debe a la amplia cobertura del seguro médico (Sicoproza), ya que presta servicio ambulatorio, hospitalización, cirugía y maternidad en una variada gama de centros privados de salud; el 26% opina que es una ayuda o complemento al sistema de seguros en

Venezuela y 11% se lo atribuye al buen servicio que prestan las clínicas donde acuden. En contraposición a esto, del 2% que afirma que el nivel de contribución es muy poca, el total de estas personas dice que se debe a la limitada cobertura del Plan Contributivo de Salud Sicoprosa.

Análisis de la Calidad de Vida Dimensión Ingreso

Calidad de vida objetiva

d) Ingreso familiar mensual



El ingreso familiar son todos aquellos ingresos mensuales que se aportan en una familia en el momento de la entrevista. Este indicador es muy importante ya que en base a éste se obtienen todos los gastos porcentuales en el que incurre el entrevistado, es decir, el porcentaje del ingreso mensual destinado al pago de cualquier situación.

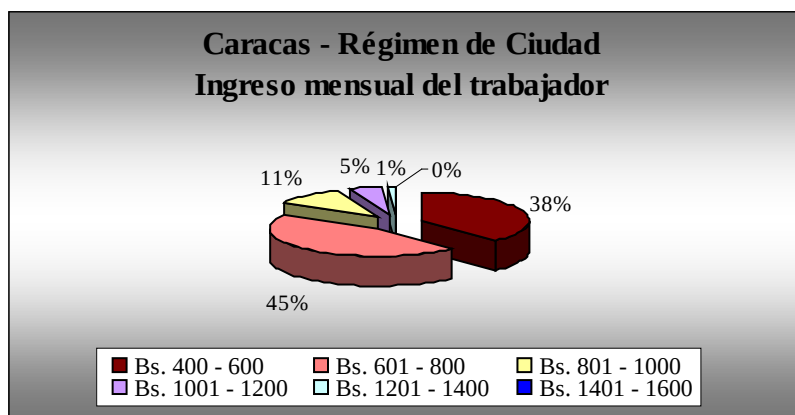
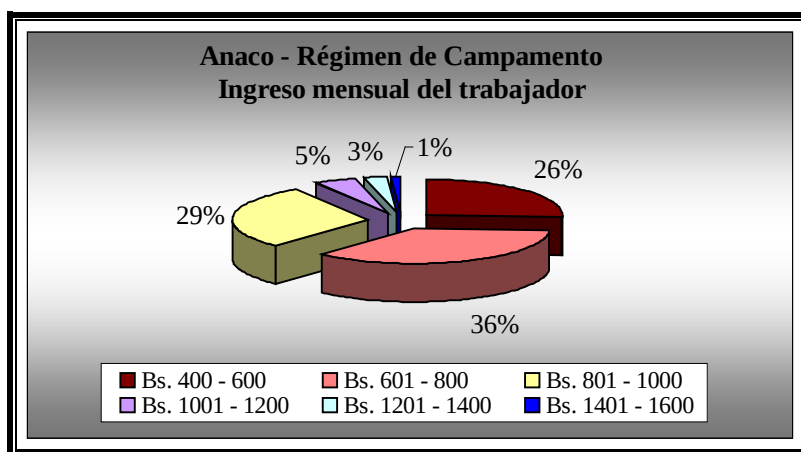
Como indicador, es importante mencionar que el mismo fue tomado de un estudio realizado por el IND sobre indicadores económicos.

Los rangos de medición se calcularon en base al monto de la Cesta Básica Normativa suministrado por el Banco Central de Venezuela para el día 13 de Septiembre del año 2002, la cual fue de Bs. 287.000 para 5 miembros del hogar.

Los resultados para ambos regímenes fueron los siguientes:

- El 15% de muestra en Régimen de Campamento (Anaco) y 14% de la muestra en Régimen de Ciudad (Caracas) se ubican en un rango entre 300.001 Bs. y 600.000 Bs. Lo que parece indicar que la única persona que aporta dinero en el hogar es el Trabajador.
- 37% de la muestra en Anaco Vs. un 58% de la muestra en Caracas poseen un ingreso mensual familiar entre 600.001 Bs. y 900.000 Bs. Siendo en ambos regímenes la mayoría de entrevistados para este rango.
- El 30% de los entrevistados en Anaco se ubican en un ingreso mensual familiar entre 900.001 Bs. y 1.200.000 Bs. , mientras que solo un 9% de los entrevistados en Caracas se ubican en dicho rango. Lo que representa una gran mayoría para las personas que residen en Anaco, por lo que se podría decir, que en términos monetarios llevan una buena calidad de vida.
- Sumado los resultados de los dos últimos rangos de cada régimen se obtiene que el 18% de los entrevistados tanto en Caracas como en Anaco poseen un Ingreso familiar mensual de mas de 1.200.001 Bs., por lo tanto poseen una mayor calidad de vida en cuanto a ingresos.

e) Ingreso del trabajador



El ingreso del trabajador es lo que percibe mensualmente como contraprestación a la labor que realiza en la empresa. Este indicador depende de los diferentes pagos que otorga la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, el trabajador además de percibir el salario mínimo (Bs. 430.950) contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo, recibe pagos adicionales por tiempo extraordinario y horas extras, tiempo de viaje y bono nocturno, trabajo efectuado en días de descanso y días feriados, ayuda de ciudad, indemnización sustitutiva, etc. El presente indicador se encuentra fundamentado de un estudio realizado por la OCEI sobre indicadores económicos.

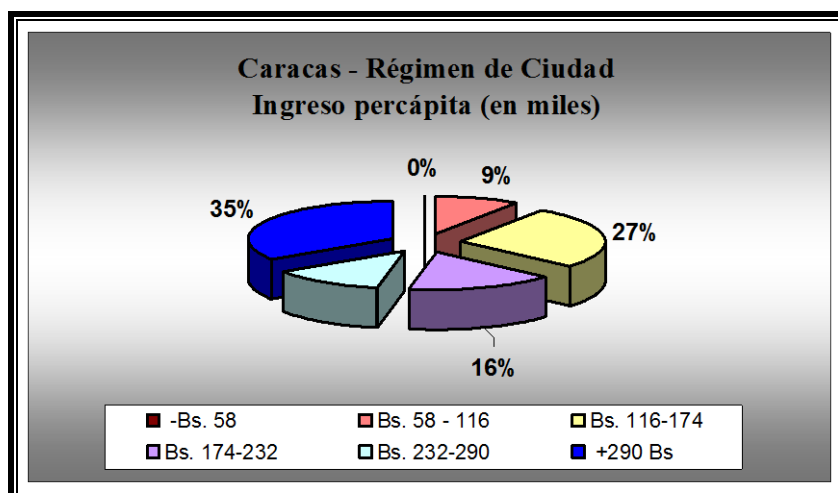
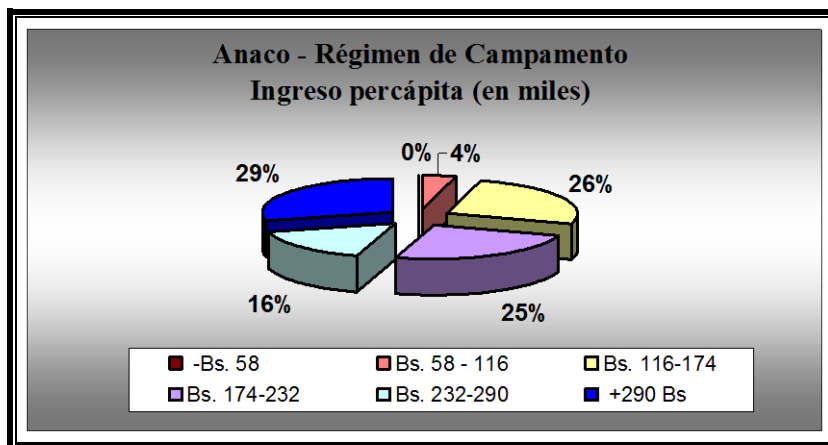
Los rangos de medición fueron calculados a razón del mínimo y máximo ingreso que puede devengar un trabajador de nómina contractual. El Ingreso mínimo es de 460.000 Bs. y el ingreso máximo es de 1.500.000 Bs., (datos suministrados por la empresa) y en base a esos montos se construyeron los 6 rangos de medición.

Los resultados según los rangos de medición para cada régimen fueron los siguientes:

- 400.000 Bs. y 600.000 Bs.: del 26% de la muestra seleccionada en Anaco que se ubica en este rango como contraprestación al trabajo que realizan en PDVSA, el 73% reciben 2 pagos adicionales al salario básico o salario mínimo. En Caracas, del 38% que se ubican en dicho rango, el 84% reciben mas de 3 pagos adicionales.
- 600.001 Bs. y 800.000 Bs.: del 36% de los trabajadores entrevistados que residen en Anaco y se encuentran ubicados en el presente rango, el 38% reciben más de 3 pagos adicionales que la Convención contempla. En Caracas del 45% de los trabajadores entrevistados, el 70% reciben más de 4 pagos adicionales.
- 800.001 Bs. y 1.000.000 Bs.: del 29% de la muestra de trabajadores entrevistados que se ubican en este rango, el 81% reciben más de 5 pagos adicionales al salario básico como contraprestación al trabajo que realizan en la empresa. En Caracas del 11% que se encuentra igualmente en este rango de medición, el 78% reciben más de 4 pagos adicionales.
- Sumando los resultados de los 3 últimos rangos de medición, se observa que del 9% de los entrevistados en Anaco perciben un ingreso mensual de mas de 1.000.000 Bs., de los cuales todos reciben mas de 5 pagos adicionales. Igualmente en Caracas del 6% que ganan mas de 1.000.000 Bs., todos reciben mas de 4 pagos adicionales, que la Convención Colectiva Contempla.

Se concluye que, en base a los resultados analizados, a medida que un trabajador reciba mayor cantidad de pagos adicionales, independientemente del tipo que sea, el ingreso del trabajador será superior, por lo tanto llevaría una mejor calidad de vida.

f) Ingreso per cápita



El Ingreso per cápita es aquella que permite medir cuanto del ingreso mensual familiar le corresponde a cada uno de los miembros de una familia. Se supone que mientras mayor sea la cantidad que le corresponde a cada miembro de la familia mejor será la calidad de vida. Este indicador fue copiado de los indicadores tomados por la OCEI en un estudio económico.

Los rangos de medición se calcularon en base al mínimo ingreso per cápita (menos de 58.000 Bs., indicando baja calidad de vida) y al máximo ingreso per cápita (mas de 290.000 Bs., indicando alta calidad de vida).

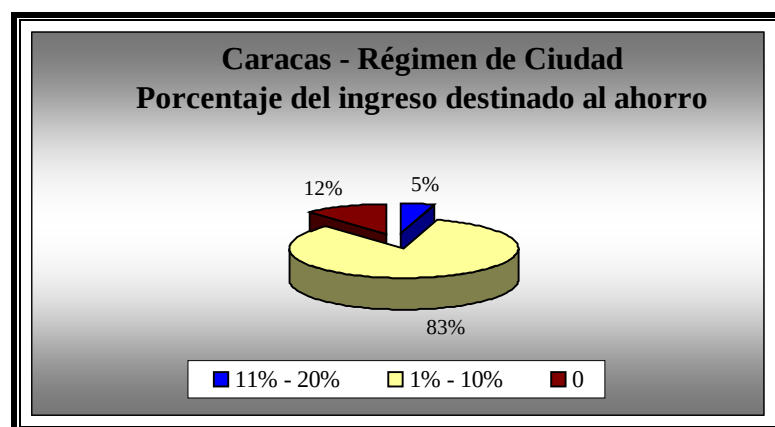
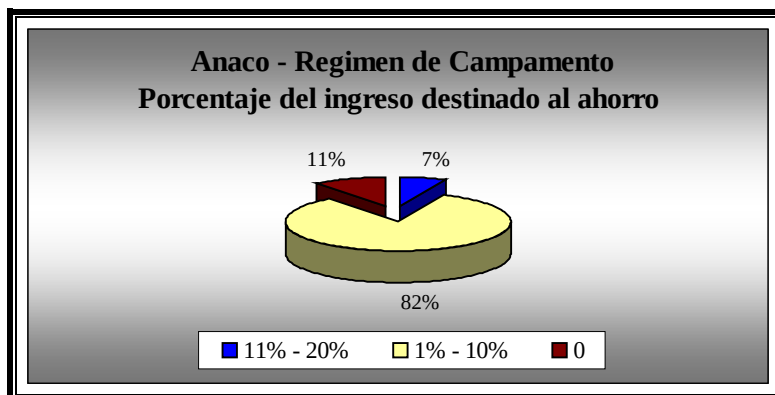
Los gráficos arrojan los siguientes resultados:

- El 4% de la muestra en Anaco y el 9% de la muestra en Caracas poseen un Ingreso per cápita entre 58.000 Bs. y 116.000 Bs., siendo esta unos de los rangos más bajos, lo que representaría una baja calidad de vida para estas personas entrevistadas.

- El 26% (Anaco) y 27% (Caracas) respectivamente, poseen in Ingreso percápita entre 116.001 y 174.000 Bs.. Podría representar estos resultados una media calidad de vida.
- El 25% en Anaco y el 16% en Caracas poseen un Ingreso percapita ente 147.001 y 232.000 Bs.
- El 45% de la muestra en Anaco y 48% de la muestra en Caracas (sumando los resultados de los dos últimos rangos, que representan una alta calidad de vida) poseen un ingreso percápita de mas de 232.000 Bs.

Se observa que los resultados tanto de Caracas como de Anaco son muy parecidos, por lo tanto no existe diferencia significativa entre un régimen y otro en cuanto a la distribución del ingreso mensual familiar, es decir, el ingreso percápita.

g) Porcentaje del ingreso mensual del trabajador destinado al ahorro



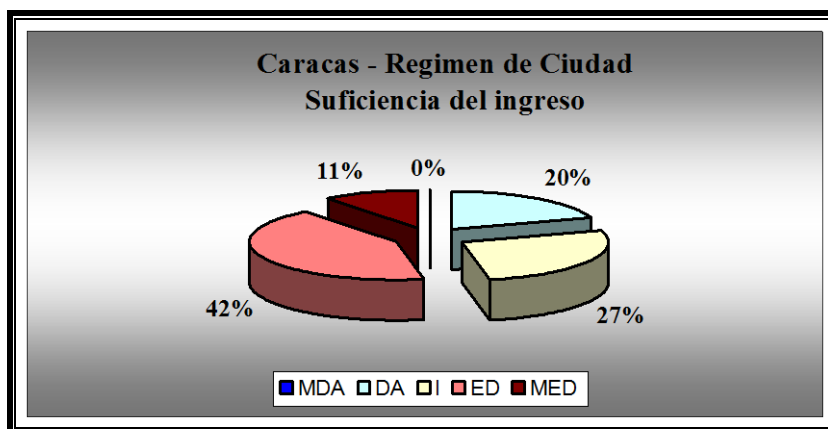
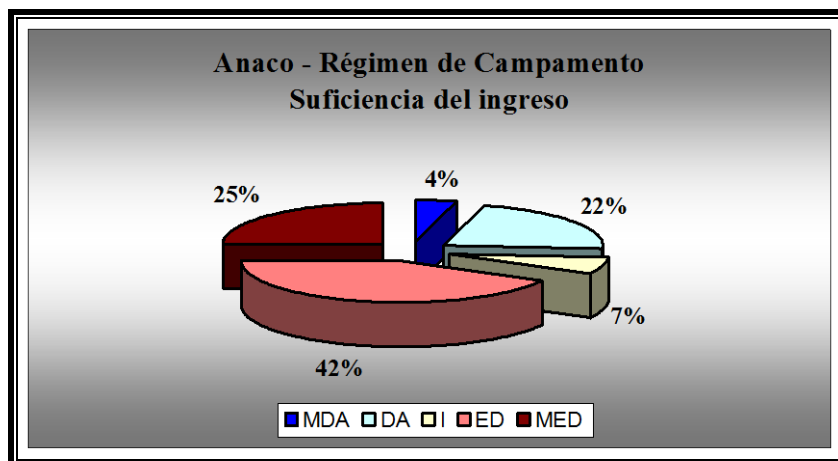
El porcentaje del ingreso mensual familiar destinado al ahorro, permite conocer cuanto ahorra mensualmente el trabajador. La empresa ofrece a través de normativa interna un medio que le permite al trabajador ahorrar parte del salario que devenga, como medio para garantizar una mejor calidad de vida. La Caja de Ahorro es un ente con personalidad jurídica propia, formada por una junta directiva, que maneja y ubica los ahorros de los trabajadores para generar dividendos que luego le son retribuidos. A través de la caja de ahorro, se les descuenta por nomina, con previa autorización, hasta un 10% de su salario básico y la empresa aporta el 65% de lo que aporta el trabajador..

El 82% de la muestra en Anaco y el 83% de la muestra en Caracas, destinan entre 1 y 10% de su ingreso mensual familiar al ahorro, esto por supuesto a través de la Caja de Ahorro (beneficio de la empresa).

Los trabajadores debido al proceso inflacionario se ven en la necesidad de retirar mensualmente parte de estos ahorros para cubrir gastos adicionales y mantener su calidad de vida.

Calidad de Vida Subjetiva

a) Suficiencia del ingreso



La suficiencia del ingreso responde a una afirmación de escala de Licker de 5 opciones de respuestas. La afirmación tiene como fin conocer si los trabajadores entrevistados se encuentran de acuerdo o no sobre si el ingreso que devengan es suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

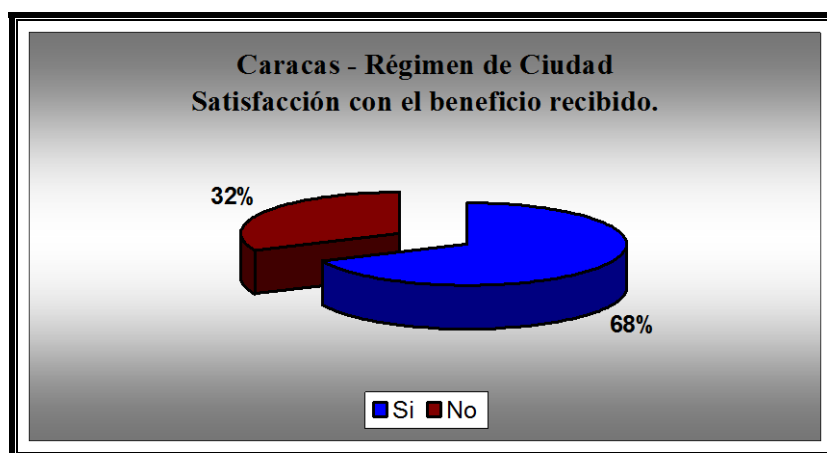
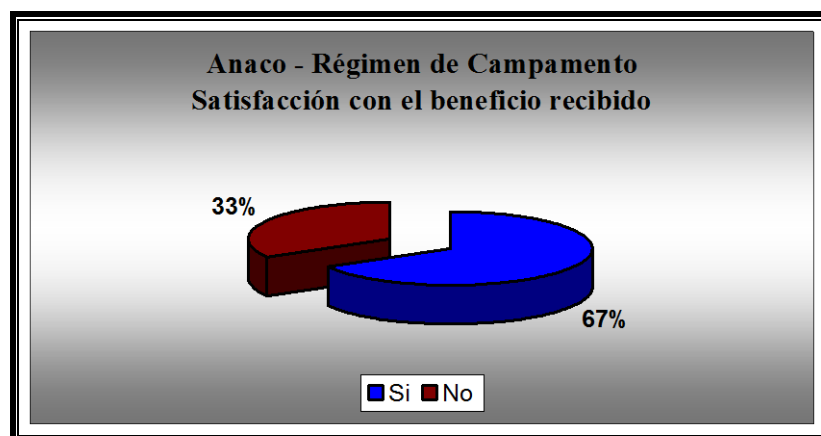
El 22% de la muestra en Anaco que dice estar de acuerdo con la afirmación mas el 4% que dice estar muy de acuerdo con la misma, representan el 26% de la muestra que dice que su nivel de ingreso es suficiente. Pero el 74% de la muestra (sumando todas las opciones desfavorables) no se encuentran a favor o de acuerdo con la afirmación, de los cuales el 69% devengan un ingreso entre 400.000 y 1.000.000 Bs. mensuales.

En Caracas, el 47% en general esta a favor o de acuerdo con la afirmación (sumando las opciones favorables), mientras el 53% de las opciones desfavorables considera que su nivel de ingreso no es suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, de los cuales el 82% percibe un ingreso entre 400.000 Bs. y 800.000 Bs. mensuales.

Según los resultados obtenidos, parece existir mayor grado de desacuerdo en Anaco que en Caracas con respecto a la afirmación dicha anteriormente, a pesar de que el ingreso devengado es superior en Anaco. Las razones que explican dicha condición pueden deberse a las expuestas por los mismos entrevistados: **“La inflación se come todo el salario, por lo tanto no alcanza para nada”**, es decir, la mayoría de estos se lo atribuyen al monto insuficiente del ingreso.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la suficiencia de su ingreso

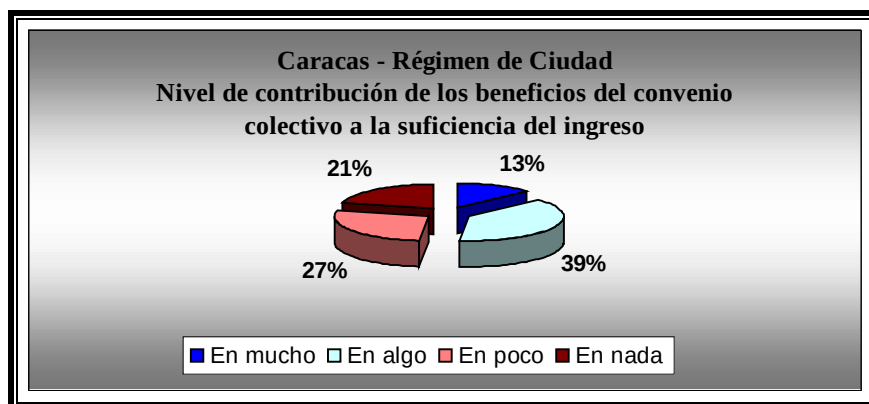
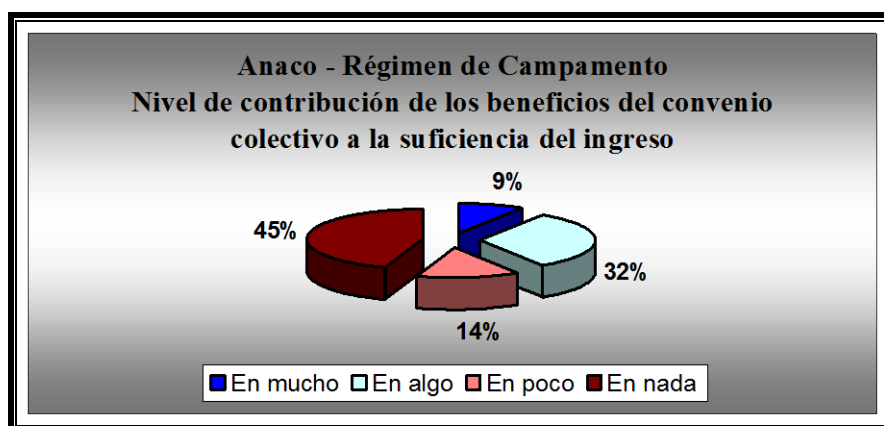
a) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



El nivel de satisfacción es un indicador que mide que tan satisfechos o conformes se encuentran los trabajadores de PDVSA, tanto los que viven en Régimen de Ciudad como los que viven en Régimen de Campamento, con respecto a los pagos adicionales (beneficios) que le otorga la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2002.

Los resultados de ambos regímenes son muy parecidos. En Anaco el 67% de los Entrevistados se encuentran satisfechos con el beneficio recibido vs. el 68% de los entrevistados en Caracas que igualmente están satisfechos. Mientras que el 33% (Anaco) y 32% (Caracas) no se encuentran conformes o satisfechos con los pagos o beneficios recibidos.

b) Nivel de reconocimiento otorgado a la contribución de los Beneficios del Convenio Colectivo en la suficiencia del ingreso

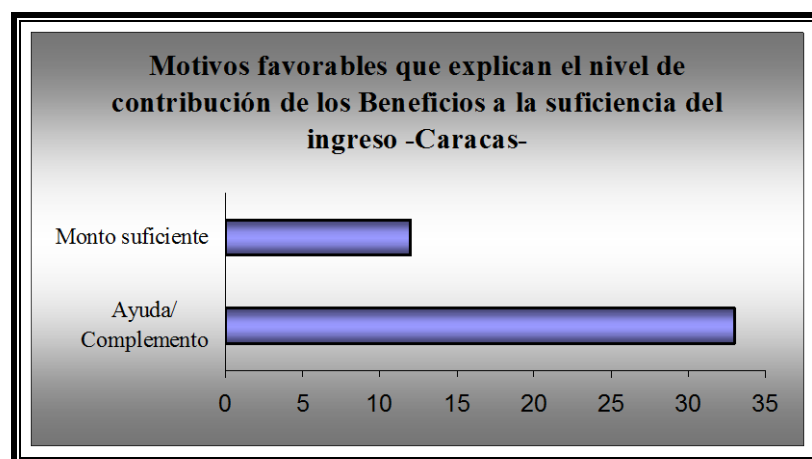
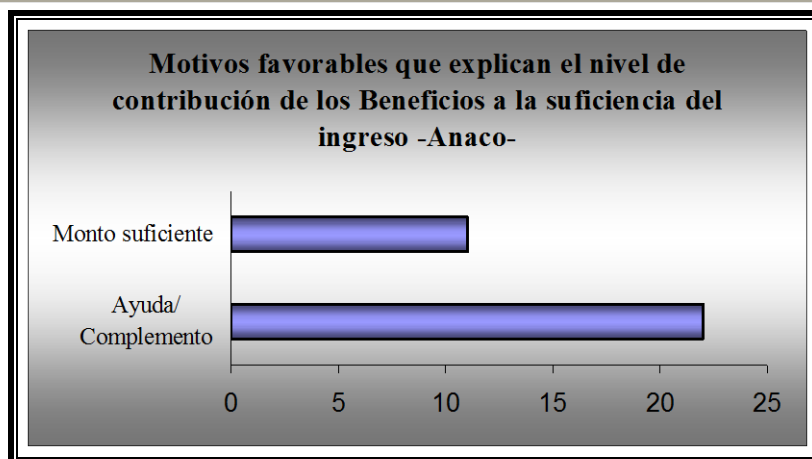


El nivel de reconocimiento o contribución otorgado a los beneficios de la convención colectiva es importante porque permite medir que tanto se le atribuye a la empresa o a la Convención Colectiva la suficiencia del ingreso que perciben los trabajadores. Los niveles de reconocimiento se encuentran dividido en cuatro opciones de respuesta: En mucho que es el máximo nivel de reconocimiento otorgado a la empresa, En algo y En poco, que es el nivel medio de reconocimiento, y En nada que es el nivel de no contribución o nivel mínimo de reconocimiento de los beneficios de la Convención Colectiva a la suficiencia del ingreso. Los resultados arrojados fueron los siguientes:

- En Anaco, el 9% de la muestra y el 13% de la muestra en Caracas, le atribuyen en mucha medida a la empresa o beneficios de la Convención la suficiencia del ingreso que perciben.
- El 32% de los entrevistados en Anaco y 39% de los entrevistados en Caracas, le atribuyen en algo a los beneficios de la convención colectiva la suficiencia del ingreso.
- En Anaco el 14% de la muestra y 27% de la muestra en Caracas, le atribuyen en poca medida a los beneficios de la Convención la suficiencia del ingreso que devengan.
- El 45% en Anaco y el 21% en Caracas perciben que la empresa o los beneficios de la Convención no contribuyen en nada a la suficiencia de su ingreso. Este resultado parece

indicar que existe mayor reconocimiento de los trabajadores que viven en Régimen de ciudad a los beneficios de la convención.

La totalidad de estas personas que dicen u opinan que los beneficios no le contribuyen en nada afirman que se debe al monto insuficiente de estos pagos, por lo tanto perciben que no le contribuyen a mejorar su calidad de vida.



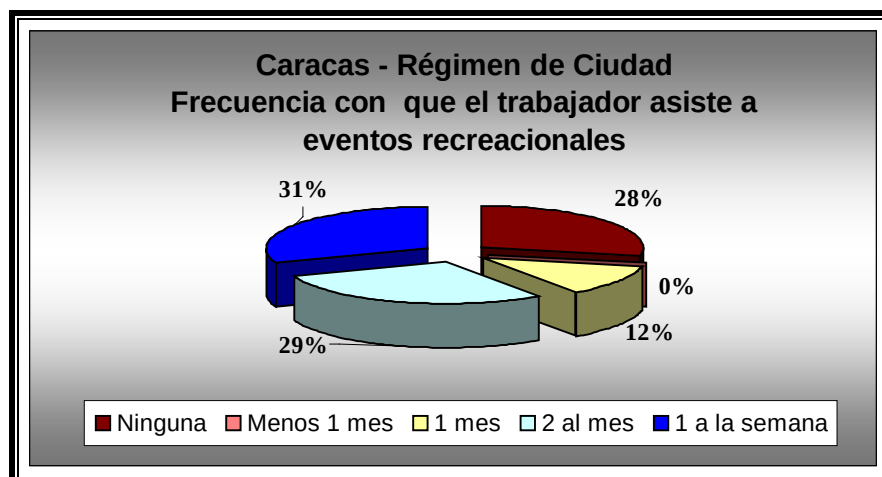
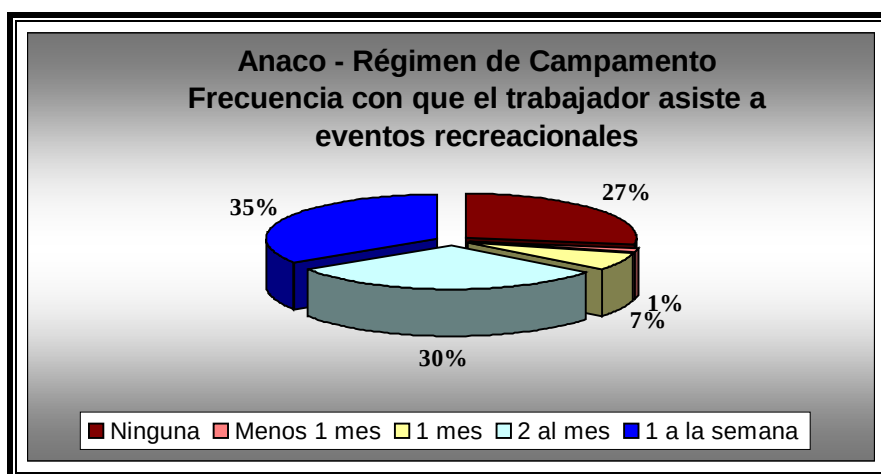
Las personas entrevistadas tanto en Caracas como en Anaco que afirman que los beneficios le contribuyen en mucha medida y en algo, se debe en parte a que el monto es suficiente (33% en Anaco y 27% en Caracas) y por otra parte la gran mayoría de los entrevistados (67% en Anaco y 73% en Caracas) perciben que esos pagos representan una ayuda o complemento al salario básico mensual y que de alguna forma le permite aumentar su nivel de ingreso.

Es importante mencionar que existe total conexión en cuanto al nivel de satisfacción y nivel de reconocimiento en ambos regímenes, ya que de las personas que le atribuyen en mucha y en algo, a los beneficios de la convención a la suficiencia del ingreso, la gran mayoría (mas del 94%) dice estar satisfechos con los mismos.

Análisis de la Calidad de Vida en la dimensión Recreación

Calidad de vida objetiva

a) Frecuencia de asistencia a eventos recreacionales



Las facilidades recreacionales se refiere a las instalaciones recreativas, ya sea deportivas, culturales, parques, centros comerciales, etc., a los que asiste la muestra seleccionada. En palabras más sencillas, es la oportunidad de las personas de realizar actividades recreativas. La frecuencia de asistencia es un indicador importante de esta dimensión ya que mide el tiempo invertido de estas personas a la asistencia de estos lugares, es decir, la periodicidad en términos de “1 vez a la semana, 2 veces al mes, 1 vez al mes, menos de un mes”. Igualmente el grafico muestra las personas que no disfrutan o acuden a centros recreacionales.

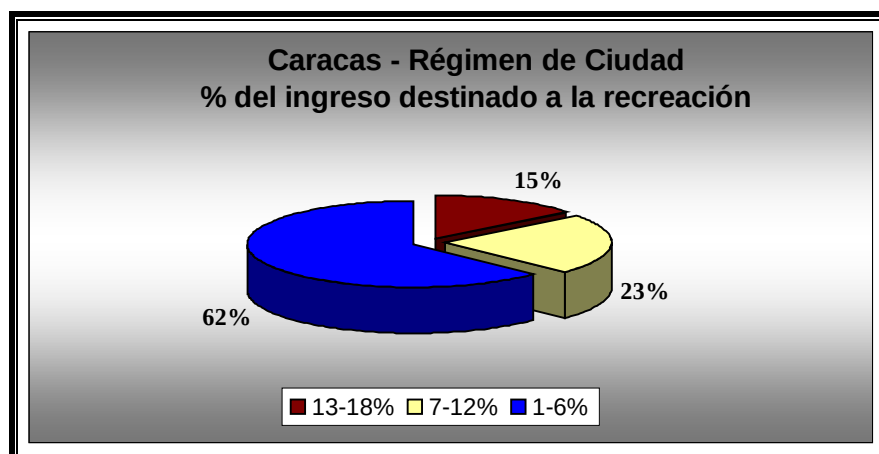
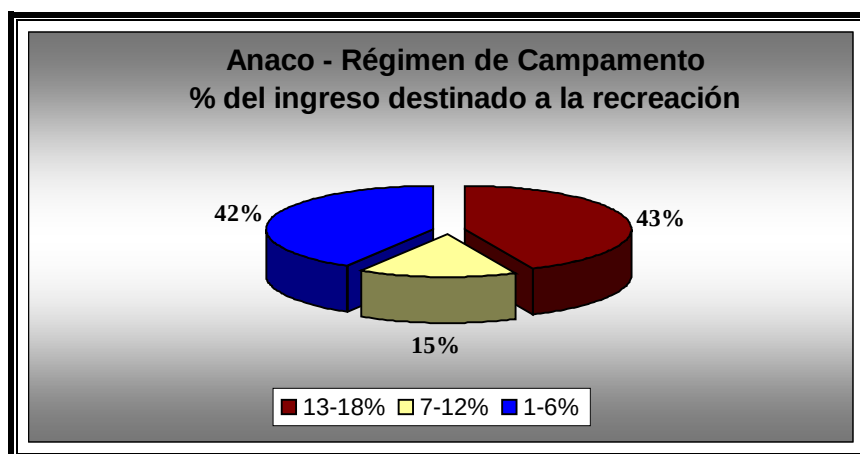
Este indicador fue tomado de una bibliografía llamada “ La Calidad de Vida” de Martha Nussbaum sobre un modelo sueco de investigación sobre el bienestar realizado en 1972.

Los resultados de ambos gráficos no presentan diferencias significativas y esto se puede apreciar a continuación en el presente análisis:

- 35% de las personas entrevistada en Anaco y 31% de la muestra en Caracas acuden 1 vez a la semana a centros o eventos recreativos.
- 30% de la muestra seleccionada que vive en Anaco y 29% de las personas que viven en Caracas disfrutan 2 veces al mes de centros recreacionales.
- 7% de la muestra en Anaco y 12% de la muestra en Caracas acuden 1 ves al mes.
- Y el 1% de la muestra en Anaco disfrutan de centros recreaciones menos de una vez al mes.

Es importante e interesante que el 27% y 28% de los entrevistados en ambos regímenes no invierten parte de su vida o parte de su tiempo en realizar o acudir a actividades recreativas. Por lo tanto, se pudiera inferir que llevan una calidad de vida en cuanto a recreación aislada, ya que a veces es necesario integrarse a la sociedad y vivir en armonía con la naturaleza, ya sea mediante la contemplación de la naturaleza o por medio de actividades como el paseo, deportes, camping, etc.

b) Porcentaje del ingreso mensual familiar destinado a la recreación



El porcentaje del ingreso familiar destinado a la recreación tiene por objeto medir la cuantía total en términos porcentuales que invierte el trabajador o la familia para satisfacer sus necesidades recreativas. Al igual que en todas los indicadores de gastos para cada una de las dimensiones, los rangos de medición se basaron en función del mínimo porcentaje (1%) del ingreso familiar destinado a la recreación y del máximo porcentaje (18%).

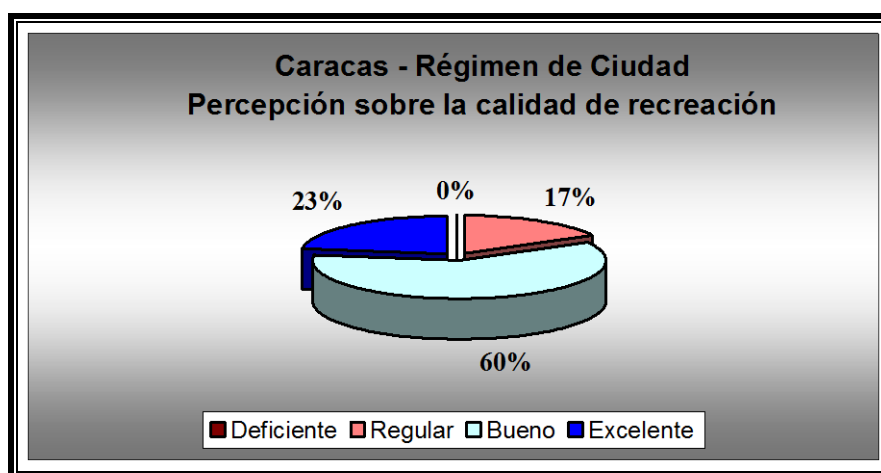
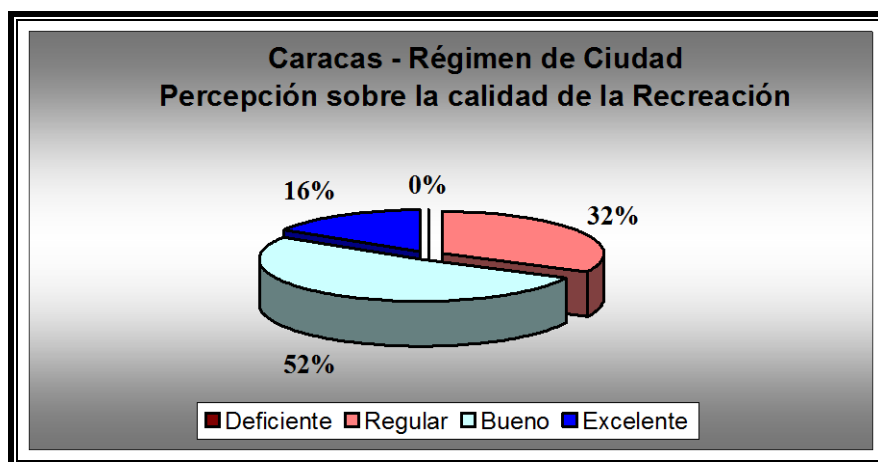
Los resultados quedaron de la siguiente forma, en cada uno de los regímenes:

- Entre un 1 y 6% del ingreso se ubican 42% de la muestra en Anaco y 62% de la muestra en Caracas, siendo esta la muestra que menos gasta en cuanto a recreación.
- Entre un 7 y 12% del ingreso invertido se ubican el 15 % de la muestra en Anaco y un 23% en Caracas. Se pudiera considerar este rango como un gasto intermedio, permitiendo a las personas mayor capacidad de ahorro y mejor calidad de vida.
- Entre un 13 y 18% del ingreso familiar, el 43% de los entrevistados en Anaco se ubican en este rango y solo el 15% de la muestra en Caracas se ubica en el mismo. Se refleja claramente que las personas que mas invierte o gastan por concepto de recreación son las

personas que habitan en Anaco, esto puede ser debido a las características del contexto que no ofrece diversidad de ofertas recreativas, lo que les obliga a recurrir a otras formas de diversión como viajes a otras localidades con mejores propuestas recreativas (Puerto La Cruz por ejemplo)

Calidad de Vida Subjetiva

a) Calidad de la Recreación



La calidad del nivel de recreación de las familias entrevistadas de ambos regímenes tiene como objetivo medir el grado de excelencia o clase de los centros recreativos a los que acude normalmente la muestra seleccionada, según como ellos lo perciban. Los rangos de medición están divididos en 4 clases y de acuerdo a los resultados se ubican de la siguiente forma:

- Excelente: En Anaco un 16% se ubica en esta opción de respuesta y en Caracas el 23% de la muestra.

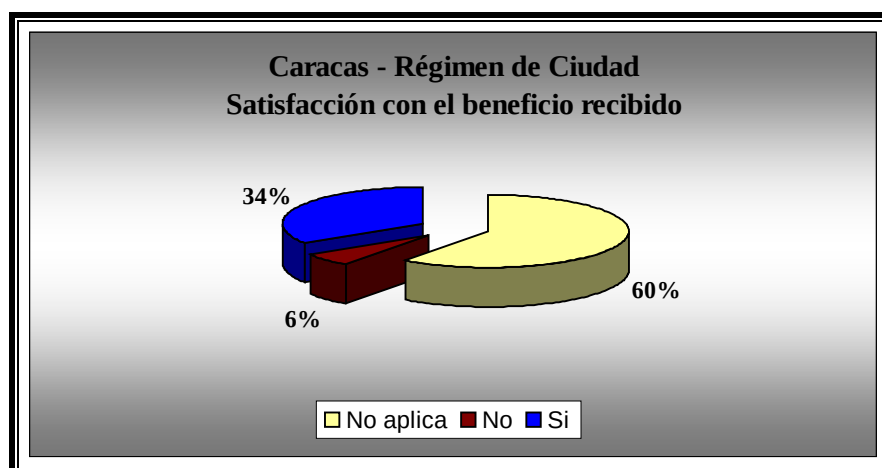
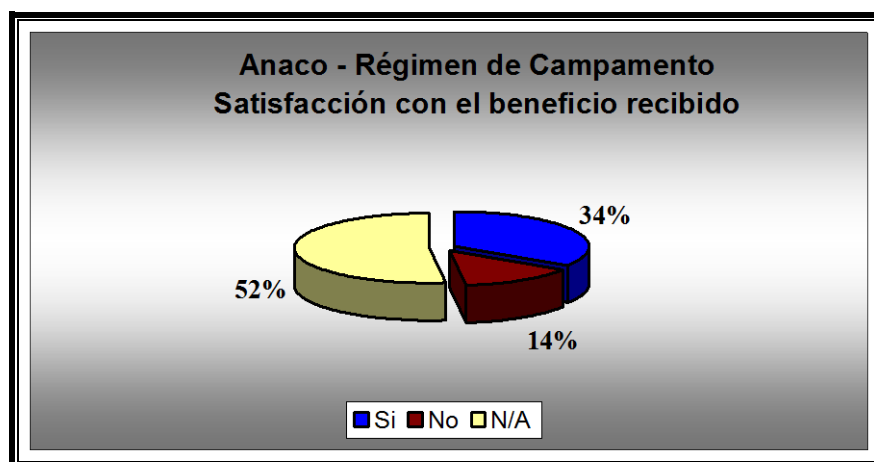
- Bueno: Siendo en ambos regímenes la opción mas contestada con un 52% en Anaco y en Caracas con un 60%.

Sumando los porcentajes de estas categorías, en general la calidad recreativa percibida por los entrevistados en Anaco se ubica en un 68% , lo que pareciera indicar que se encuentran satisfechos y contentos con la misma, es decir, la calidad recreativa es buena. De este 68% antes mencionado 59% han disfrutado de los beneficios que les dan la empresa o la Convención Colectiva de Trabajo en el área de Recreación. En Caracas, la buena calidad recreativa en general percibida por la muestra seleccionada es del 83% de los cuales el 57% han disfrutado igualmente de los beneficios.

- Regular: 32% de los entrevistados en Anaco consideran regular los centros recreativos donde acuden los mismos y 17% en Caracas.
- Deficiente: Ninguno de las personas entrevistadas de ambos regímenes consideran deficiente su nivel de Recreación.

Percepción de los trabajadores con respecto al nivel de contribución de los Beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de la Recreación

b) Nivel de satisfacción con respecto al beneficio recibido



La empresa y la Convención Colectiva de trabajo ofrecen unas series de beneficios que contribuyen a la calidad de vida en cuanto al nivel recreativo. Beneficios como Planes Vacacionales, Clubes, Instalaciones deportivas, áreas verdes, etc., están a disposición del trabajador y su grupo familiar.

El nivel de satisfacción con respecto a estas facilidades que la empresa y la convención ofrece es importante ya que mide el nivel de aceptación y agrado de las personas entrevistadas.

En Anaco del 48% de la muestra que dice haber disfrutado del beneficio recreativo, solo 34% esta satisfecho y 14% se encuentra insatisfecho, debido al costo de los mismos, ya que una parte de esos beneficios es subsidiado por la empresa y otros por el trabajador. Pero el 52% de esta misma muestra dice haber no recibido nada por parte de la empresa en asuntos de recreación. Lo que pudiera parecer que los trabajadores perciben que esos beneficios no los favorece e igualmente consideran que no los beneficia en su recreación. Igualmente en Caracas el 60% no aplica, ya que perciben que no han recibido ningún beneficio, y el 34% de los que si lo reciben se encuentran satisfechos y solo el 6% insatisfechos.

3. Tipologías de Coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de Calidad de Vida del trabajador.

Vivienda

Tabla 15

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Vivienda. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva - Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	61%	8%	19%
Media	5%	5%	2%
Baja	0%	0%	0%

Tabla 16

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Vivienda. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	52%	6%	1%
Media	24%	13%	1%
Baja	0%	3%	0%

Como se puede observar en la Tabla 15, el mayor porcentaje (65%) de los entrevistados en Anaco, se ubica en el vector de congruencia, en comparación con el 23% de los entrevistados en el vector de incongruencia. De los satisfechos, el mayor porcentaje se ubica en la celda 1, en donde los entrevistados perciben subjetivamente el mismo nivel objetivo de vida que poseen, en este caso alto. Sin embargo, de los muy insatisfechos, el mayor porcentaje se encuentra en la celda 3, es decir, a pesar de poseer un nivel de vida objetivamente óptimo el entrevistado lo percibe como deficiente.

En Caracas (Ver Tabla 16), al igual que en Anaco, el mayor porcentaje se encuentra en el vector de la congruencia con un 65% mientras que el vector de incongruencia agrupa el 14% de la muestra seleccionada. Es decir, la mayor parte de los entrevistados perciben el nivel de vida que objetivamente poseen. Dentro de la categoría de satisfechos, al igual que en el Régimen de Campamento, la mayor proporción (52%) se ubica en la celda 1 que representa aquellos entrevistados que tanto su calidad de vida como la percepción de esta es alta, seguida por la celda 4 con un 24%, representando aquellos entrevistados que a pesar de tener un nivel de vida medio, lo perciben como alto.

Educación

Tabla 17

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Educación. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva- Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	31%	4%	2%
Media	42%	2%	0%
Baja	3%	0%	0%

*11% restante N/A

Tabla 18

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Educación. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	17%	4%	0%
Media	47%	9%	2%
Baja	0%	2%	0%

* 18% restante N/A

Para ambos regímenes, el mayor porcentaje de trabajadores, se ubica en un nivel de Calidad de Vida objetiva media, 44% para Régimen de Campamento y 53% para Régimen de Ciudad. No obstante, en Régimen de Campamento es mayor la proporción de trabajadores que reportan una Calidad de Vida Objetiva (en cuanto al indicador) alta con un 16% mas que en Ciudad.

El Régimen de Campamento registró uno de los mayores porcentajes en alta Calidad de Vida con un 78%, 14% mas que lo registrado en Ciudad. El menor porcentaje se muestra en un nivel bajo de Calidad de Vida (en educación) con un porcentaje para ambos regímenes del 2%.

La dimensión vivienda es la que reporta para Régimen de Ciudad el menor grado de incongruencia (0%), es decir, la proporción de aquellos trabajadores que percibieron una Calidad de Vida totalmente diferente a la que realmente tienen en la realidad fue nula. Para Régimen de Campamento, sin embargo, se registró un 5% de incongruencia, al lado de un 33% de congruencia.

Alimentación

Tabla 19

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Alimentación. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva-Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	8%	1%	0%
Media	66%	5%	14%
Baja	3%	0%	3%

Tabla 20

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Alimentación. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	7%	0%	0%
Media	76%	4%	3%
Baja	4%	6%	0%

Como se puede observar en la tabla 19, el vector de congruencia tan solo agrupa el 16% de la muestra seleccionada en Anaco, mientras que el de incongruencia agrupa el 7%. De los congruentes, el mayor porcentaje se ubica en la casilla 1 con un 8%. No obstante, la mayoría de los entrevistados (66%) a pesar de tener una Calidad de Vida media (en cuanto a alimentación), la perciben como alta. De los insatisfechos, el 14% posee un nivel medio de calidad de vida, a pesar de percibirla como baja.

Para el Régimen de Ciudad, los congruentes agrupan el 11%, casi en igual proporción que los incongruentes con un 8%. De los congruentes, el mayor porcentaje se ve representado por aquellos entrevistados que además de poseer una alta calidad de vida (en cuanto al indicador), la perciben como tal, con un 7%. Es interesante recalcar que este % equivale a la totalidad de los entrevistados que poseen objetivamente una alta calidad de vida en este indicador. No obstante, la gran mayoría la muestra (76%) percibe su calidad de vida como alta, a pesar de que objetivamente posee un nivel medio.

Salud

Tabla 21

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Salud. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva- Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	0%	0%	0%
Media	58%	27%	15%
Baja	0%	0%	0%

Tabla 22

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Salud. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva-Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	0%	0%	0%
Media	90%	1%	0%
Baja	9%	0%	0%

En el caso de la salud, es importante recalcar que para ambos regímenes ninguno de los entrevistados pareciera tener una Alta Calidad de Vida Objetiva, sin embargo la mayoría de ellos la perciben como tal, 58% en Anaco y 99% en Caracas.

Para el Régimen de Campamento (Tabla 21), la frecuencia para baja calidad de vida objetiva también fue igual a cero, por lo que toda la muestra se agrupa en un nivel medio de calidad de vida objetiva. El 58% de estos, la percibe como alta, el 27% coinciden en percibirla como media, y el 15% restante la percibe como baja.

En el Régimen de Ciudad (Tabla 22), observamos como el vector congruente solo agrupa el 1% de la muestra, es decir, la relación entre la Calidad de Vida Objetiva y Subjetiva para este Régimen no es concomitante. El vector incongruente, agrupa un poco mas que el anterior con un 10% de la muestra. La frecuencia mas alta se observa en la casilla 4, donde los entrevistados, a pesar de poseer un nivel medio de calidad de vida, lo perciben como alto. Se puede observar también que, la totalidad de los entrevistados con una calidad de vida baja para salud, la perciben como alta, esto se le puede atribuir a

Ingreso

Tabla 23

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Ingreso. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva- Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	6%	0%	3%
Media	18%	7%	28%
Baja	2%	0%	36%

Tabla 24

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Ingreso. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva- Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	4%	4%	7%
Media	8%	7%	9%
Baja	8%	16%	37%

En la tabla 23 se puede observar que casi el 50% de los entrevistados en Anaco se ubican en el vector de congruencia, a diferencia que en el vector de incongruencia, que tan solo agrupa el 10%. De los congruentes, el mayor porcentaje se ubica en la casilla 9, aquellos que además de poseer una calidad de vida baja la perciben como tal. De los satisfechos, el mayor porcentaje se encuentra en la celda 4 con un 18%, representando a aquella parte de la muestra que a pesar de poseer un nivel de vida medio lo percibe como superior.

Para el Régimen de Ciudad (ver Tabla 24), el vector de congruencia también es considerablemente mayor que el de incongruencia, representando un 49% y un 24% respectivamente. Al igual que para el Régimen de Campamento, en Caracas de los incongruentes, el mayor porcentaje se ubicó en la casilla 9 con un 37%. En contraste, los incongruentes se encuentran repartidos en las diferentes celdas. Cabe destacar, que la mayoría de la muestra en Caracas se agrupa en el nivel de bajo calidad de vida objetiva (en cuanto a este indicador) con un

61%, a diferencia que en el Régimen de Campamento, donde el 53% de la muestra se agrupa en un nivel medio de calidad de vida.

Recreación

Tabla 25

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Recreación. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva - Anaco		
	Alta	Media	Baja
Alta	22%	0%	0%
Media	56%	17%	0%
Baja	5%	0%	0%

Tabla 26

Tipología de coherencia entre el nivel objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida. Recreación. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Calidad Subjetiva-Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	25%	10%	0%
Media	42%	17%	0%
Baja	6%	0%	0%

Para el Régimen de Campamento, tal y como se puede ver en la Tabla 25, el vector de congruencia agrupa a 39% de los entrevistados, mientras que el vector de incongruencia agrupa el 23%. De los congruentes, el mayor porcentaje se encuentra en la casilla 1, representando a aquellos entrevistados que tienen una alta calidad de vida objetivamente y la perciben como tal. Sin embargo, la mayoría de la muestra se agrupa en la casilla 4, aquellos que a pesar de tener una calidad de vida media (en cuanto a recreación), la perciben como alta.

Debemos recalcar, que para ambos regímenes ninguno de los entrevistados percibió su calidad de vida en cuanto a este indicador como baja, a pesar de que objetivamente así pareciera para algunos de ellos. Igualmente, para ambos regímenes, la mayor proporción de la muestra percibe su calidad de vida (en cuanto a recreación) como alta, no obstante, objetivamente, la mayoría de estos no son coherentes con su realidad.

En el Régimen de Ciudad, el vector de los congruentes (Tabla 26) agrupa el 42% de la muestra contra un 24% en el vector de los incongruentes. Al igual que en el régimen anterior, de aquellos congruentes, el porcentaje mayor se ubica en la casilla 1. Sin embargo, la mayoría de la muestra se agrupa en la casilla 4.

4. Tipologías del nivel de Reconocimiento del Aporte de los Beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vida objetiva del trabajador

Vivienda

Tabla 27

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vivienda. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel Reconocimiento - Anaco		
	Alto	Medio	Bajo
Alta	16%	22%	42%
Media	8%	7%	3%
Baja	0%	0%	0%

Tabla 28

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vivienda. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel de Reconocimiento - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	7%	29%	24%
Media	7%	21%	9%
Baja	0%	2%	0%

Como se puede observar en las tablas 27 y 28, la mayoría de la muestra, para ambos regímenes se agrupa en aquellos concientes y muy concientes, Anaco con un 53% y Caracas con 64%.

En Régimen de Campamento vale la pena destacar, que a pesar de que objetivamente ninguno de los entrevistados presentó una calidad de vida en vivienda baja, y mas del 60% se agrupó en el nivel alto de calidad, un 45% no reconoce los beneficios otorgados por el Convenio Colectivo como contribución a dicho nivel. Mas aun, el 42% de la muestra seleccionada se agrupa en la casilla 3 es decir, a pesar del alto nivel de calidad de vida experimentado en dicho indicador, los entrevistados que se ubicaron en esta casilla, no son conscientes de la contribución que ha tenido el Convenio Colectivo en materia de vivienda a adquirir dicho nivel.

Para el Régimen de Ciudad, 14% de la muestra, sin importar el nivel de calidad de vida que estos posean, se encuentran muy satisfechos con los beneficios otorgados por el Convenio Colectivo, y reconocen la contribución que estos han aportado a su calidad de vida. No obstante, la mayoría de los entrevistados se ubican en un nivel medio de reconocimiento (53%), de los cuales 29% poseen una alta calidad de vida, 21% una media y un 2% una baja calidad de vida. En la casilla 3, aquellos que a pesar de tener un alto nivel de calidad de vida no reconoce o no están conscientes del aporte del Convenio Colectivo en dicho nivel, se agrupa el 24% de la muestra.

Educación

Tabla 29

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Educación. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel Reconocimiento - Anaco		
	Alto	Medio	Bajo
Alta	12%	18%	10%
Media	14%	21%	11%
Baja	1%	0%	2%

*11% restante N/A

Tabla 30

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Educación. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel de Reconocimiento - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	3%	10%	6%
Media	12%	26%	22%
Baja	0%	0%	2%

***18% restante N/A**

En materia de educación, en Régimen de Ciudad, 55% de la muestra se ubica entre los conscientes (29%) y muy conscientes (26%). El 23% de los entrevistados, no reconocen el aporte ofrecido por la empresa a su calidad de vida, de los cuales, 10% posee un alto nivel, 11% medio y 2% bajo.

Para el Régimen de Ciudad, el mayor porcentaje también se agrupa entre aquellos conscientes (36%) y los muy conscientes (15%). Sin embargo, una alta proporción de los entrevistados (30%), perciben como baja o nula, la contribución que ha aportado los beneficios del Convenio en su Calidad de Vida (en educación), de los cuales, el mayor porcentaje se ubica en la celda 6, con un nivel medio de calidad de vida.

Alimentación

Tabla 31
Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Alimentación. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel Reconocimiento - Anaco		
	Alto	Medio	Bajo
Alta	0%	1%	5%
Media	3%	41%	41%
Baja	0%	1%	5%

Tabla 32
Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Alimentación. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel de Reconocimiento - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	0%	5%	2%
Media	5%	41%	35%
Baja	1%	8%	11%

En cuanto a los beneficios otorgados por la Convención Colectiva, las contribuciones a la alimentación (Cesta básica y Comisariato) son las que producen menor nivel de insatisfacción entre los trabajadores, ya sea por lo insuficiente del monto, en el caso de Ciudad, o por la mala calidad de los alimentos, en Campamento.

No obstante, no hay gran diferencia, en términos de porcentaje, entre aquellos trabajadores que reconocen el aporte de dichos beneficios a su calidad de vida y aquellos que no lo hacen. En Régimen de Campamento (Tabla 31), los conscientes ocupan el 45% de la población, en contraposición a un 55% no reconocen el aporte de los beneficios de la Convención a la Calidad de Vida.

Para Régimen de Ciudad, la proporción de conscientes varía con respecto a Campamento en un 6%, mientras que los inconscientes representan el 48%.

Salud

Tabla 33
Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Salud. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel Reconocimiento - Anaco		
	Alto	Medio	Bajo
Alta	0%	0%	0%
Media	26%	59%	15%
Baja	0%	0%	0%

Tabla 34
Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la Calidad de Vivienda. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel de Reconocimiento - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	0%	0%	0%
Media	65%	24%	0%
Baja	5%	4%	0%

Como se puede observar en la tabla 33, todos los datos se encuentran agrupados en un nivel medio de calidad de vida. El mayor porcentaje se ubica en la casilla 5, aquellos que están conscientes de la contribución que ha aportado el convenio a su calidad de vida con un 59%. El 26% percibe como alta la contribución, mientras que un 15%, a pesar de poseer un nivel medio de calidad de vida (en salud), percibe que la contribución es baja o nula.

En Régimen de Ciudad, los datos se encuentran agrupados entre media y baja calidad de vida. El porcentaje mas representativo lo ocupan aquellos que a pesar de poseer un nivel medio de calidad de vida, se encuentra muy concientes de la contribución del Convenio a dicho nivel. El 9% de los entrevistados, se agrupan en aquellos que atribuyen su baja calidad de vida a los beneficios otorgados por la convención.

Ingreso**Tabla 35**

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la suficiencia de ingreso. Campamento

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel Reconocimiento - Anaco		
	Alto	Medio	Bajo
Alta	0%	6%	3%
Media	10%	24%	19%
Baja	1%	0%	36%

Tabla 36

Tipología nivel de reconocimiento del aporte de los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a la suficiencia de ingreso. Ciudad

Nivel de Calidad de Vida Objetiva	Nivel de Reconocimiento - Ccs		
	Alta	Media	Baja
Alta	1%	9%	0%
Media	5%	14%	0%
Baja	7%	38%	14%

Como se observa en la tabla 35, el porcentaje de la muestra que está consciente del aporte del Convenio a su Calidad de Vida en cuanto a ingreso es tan solo de 40%, de los cuales, tan solo 10% se encuentra muy conscientes del tal aporte. En cambio, la mayor parte de los entrevistados (58%), no están conscientes de esta contribución o la consideran muy baja. En la casilla 9 se ubica el mayor porcentaje con un 36%, representando aquellos que atribuyen su bajo nivel de calidad de vida en parte al Convenio Colectivo.

En Régimen de Ciudad, la categoría de los concientes, está representado por el 29%, de lo cuales, el mayor porcentaje se ubica en la casilla), aquellos que atribuyen en algo su nivel medio de calidad de vida a los beneficios aportados por el Convenio Colectivo. El mayor porcentaje de la muestra, se ubica en la categoría de aquellos que adjudican su mala calidad de vida a la Convención con un 59%.

Es interesante resaltar como, a pesar de que en Régimen de Campamento es mayor la proporción de los entrevistados que reciben beneficios adicionales a su salario base como tiempo por horas extras, por bono nocturno, por tiempo de viaje, entre otros, en comparación con el Régimen de Ciudad, los entrevistados de este último parecen reconocer en mayor grado, los beneficios recibidos por el Convenio Colectivo.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación era determinar como perciben los trabajadores de la nomina contractual de PDVSA de cada régimen su calidad de vida en base a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo. Con esta información en mano, la Gerencia de Relaciones Laborales de la empresa podrá diseñar estrategias orientadas a la satisfacción de aquellas áreas problemáticas, disminuyendo así conflictos laborales que puedan interrumpir con la paz de la organización.

Distribución de los niveles de Calidad de Vida Objetiva según Régimen

Dimensión	Anaco			Caracas		
	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
Vivienda	88%	12%	0%	59%	38%	3%
Educación*	37%	44%	3%	21%	58%	2%
Recreación	22%	73%	5%	35%	59%	6%
Alimentación	9%	85%	6%	7%	83%	10%
Ingreso	9%	53%	38%	14%	24%	61%
Salud	0%	100%	0%	0%	91%	9%

* El porcentaje restante no aplica.

Distribución de los niveles de Calidad de Vida Subjetiva según Régimen

Dimensión	Anaco			Caracas		
	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
Recreación	83%	17%	0%	73%	27%	0%
Educación*	78%	6%	2%	64%	15%	2%
Alimentación	77%	6%	17%	87%	10%	3%
Vivienda	66%	13%	21%	76%	22%	2%
Salud	58%	27%	15%	99%	1%	0%
Ingreso	26%	7%	67%	20%	27%	53%

* El porcentaje restante no aplica.

Relación Calidad de Vida Objetiva vs. Subjetiva según Régimen

Dimensión	Anaco		Caracas	
	Coherentes	Incoherentes	Coherentes	Incoherentes
Vivienda	65%	19%	65%	1%
Ingreso	49%	5%	48%	15%
Recreación	39%	5%	42%	6%
Educación	33%	5%	26%	0%
Salud	27%	0%	1%	9%
Alimentación	16%	3%	11%	4%

Grado de reconocimiento según nivel de Calidad de Vida objetiva

Dimensión	Anaco		Caracas	
	Reconocen	No reconocen	Reconocen	No reconocen
Salud	85%	15%	90%	0%
Educación	65%	21%	51%	28%
Vivienda	53%	47%	64%	33%
Alimentación	45%	46%	51%	37%
Ingreso	40%	22%	29%	0%

En general, del análisis de los resultados puede extraerse las siguientes conclusiones:

- La Convención Colectiva Petrolera se caracteriza principalmente por la equidad que la representa, ya que los beneficios son de igual alcance para todos los trabajadores de la empresa, es decir, aplica a todos por igual. Pero esos beneficios dependen del Régimen en donde se aplique, es decir, las condiciones y los beneficios de trabajo van en función del régimen donde opera el trabajador. Los Beneficios del Régimen de Campamento según la dimensión son las siguientes:
 - a) Vivienda: Plan de Vivienda, asignación de viviendas propiedad de la empresa.
 - b) Educación: Escuelas privadas gratuitas, Transporte Escolar, Útiles y materiales escolares, subsidio para pago de la educación privada.
 - c) Alimentación: Comisariato.
 - d) Salud: Asistencia médica gratuita, Farmacia, servicio de ambulancia.
 - e) Ingresos: “Es igual tanto para el Régimen de Campamento como para el Régimen de Ciudad”. Pagos por Horas extras y tiempo extraordinario, pago por tiempo de viaje, pagos por bono nocturno, por trabajo efectuado en días de descanso y días feriados, indemnización sustitutiva etc.
 - f) Recreación: Clubes, canchas deportivas, áreas verde

Igualmente, los beneficios que aplican para el Régimen de Ciudad son:

- a) Vivienda: Plan de Vivienda.
- b) Educación: Ayuda para compra de materiales y útiles escolares
- c) Alimentación: Cesta básica (Bs. 73.000)
- d) Salud: Sicoprosa (Normativa Interna y no por Convención Colectiva)
- e) Ingresos: Pagos por Horas extras y tiempo extraordinario, pago por tiempo de viaje, pagos por bono nocturno, por trabajo efectuado en días de descanso y días feriados, ayuda de ciudad, etc.
- f) Recreación: No aplican.

- En general, el nivel de Calidad de Vida Objetiva de los trabajadores de PDVSA es medio para ambos regímenes. Sin embargo la proporción de trabajadores en Régimen de Ciudad (73%) que poseen este nivel de Calidad de Vida es mayor que en Régimen de Campamento (58%). El porcentaje restante, 26% y 42% respectivamente corresponden a un nivel alto de calidad de vida. Vale la pena destacar, que la proporción de trabajadores, para cualquiera de los regímenes, con calidad de vida baja es nula.
- En cuanto a la dimensión vivienda, objetivamente el 88% de los trabajadores de Régimen de Campamento amparados por la Convención Colectiva poseen una Calidad Alta de Vida. En Régimen de Ciudad este porcentaje disminuye a 59%. Hay que recalcar que en Campamento ninguno de los trabajadores registró una calidad de vida baja, a diferencia de en Ciudad que reportó el 3%.
- Subjetivamente, respecto a la dimensión vivienda, 66% de los trabajadores de Régimen de Campamento perciben su Calidad de Vida como alta, y a diferencia del nivel subjetivo 21% la considera como baja. En Régimen de Ciudad, en cambio, 76% de los trabajadores perciben su Calidad de Vida como alta, y tan solo un 2% como baja.
- La dimensión vivienda es la que reporta para ambos regímenes el mayor grado de congruencia, es decir, mayor proporción de aquellos trabajadores que perciben su calidad de vida tal y como la experimentan en la realidad. Tanto para Régimen de Campamento como de Ciudad, el porcentaje es de 65%. Sin embargo, cabe destacar que esta dimensión, también reporta el nivel mas alto de incongruencia para Régimen de Campamento, con un 19%. Esto debido al porcentaje de trabajadores que a pesar de poseer un alto nivel de calidad de vida, en cuanto a este indicador, lo perciben como bajo.
- En cuanto a la percepción de los trabajadores, respecto al nivel de contribución de los beneficios derivados de la Convención Colectiva a la Calidad de Vida (en cuanto a vivienda), es mayor la proporción de trabajadores que reconocen dicho aporte en Régimen de Ciudad (64%) que en Régimen de Campamento (53%), a pesar de que este último, otorga mas beneficios relacionados con esta dimensión, como el subsidio de viviendas de la compañía, el pago de servicios públicos, entre otros.
- En cuanto a la dimensión educación, para ambos regímenes, el mayor porcentaje de trabajadores, se ubica en un nivel objetivo de Calidad de Vida medio, 44% para Régimen de Campamento y 53% para Régimen de Ciudad. No obstante, en Régimen de Campamento es mayor la proporción de trabajadores que reportan una Calidad de Vida Objetiva (en cuanto al indicador) alta con un 16% mas que en Ciudad.
- Subjetivamente, respecto a la dimensión educación, el Régimen de Campamento registró uno de los mayores porcentajes en alta Calidad de Vida con un 78%, 14% mas que lo registrado en Ciudad. El menor porcentaje se muestra en un nivel bajo de Calidad de Vida (en educación) con un porcentaje para ambos regímenes del 2%.

- La dimensión vivienda es la que reporta para Régimen de Ciudad el menor grado de incongruencia (0%), es decir, la proporción de aquellos trabajadores que percibieron una Calidad de Vida totalmente diferente a la que realmente tienen en la realidad fue nula. Para Régimen de Campamento, sin embargo, se registró un 5% de incongruencia, al lado de un 33% de congruencia.
- En cuanto a la percepción de los trabajadores, respecto al nivel de contribución de los beneficios derivados de la Convención Colectiva a la Calidad de Vida, la dimensión educación llega a ser una de las más reconocidas. Con un porcentaje de reconocimiento para Ciudad de 51% y para Campamento de 65%.

Es de conocimiento, que la educación pública en Venezuela atraviesa actualmente por una serie de problemas que dificultan la buena preparación y formación del estudiantado. En Régimen de Ciudad, la educación de los trabajadores y de su núcleo familiar dependerá únicamente de esta ayuda brindada por el estado a través de sus instituciones y del porcentaje del ingreso que el trabajador destine a esta. En cambio, en Régimen de Campamento, la empresa se ve obligada a brindar una educación privada y gratuita, sin todas las desventajas de la pública. A esta razón se le atribuyen las diferencias registradas en la calidad de la educación y en la percepción que tienen los trabajadores acerca de la contribución de los beneficios de la Convención a su Calidad de Vida.
- La dimensión alimentación, pasa a ser junto al ingreso la que presenta un nivel objetivo de Calidad de Vida Alta, porcentualmente menor a las otras dimensiones. En Campamento, tan solo el 9% de los trabajadores posee un nivel alto, al igual que el 7% en Ciudad, seguido por un nivel medio que representa el 85% de los trabajadores en Régimen de Campamento y el 83% en Régimen de Ciudad.
- Subjetivamente, a diferencia que en el nivel anterior, la gran mayoría de los trabajadores, se encuentran agrupados en un nivel alto de Calidad de Vida, 77% para Campamento y 87% para Ciudad. En campamento, el menor índice se da en un nivel medio con un 6%, mientras que en Ciudad en el nivel bajo con un 3%.
- En la dimensión alimentación lo primero que se observa es el bajo grado de coherencia que existe entre la calidad de vida objetiva y la subjetiva. Es decir, la poca proporción de personas que perciben su calidad de vida tal y como objetivamente la viven. De esta manera, para Régimen de Campamento, el porcentaje de coherentes es de 16% y para Ciudad el 11%. No obstante, cabe destacar que el nivel de incongruencia, tampoco se presenta en un alto grado.
- En cuanto a los beneficios otorgados por la Convención Colectiva, las contribuciones a la alimentación (Cesta básica y Comisariato) son las que producen menor nivel de insatisfacción entre los trabajadores, ya sea por lo insuficiente del monto, en el caso de Ciudad, o por la mala calidad de los alimentos, en Campamento. No obstante, no hay gran diferencia, en términos de porcentaje, entre aquellos trabajadores que reconocen el aporte de dichos beneficios a su calidad de vida y aquellos que no lo hacen.
- En la dimensión salud sucede algo particularmente curioso, en ninguno de los regímenes la calidad de vida con respecto a este indicador es alta, a pesar de poseer altos niveles subjetivos de calidad de vida. En Régimen de Campamento, el 100% de los datos se encuentran ubicados en un nivel medio de Calidad de Vida, esto debido a que los centros asistenciales a los que los trabajadores acuden (Clínicas industriales), son de segundo nivel. Para Régimen de Ciudad, el 91% de los trabajadores, poseen un nivel medio de Calidad de Vida, y el 9% restante un nivel bajo.

- Subjetivamente, a diferencia que en el nivel anterior, la gran mayoría de los trabajadores, se encuentran agrupados en un nivel alto de Calidad de Vida, 58% para Campamento y 99% para Ciudad.
- En cuanto el nivel de coherencia, la dimensión salud, es la posee el porcentaje mas bajo entre los incongruentes, es decir, la proporción de trabajadores que perciben su calidad de vida de una manera totalmente diferente a como realmente la viven es nula (0%). En cambio, para el Régimen de Ciudad, es la dimensión que posee menor grado de coherencia con un 1%, esto se debe a que a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores perciben su calidad de vida en cuanto a salud como alta, objetivamente no es así
- El nivel de reconocimiento de la contribución de los beneficios de la Convención Colectiva a la Calidad de Vida de los trabajadores, en cuanto a salud, es el mas alto para ambos regímenes, a pesar de que objetivamente, ningún trabajador registró un alta calidad objetiva en este rubro. El nivel de satisfacción, sin embargo, con el beneficio recibido es de los mas altos, aun mas en Ciudad que en Campamento, esto puede explicar la baja proporción de respuestas coherentes entre los trabajadores, ya que a pesar que perciben su calidad de salud como alta, objetivamente es media.
- La dimensión ingreso, es la que presenta menor proporción de trabajadores ubicados en un nivel alto de Calidad de Vida con tan solo un 9% en Régimen de Campamento y un 14% en Régimen de Ciudad. La mayor proporción de trabajadores en Campamento se encuentran ubicados en un nivel medio de Calidad de Vida con un 53%, en cambio en Régimen de Ciudad, la mayoría se encuentran ubicados en un nivel bajo con un 61%. Esto se debe a que en Campamento, debido a las condiciones de trabajo que se presentan, los trabajadores perciben mayores ganancias que en Ciudad, a pesar de que los beneficios monetarios que otorga la Convención Colectiva son iguales en ambos regímenes. Sin embargo, cabe destacar que estos niveles de suficiencia están contruidos en base al máximo y mínimo que un trabajador de la nomina contractual de PDVSA puede devengar en esta categoría ocupacional y no en base a los salarios reales devengados en el resto de los sectores del país. Son los trabajadores de PDVSA los mejores remunerados en dicho sector ocupacional (obreros calificados).
- Subjetivamente, es la dimensión que presenta menor proporción de trabajadores en un alto nivel de Calidad de Vida, agrupandose la mayoría, en ambos regímenes, en un nivel subjetivo bajo, con un 67% para Campamento y 53% para Ciudad.
- El nivel de coherencia es uno de los mayores para ambos regímenes. Es decir, la proporción de trabajadores que perciben su Calidad de Vida tal y como la viven en la realidad es de las mayores. Con un 49% de coherencia para Campamento y un 48% para Ciudad..
- Los beneficios otorgados por la Convención Colectiva de Trabajo en cuanto al nivel de ingreso, son los menos reconocidos como contribuyentes a la Calidad de Vida, ya que la mayoría de los trabajadores lo consideran insuficientes y desproporcionado con el costo de vida actual del país. En cuanto al nivel de suficiencia que aporta el ingreso a la calidad de vida, en Régimen de Campamento se presenta en un nivel medio, mientras que en Régimen de Ciudad el nivel es mas bajo.
- En cuanto a recreación, objetivamente, el nivel mas representativo para ambos regímenes es el nivel medio de Calidad de Vida, representando un 73% en Campamento y un 59% en Ciudad.
- Subjetivamente, es la dimensión mejor calificada. Registrando el mayor número de casos en un nivel alto de Calidad de Vida, con un 88% para Campamento y un 59% para Ciudad.

- Los beneficios otorgados por la Convención Colectiva de Trabajo en cuanto a la recreación, son los menos reconocidos por los trabajadores, no por que no favorezca a su calidad de vida, sino el desconocimiento sobre los mismos.

RECOMENDACIONES

Tras la culminación del presente estudio y después de haber alcanzado los objetivos trazados, se formularon las siguientes recomendaciones:

A la Organización:

- En base a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo 2000 – 2002 y de acuerdo a la Normativa Interna de la Empresa, esta debe revisar o realizar cambios en las políticas de Planes y Beneficios con el fin de corregir las causas principales que le generan al trabajador insatisfacción, y lo llevan a percibir una Calidad de Vida deficiente.
- Igualmente, se le recomienda a la Empresa una mejor promoción “publicidad” de los beneficios que ofrece la Convención Colectiva de Trabajo, ya que muchos no poseen la información y el conocimiento suficiente de su existencia y su aplicación. Por lo tanto se propone, una especie de políticas de comunicación, en donde la Empresa, le de al trabajador, a través de charlas, folletos, visitas por parte de los expertos del negocio a las áreas operacionales, etc, una visión mas amplia de los beneficios que posee

A próximas investigaciones:

- Este estudio, puede servir como base para otras investigaciones de tipo social y laboral, ya que se usaron indicadores confiables y de alta fidelidad. La importancia del estudio, de describir la Calidad de Vida de los trabajadores de la empresa mas importante en Venezuela, puede ser motivo de continuidad, donde el investigador, usando las mismas técnicas de estudio pueda conocer la Calidad de Vida de estas personas en función a los beneficios de la Convención Colectiva de trabajo para el período 2002 – 2004, con el fin de compararlo con la presente investigación.
- Sería muy enriquecedor y pertinente, para futuras investigaciones, tomar aquella parte de la población que atribuye su baja calidad de vida a los beneficios de la Convención Colectiva, y a través de entrevistas profundas, encontrar las razones por las cuales se da tal grado de insatisfacción con los beneficios recibidos.

Anexo 1

El presente instrumento tiene como objetivo determinar como perciben los trabajadores de la nomina contractual su calidad de vida en función de los beneficios derivados de la Convención Colectiva de trabajo de PDVSA del año 2000-2002. El instrumento será aplicado en dos áreas operacionales, con el fin de conocer la calidad de vida de los trabajadores en Caracas (Régimen de ciudad) y Anaco (Régimen de campamento) y así poder establecer posibles diferencias o semejanzas. Por lo tanto el instrumento de medición se realizara a través de entrevistas semi estructuradas con cada uno de los trabajadores de la nomina contractual que laboran en dichas áreas.

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan 2 secciones; la sección “A”, nos facilitará datos demográficos necesarios para establecer cruces entre las variables. La sección “B” está compuesta por preguntas semi estructuradas referentes a las variables a estudiar, las cuales son Calidad de vida y la percepción de los trabajadores acerca del aporte de los beneficios de la Convención colectiva de trabajo a la Calidad de Vida.

El entrevistador realizara las preguntas de forma pausada y anotara las respuestas que de el entrevistado (trabajador). El tiempo de cada entrevista no será mayor de 30 minutos.

SECCION A

Datos de Identificación

1.- Edad: _____

2.- Sexo: _____

3.- Estado Civil: _____

4.- Con quien vive actualmente?

Sólo ____

Familia nuclear (esposa, hijos, otros parientes) ____

Con padres, hermanos, otros parientes ____

5.- Es usted sostén de familia? Si____ No____

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M y MARTÍNEZ, Darío, *“Relaciones Industriales y Recursos Humanos en América Latina*, Buenos Aires, Argentina, edit Fidap, 1995.
- AROSTEGUI, I. “Evaluación de la Calidad de Vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del país vasco”, España, 1998
- ARRIA SALAS, Alberto, *“Contratación colectiva”*, Ed CELA, Caracas, 1987.
- BRIONES, Guillermo, *“Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales”*, México, 1998
- CALDERA, Rafael, *“Derecho del trabajo”*, primera edición, Caracas, 1939.
- CALDERA PIETRI, Mireya, *“Administración de los contratos colectivos”*, Edit vadell, Venezuela, 1991
- CODIGO CIVIL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA, 3ra edición, Ed Almeda Cedillo, Caracas, 1953.
- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE PDVSA 2000-2002, Caracas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto, *“Administración de Recursos Humanos”*, Mc Graw Hill, Colombia, 2000.
- DENNIS, R; WILLIAMS, W; GIANDRESCO, M y CLONINGER, CH. “Calidad de Vida con contexto para la planificación y evaluación de servicios para personas con discapacidad”, 1994.
- FELSE, D y PERRY, J. “quality of life: It’s definition and measurement. Research in Developmental disabilities, 1995, EUA.
- FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre, *“Tratado de sociología del trabajo”*, México, 1961.
- GARAY, Juan, “Ley Orgánica de Trabajo”, Gaceta oficial 5.152 Extr. del 19 de Junio de 1997, Caracas.
- LEVY y ANDERSON, L. “La tensión psicosocial. Población. Ambiente y Calidad de Vida”, Mexico, 1980

- MATA, Celestino, Historia Sindical de Venezuela 1813 – 1985, Caracas.
- MATA, M, “*La pobreza de la riqueza. La sociedad Petrolera*”, en Revista Nueva Sociedad”.
- NUSSBAUM, Martha, “La Calidad de Vida”, Suecia, 1998.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*La negociación colectiva, manual de educación obrera*”, Suiza, 1986.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*”, Ginebra, 1974,
- PASCO, Mario, “*Negociación Colectiva*”, folleto publicado por la Asociación de Relaciones Industriales de Lima, 1977.
- ROSENBAUM, Bernard L, “*Cómo motivar a los empleados de hoy*”, Mc Graw-Hill, México, 1992.
- URQUIJO, Jose, “La remuneración del Trabajo”, UCAB.
- WALTON, R.E y MACKERSIE, R.B., “*Teoría de las negociaciones laborales*”, Ed Labor, Barcelona, 1974.
- YODER, Dale, “*Manejo de personal y relaciones industriales*” , Edit Continental, S.A. México, 1974.
- ZAPATA, R, “*Calidad de Vida. Marco de referencia de un concepto*”.

Anexo 3

Preguntas con relación a la prueba piloto

Señale con una “X” una de las opciones que se le presentan a continuación.

➤ Cómo considero usted las preguntas?

Complejas ____ Sencillas ____ Oportunas ____ Innecesarias ____

➤ Cuánto demoró en comprender las preguntas?

Mucho ____ Poco ____ De inmediato ____

➤ El cuestionario fue:

Corto ____ Largo ____ Muy largo ____

➤ Qué proporción de las preguntas entendió?

Todas ____ Algunas ____ Ninguna ____

➤ Si tiene alguna recomendación que hacer, indíquela a continuación

Anexo 2

SECCION B

Modulo 1: Calidad de vida: Dimensión Vivienda

P1.- Urbanización o sector donde reside:

Especifique _____

P2.- Número de personas residentes en la vivienda: _____

P3.- Número de habitaciones de la vivienda: _____

P4.- Número de personas por habitación: _____

P5.- Metros cuadrados de la vivienda: _____

P6.- Metros cuadrados por persona: _____

P7.- Condición de la vivienda:

1. Propia ___ 2. Pagándose ___
3. Alquilada ___

P8.- Tipos de servicios públicos:

Agua ___ Electricidad ___ Gas ___ Teléfono
___ Aseo ___

P9.- Gastos por concepto de servicios públicos: _____

P10.- Tipo de vivienda:

1. Quinta ___
2. Casa ___
3. Apto. en Edif. ___
4. Apto. en quinta o casa ___
5. Vivienda auto-construída ___

P11.- Ha recibido Ud. ayuda por parte de la empresa para:

1. Adquisición o construcción de vivienda ___
2. Liberación o disminución de hipotecas ___
3. Ampliación o mejora de la vivienda

4. Ninguna ___

Especifique en que año recibió dicha ayuda:

P12.- Se encuentra usted satisfecho con esta ayuda?

1. Si ___ 2. No ___



P13.- Porqué? Especifique. _____

P14.- Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación?:

- **Las condiciones de mi vivienda son óptimas.**

1. Muy de acuerdo ___
2. De acuerdo ___
3. Indeciso ___
4. En desacuerdo ___
5. Muy en desacuerdo ___

P15.- Diga ud. los motivos a los cuales atribuye su condición:

P16.- Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su vivienda?

1. Si ___ 2. No ___

P17.- En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su vivienda?

1. En mucha ___
2. En algo ___
3. En poca ___
4. En nada ___

P18.- Porqué? _____

Modulo 2: Calidad de vida: Dimensión educación

P19.- Nivel de instrucción del trabajador:

1. Educación básica incompleta __
2. Educación básica completa __
3. Educación media diversificada incompleta __
4. Educación media diversificada completa __
5. Educación Técnico Superior incompleta __
6. Educ. Técnica Superior completa __
7. Educ. Superior incompleta __
8. Educ. Superior completa __

P20.- Completar el siguiente cuadro.

Miembro (Parentesco)	Edad	Grado de instrucción	Tipo de educación	Costo Matrícula Mensual

P21.- Ha recibido usted ayuda de la empresa para la educación de sus hijos?

1. Si __
2. No __

P23.- Se encuentra usted satisfecho con esta ayuda?

1. Si __
2. No __

P24.- Porqué? Especifique. _____

P22.- ¿Cuál?

1. Educ. totalmente gratuita __
2. Ayuda o contribución para educación diversificada __
3. Ayuda para útiles y materiales escolares __
4. Transporte escolar __

P25.- Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación?

- **La educación recibida por los miembros de mi familia es óptima.**

1. Muy de acuerdo __
2. De acuerdo __
3. Indeciso __

4. En desacuerdo ____
5. Muy en desacuerdo ____

P26.- Diga ud. los motivos a los cuales usted atribuye dicha respuesta.

P27.- Cree ud. que los beneficios de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a educación?

1. Si ____ 2. No ____

P28.- En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a la educación?

1. En mucha ____ 2. En algo ____
3. En poca ____ 4. En nada ____

P29. Porque? _____

Modulo 3: Calidad de vida:
Dimensión alimentación.

P30.- Gastos por concepto de su alimentación: _____

P31.- Ud. compra sus artículos de consumo en:

1. Supermercados ____
2. Abastos ____
3. Mercados populares ____
4. Comisariato ____

Especifique _____

P32.- Ha disminuido la calidad y cantidad de algún producto consumido?

- 1.- Si ____ 2.- No ____



P33.- Cuáles? _____

P34.- Ha recibido usted alguna ayuda por parte de la empresa por concepto de alimentación?

1. Si ____
2. No ____

P35.- Cuáles?

1. Comisariato ____
2. Cesta familiar o cesta básica ____

P36.- Se encuentra usted satisfecho con dicha ayuda?

1. Si ____ 2. No ____



P37.- Porqué? _____

P38.- Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?

- **Los alimentos consumidos por mi y mi familia son balanceados y nos permite mantener un nivel óptimo de nutrición.**

1. Muy de acuerdo ____
2. De acuerdo ____
3. Indeciso ____
4. En desacuerdo ____
5. Muy en desacuerdo ____

P39.- Diga Ud. los motivos a los cuales atribuye dicha condición

P40.- Cree ud. que los beneficios de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su alimentación?

1. Si ____ 2. No ____

P41.- En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva

contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su alimentación?

1. En mucha __
2. En algo __
3. En poca __
4. En nada __

P42.- Porqué? _____

Modulo 4: Calidad de vida: **Dimensión Salud.**

P43.- Tipo de centro asistencial de salud: 1. Público __ 2. Privado__

P44.- Centro asistencial al que usualmente acude _____

P45.- Gastos por concepto de salud en el último mes: _____

P46.- Posee ud. seguro de HCM?

1. Si __
2. No__

Especifique _____

P47.- Recibe ud. alguna ayuda por parte de la empresa por concepto de salud?

1. Si __
2. No __

P48.- Cuál? _____

P49.- Se encuentra usted satisfecho con dicha ayuda?

1. Si __
2. No __



P50.- Porqué? _____

P51.- Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente afirmación:

- **La atención médica que recibimos mi familia y yo en los centros asistenciales a los que asisto es excelente**

1. Muy de acuerdo __

2. De acuerdo __

3. Indeciso __

4. En desacuerdo __

5. Muy en desacuerdo __

P52.- Diga ud. los motivos a los cuales atribuye dicha condición

P53.- Cree ud. que los beneficios de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su salud?

1. Si __
2. No __

P54.- En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su salud?

1. En mucha __
2. En algo __
3. En poca __
4. En nada __

P55.- Porqué? _____

Modulo 5: Calidad de vida: **Dimensión Ingresos**

P56.- Ingreso mensual familiar

P57.- Ingreso mensual del trabajador

P58.- Ingreso per cápita _____

P59.- Recibe usted por parte de la empresa ingresos adicionales diferentes al salario básico mensual que contribuyan a mejorar su calidad de vida?

1. Si __
2. No__



P60.- Cuáles?

1. Pago por tiempo extraordinario y horas extras __
2. Pagos por tiempo de viaje __
3. Pagos por bono nocturno __
4. Pagos por trabajo efectuado en D/descanso y D/feriados __

5. Por vivienda- indemnización
sustitutiva __
6. Por ayuda especial única __
7. Caja de ahorro __

P61.- Se encuentra usted satisfecho con dichos pagos?

1. Si __ 2. No __



P62.- Porqué? _____

P63.- Porcentaje de ingreso destinado al ahorro _____

P64.- Qué tan de acuerdo se encuentra con las siguiente afirmación?

- **La remuneración que recibo por mi trabajo permite cubrir totalmente mis necesidades y las de mi familia.**

1. Muy de acuerdo __
2. De acuerdo __
3. Indeciso __
4. En desacuerdo __
5. Muy en desacuerdo __

P65.- Diga ud. los motivos a los cuales atribuye dicha condición

P66.- Cree ud. que los beneficios de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su nivel de ingreso?

1. Si __ 2. No __

P67.- En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su nivel de ingreso?

1. En mucha __ 2. En algo __
3. En poca __ 4. En nada __

P68.- Porqué? _____

Modulo 6: Calidad de vida: Dimensión Recreación.

P769.- Acude usted a eventos o centros recreacionales dentro o fuera de la localidad donde vive?

1. Si __ 2. No __

Especifique _____

P70.- Con que frecuencia ud. asiste a estos centros o eventos recreacionales?

1. Una vez a la semana __
2. Una vez cada 15 días __
3. Una vez al mes __
4. Menos de una vez al mes __

P71.- Cómo calificaría ud. su nivel de recreación?

1. Excelentes __
2. Buenos __
3. Regulares __
4. Deficientes __

P72.- Gastos por concepto de recreación _____

P73- Recibe usted algún beneficio de la empresa que contribuya a su nivel de recreación?

1. Si __ 2. No __

P74 Cuáles? _____

P75- Se encuentra usted satisfecho con dicho beneficio?

1. Si __ 2. No __

P76- Porqué? _____

P77.- Como calificaría su calidad de vida en general:

1. Excelente __
2. Buena __
3. Regular __
4. Deficiente __

- 1.
2. L
3. e
n
t

Anexo 3

Libro de Códigos

Variable	Item	Opcion de Respuesta	Código	Columna
Calidad de la Vivienda	P1. Urbanización o Sector donde reside	1/6	1	1
		2/6	2	
		3/6	3	
		4/6	4	
		5/6	5	
	P2. Número de personas residentes en la vivienda	9 - 10	1	2
		7 - 8	2	
		5 - 6	3	
		3 - 4	4	
		1 - 2	5	
	P3. Número de habitaciones de la vivienda	1 - 2	1	3
		3 - 4	2	
		5 - 6	3	
	P4. Número de personas por habitación	3 y mas	1	4
		2	2	
		1	3	
	P5. Metros cuadrados de la vivienda	0 - 99	1	5
		100 - 199	2	
		200 - 299	3	
		300 - 399	4	
		400 - 499	5	
		500 - 599	6	
	P6. Metros cuadrados por persona	menos de 10m	1	6
		de 10 a 20 m	2	
		mas de 20 m	3	
	P7. Condición de la vivienda	Alquilada	1	7
		Pagándose	2	
		Subsidiada por la Empresa	3	
		Propia	4	
	P9. Tipos de servicios públicos	1/5	1	9
		2/5	2	
		3/5	3	
		4/5	4	
		5/5	5	
	P10. Gastos por concepto de servicios públicos	34% a 44%	1	10
		23% a 33%	2	
		12% a 22%	3	
		1% a 11%	4	
		0%		
		No aplica	9	
	P11. Tipo de vivienda	Vivienda auto construida	1	11
		Apto. en quinta o casa	2	
		Apto. en edificio	3	
		Casa	4	
		Quinta	5	

Calidad de la Vivienda	P12. Ha recibido ud. ayuda por parte de la empresa para:	Adquisición o construcción de vivienda	1	12
		Liberación o disminución de hipotecas	2	
		Ampliación o mejora de la vivienda	3	
		Ninguna	4	
	P13. Se encuentra ud. satisfecho con esta ayuda?	No	1	13
		Si	2	
		No aplica	9	
	P14. Porqué?	Monto insuficiente	1	14
		No aplica	9	
	P15. Qué tan de acuerdo está con la afirmación: Las condiciones de mi vivienda son óptimas	Muy en desacuerdo	1	15
		En desacuerdo	2	
		Indeciso	3	
		De acuerdo	4	
		Muy de acuerdo	5	
	P16.1 Motivo desfavorable al cual atribuye su percepción	Falta de mantenimiento	1	16
		Falta de espacio	2	
		No es propia	3	
		Inadecuada localización	4	
		Otras	5	
		No aplica	9	
	P16. Motivo favorable al cual atribuye su percepción	Suficiente mantenimiento	1	17
		Suficiente espacio	2	
		Adecuada localización	3	
		Es propia	4	
		Otras	5	
		No aplica	9	
	P17. Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su vivienda?	No	1	18
		Si	2	
	P18. En qué medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su vivienda?	En nada	1	19
		En poco	2	
		En algo	3	
		En mucha	4	
		No aplica	9	
	P19.1 Motivos desfavorables que explican el nivel de calidad que le atribuye a su vivienda	Monto insuficiente	1	20
		No sabe / No respondió	2	
		No aplica	9	
	P19.2 Motivos favorables que explican el nivel de calidad que el atribuye a su vivienda	Monto suficiente	1	21
		Ayuda / Complemento	2	
		No sabe / No respondió	3	
		No aplica	9	

Calidad Educación	P21.1 Tipo de Familia	Familia compuesta	1	22
		Familia extendida	2	
		Familia nuclear	3	
	P21.2 Miembros del hogar con edades entre 0 y 11	4 y mas	1	23
		3	2	
		2	3	
		1	4	
		No aplica	9	
	P21.3 Miembros del hogar con edades entre 12 y 18	4 y mas	1	24
		3	2	
		2	3	
		1	4	
		No aplica	9	
	P21.4 Miembros del hogar con 19 años y mas	4 y mas	1	25
		3	2	
		2	3	
		1	4	
		No aplica	9	
	P20. Nivel de instrucción del trabajador	Educación básica	1	26
		Educación media diversificada	2	
		Técnico Superior	3	
		Educación Superior	4	
	P21.5 Miembros de hogar con educación básica	2 y mas	1	27
		1	2	
		No aplica	9	
	P21.7 Miembros de hogar con educación diversificada	2 y mas	1	28
		1	2	
		No aplica	9	
	P21.9 Miembros de hogar con educación Técnica Superior	2 y mas	1	29
		1	2	
		No aplica	0	
	P21.12 Miembros de hogar con educación superior	2 y mas	1	90
		1	2	
		No aplica	9	
	P21.14 Tipo de educación	Pública	1	31
		Privada	2	
		No aplica	9	
	P21.15 Gastos por concepto de educación	36% a 46%	1	32
		25% a 35%	2	
		14% a 24%	3	
		3% al 13%	4	
		0%	5	
		No aplica	9	
	P22. Ha recibido ud. ayuda de la empresa para la educación de sus hijos	No	1	33
		Si	2	
		No aplica	9	
	P23. Cuál?	Educación totalmente gratuita	1	34
		Ayuda o contribución para educación diversificada	2	
		Ayuda para útiles y materiales escolares	3	
		Transporte escolar	3	
		No aplica	9	

P24. Se encuentra usted satisfecho	No	1
------------------------------------	----	---

Calidad Educación	P24. ¿Se encuentra usted satisfecho con esta ayuda?	Si	2	35
		No aplica	9	
	P25. Porqué? Especifique	Monto insuficiente	1	36
		No aplica	9	
	P26. Considera usted que la empresa debería proporcionar otro tipo de ayuda en cuanto a educación?	No	1	37
		Si	2	
	P26.1 Cuáles?	Ayuda para pago de universidad	1	38
		Pago completo de la educación	2	
		Bono mayor para útiles y materiales escolares	3	
		Bono especial para inscripción	4	
		Otras	4	
		No aplica	9	
	P27. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación: La educación recibida or los miembros de mi familia es óptima	Muy en desacuerdo	1	39
		En desacuerdo	2	
		Indeciso	3	
		De acuerdo	4	
		Muy de acuerdo	5	
		No aplica	9	
	P28.1 Motivos desfavorables al cual atribuye su percepción	Servicio Público	1	40
		Otras	2	
		No aplica	9	
	P28.2 Motivos favorables al cual atribuye su percepción	Instalaciones adecuadas	1	41
		Servicio privado	2	
		Buena educación	3	
		No aplica	9	
	P29. Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a educación?	No	1	42
		Si	2	
	P30. En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a la educación?	En nada	1	43
		En poco	2	
		En algo	3	
		En mucha	4	
		No aplica	9	
	P31.1 Motivos desfavorables que explican el nivel de calidad que le atribuye a su educación	Ayuda insuficiente	1	44
		Otros	2	
		No aplica	9	
	P31.2 Motivos favorables que explican el nivel de calidad que le atribuye a su educación	Ayuda / Complemento	1	45
		Servicio privado	2	
		Otros	3	
		No aplica	9	

P32. Costos por concepto de	Mas de 60%	1	
	45% a 59%	2	

Calidad Alimentación	P32. Gastos por concepto de alimentación	30% a 44%	3	46
		15% a 29%	4	
		0% a 14%	5	
	P33. Ud compra sus artículos de consumo en:	Comisariato	1	47
		Mercados populares	2	
		Abastos	3	
		Supermercados	4	
		Varios	5	
	P34. Ha disminuido la calidad o cantidad de algún producto consumido?	Si	1	48
		No	2	
	P35. Cuáles?	Carnes y pescados	1	49
		Productos lácteos	2	
		Otros	3	
		No aplica	9	
	P36. Ha recibido usted alguna ayuda por parte de la empresa por concepto de alimentación?	No	1	50
		Si	2	
	P37. Cuáles?	Comisariato	1	51
		Cesta básica	2	
	P38. Se encuentra ud. satisfecho con dicha ayuda?	No	1	52
		Si	2	
	P39. Porque no?	Mala calidad de los productos	1	53
		Monto insuficiente	2	
		Otros	3	
		No aplica	4	
	P40. Qué tan de acuerdo está con la siguiente afirmación : Los alimentos consumidos por mi y mi familia son balanceados y nos permite mantener un nivel óptimo de nutrición	Muy en desacuerdo	1	54
		En desacuerdo	2	
		Indeciso	3	
		De acuerdo	4	
		Muy de acuerdo	5	
	P42.1 Motivos desfavorables al cual atribuye su percepción	Alimentación poco variada e incompleta	1	55
		Articulos de mala calidad	2	
		Ingreso insuficiente	3	
		Otros	4	
		No aplica	9	
	P42.2 Motivos favorables al cual atribuye su percepción	Alimentación variada y completa	1	56
		Articulos de buena calidad	2	
		Ingreso suficiente	3	
		Otros	4	
		No aplica	9	
	P43. Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva	No	1	57

Calidad de la Alimentación	contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su alimentación?	Si	2	57
	P44. En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su alimentación?	En nada	1	58
		En poca	2	
		En algo	3	
		En mucha	4	
		No aplica	9	
	P45.1 Motivos desfavorables que explican el nivel de calidad que le atribuye a su alimentación	Monto insuficiente	1	59
		Articulos de mala calidad	2	
		No aplica	9	
	P45.2 Motivos favorables que explican el nivel de calidad que el atribuye a su alimentaicón	Ayuda / Complemento	1	60
		Otros	2	
		No aplica	9	
Calidad Salud	P46. Tipo de centro asistencial de salud al que asiste	Público	1	61
		Privado	2	
	P47. Centro asistencial al que usualmente acude	2do nivel	1	62
		1er nivel	2	
	P48. Gastos por concepto de salud en el último mes	7% al 9%	1	63
		4% al 6%	2	
		1% al 3%	3	
		0%	4	
		No aplica	9	
	P49. Posee ud. seguro de HCM?	No	1	65
		Si	2	
	P51. Recibe ud. alguna ayuda por parte de la empresa por concepto de salud?	No	1	66
		Si	2	
	P52.Cuál?	Clínica industrial	1	67
		Farmacia	2	
		Sicoproza	3	
	P53. Se encuentra usted satisfecho con dicha ayuda?	No	1	68
		Si	2	
	P54. Porque no?	Monto insuficiente	1	69
		Atención ineficiente	2	
		No aplica	9	
	P55. Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente afirmación: La atención médica que recibimos mi familia y yo en los centros asistenciales a los que asisto es excelente	Muy en desacuerdo	1	70
		En desacuerdo	2	
		Indeciso	3	
		De acuerdo	4	
		Muy de acuerdo	5	
	P56.1 Motivos desfavorables al cual atribuye su percepción	Atención ineficiente	1	71
		Otros	2	
		No aplica	9	

	P56.2 Motivos favorables al cual atribuye su percepción	Atención eficiente	1	72
		Servicio privado	2	
		No aplica	9	

Calidad de la Salud	P57. Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuánto a su salud?	No	1	73
		Si	2	
	P58. En que medida los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su salud?	En nada	1	74
		En poca	2	
		En algo	3	
		En mucha	4	
		No aplica	9	
	P59.1 Motivos desfavorables que explican el nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios	Servicio médico ineficiente	1	75
		Cobertura limitada / insuficiente (seguro)	2	
		Otros	3	
		No aplica	9	
	P59.2 Motivos favorables que explican el nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios	Ayuda / Complemento	1	76
		Servicio médico eficiente	2	
		Cobertura amplia / suficiente (seguro)	3	
		No aplica	9	
Ingreso	P60. Ingreso mensual familiar (en miles)	Menos Bs. 300	1	77
		Bs. 301 a 600	2	
		Bs. 601 a 900	3	
		Bs. 901 a 1200	4	
		Bs. 1201 a 1500	5	
		Mas de Bs. 1500	6	
	P61. Ingreso mensual del trabajador (en miles)	Bs. 400 - 600	1	78
		Bs. 601 - 800	2	
		Bs. 801 - 1000	3	
		Bs. 1001 - 1200	4	
		Bs. 1201 - 1400	5	
		Bs. 1401 - 1600	6	
	P62. Ingreso per cápita (en miles)	Menos Bs. 58	1	79
		Bs.58 - 116	2	
		Bs. 117 - 174	3	
		Bs. 175 - 232	4	
		Bs. 233 - 290	5	
		Mas de Bs. 290	6	
	P63. Recibe usted por parte de la empresa ingresos adicionales diferentes al salario básico mensual que contribuyan a mejorar su calidad de vida?	No	1	80
		Si	2	

		Pago por tiempo extraordinario y horas extras	1	
		Pago por tiempo de viaje	2	

Ingreso	P64. Cuáles?	Pago por bono nocturno	3	81
		Pago por trabajo efectuado e D/descanso y D/feriados	4	
		Por vivienda indemnización sustitutiva	5	
		Por ayuda especial única	6	
		Caja ahorro	7	
		Otros	8	
	P65. Se encuentra ud. satisfecho con dichos pagos?	No	1	82
		Si	2	
	P66. Porque no?	Monto insuficiente	1	83
		No aplica	9	
	P67. Porcentaje de ingreso destinado al ahorro	1% al 10%	1	84
		11% al 20%	2	
		mas de 20%	3	
		No aplica	9	
	P68. Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente afirmación: La remuneración que recibo por mi trabajo permite acubrir totalmente mis necesidades y las de mi familia	Muy en desacuerdo	1	85
		En desacuerdo	2	
		Indeciso	3	
		De acuerdo	4	
		Muy de acuerdo	5	
	P69.1 Motivos desfavorables al cual atribuye su percepción	Monto insuficiente	1	86
		Otros	2	
		No aplica	9	
	P69.2 Motivos favorables al cual atribuye su percepción	Monto suficiente	1	87
		Otros	2	
		No aplica	9	
	P70. Cree ud. que los beneficios derivados de la convención colectiva contribuyen a mejorar su calidad de vida en cuanto a su nivel de ingreso?	No	1	88
		Si	2	
	P71. En que medida los beneficios derivados de la con ención colectiva contribuyen a mejorar la calidad de vida en cuanto a su nivel de ingreso?	En nada	1	89
		En poca	2	
		En algo	3	
		En mucha	4	
		No aplica	9	
	P72.1 Motivos desfavorables que explican el nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios	Monto insuficiente	1	90
		Otros	2	
		No aplica	9	
	P72.2 Motivos favorables que explican el nivel de reconocimiento otorgado a los beneficios	Ayuda / Complemento	1	91
		Monto suficiente	2	
		No aplica	9	

	P73. Acude ud. a eventos o centros recreacionales dentro o fuera de la localidad donde vive?	No	1	92
		Si	2	
	P74. Con que frecuencia ud. asiste a	Menos de una vez al mes	1	
		Una vez al mes	2	

Calidad Recreación	estos centros o eventos recreacionales?	Una vez cada 15 días	3	93
		Una vez a la semana	4	
		No aplica	9	
	P75. Cómo calificaría ud. su nivel de recreación?	Deficiente	1	94
		Regular	2	
		Bueno	3	
		Excelente	4	
		No aplica	9	
	P76. Gastos por concepto de recreación?	13% a 18%	1	95
		7% a 12%	2	
		1% a 6%	3	
		No aplica	9	
	P77. Recibe ud. algún beneficio de la empresa que contribuya a su nivel de recreación?	No	1	96
		Si	2	
	P78. Cuáles?	Club y canchas deportivas	1	97
		Eventos vacacionales	2	
		Otros	3	
		No aplica	4	
	P79. Se encuentra ud. satisfecho con dicho beneficio?	No	1	92
		Si	2	
		No aplica	9	
	P80. Porqué?	Costos muy elevados	1	99
		Otros	2	
		No aplica	9	
	P81. Cómo calificaría su calidad de vida en general?	Deficiente	1	100
		Regular	2	
		Bueno	3	
		Excelente	4	
Identificación	P83. Edad	24 a 32	1	101
		33 a 41	2	
		42 a 50	3	
		51 a 59	4	
	P84. Sexo	Femenino	1	102
		Masculino	2	
	P85. Edo Civil	Soltero	1	103
		Casado	2	
		Divorciado	3	
		Viudo	4	
		Concubinato	5	
	P87. Con quien vive?	Solo	1	104
		Familia nuclear	2	
		Padres, hermanos, otros parientes	3	
	P88. Sostén o jefe de familia	No	1	105
		Si	2	
	P89. Régimen	Régimen de Campamento	1	106
		Régimen de ciudad	2	

Encuestado
/Item

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1		3	2	2	1	2	4	9	3	4	2	1	2	9	4	9
2		4	1	3	1	3	1	2	3	4	2	4	9	9	4	9
3		4	2	3	1	3	4	9	5	2	3	3	1	1	4	9
4		2	2	2	2	2	4	9	3	4	4	1	1	1	4	9
5		3	1	2	1	3	2	4	3	4	4	1	2	9	3	2
6		3	2	3	3	3	4	9	5	3	4	1	2	9	4	9
7		1	3	2	2	3	1	3	5	4	4	4	9	9	3	24
8		3	2	2	1	2	4	9	5	3	3	2	2	9	4	9
9		3	2	3	2	3	4	9	5	4	3	1	1	1	4	9
10		5	2	3	2	3	1	2	5	4	3	4	9	9	4	9
11		4	2	3	1	3	4	9	2	4	1	3	2	9	4	9
12		4	2	3	3	3	4	9	5	4	4	4	9	9	5	9
13		3	2	2	2	3	4	9	3	4	1	1	2	9	4	9
14		3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	9	5	9
15		1	2	1	2	3	4	9	2	4	1	1	2	9	3	12
16		3	3	3	2	3	4	9	2	4	1	1	2	9	4	9
17		3	2	3	6	3	4	9	3	2	1	1	1	1	5	9
18		3	2	3	3	3	4	9	3	4	1	1	1	1	3	4
19		3	2	3	2	3	4	9	5	4	3	4	9	9	5	9
20		2	3	3	3	3	4	9	5	3	4	4	9	9	4	9
21		3	2	3	1	2	4	9	5	4	3	3	1	1	4	9
22		2	2	2	2	3	4	9	5	4	3	3	1	1	4	9
23		3	2	1	1	2	4	9	5	4	3	1	2	9	4	9
24		4	2	3	1	3	4	9	4	3	3	1	2	9	5	9
25		4	1	3	1	3	4	9	5	2	3	1	2	9	4	9
26		3	2	3	1	2	4	9	5	2	3	1	2	9	3	4
27		2	2	2	2	2	4	9	2	4	4	13	1	1	3	4
28		3	2	3	3	3	4	9	5	3	4	1	2	9	4	9
29		2	3	3	2	2	4	9	5	3	4	3	2	9	2	9
30		3	2	3	2	3	4	9	5	4	3	1	2	9	4	9
31		3	1	2	1	2	4	9	5	3	3	1	2	9	4	9
32		4	1	3	1	2	4	9	5	4	3	1	1	1	4	9
33		5	1	1	1	3	1	2	5	4	3	4	9	9	3	1
34		3	1	1	3	3	4	9	4	4	4	4	9	9	4	9
35		5	2	3	1	3	2	3	5	2	3	1	2	9	1	9
36		3	2	1	2	2	4	9	5	3	4	1	2	9	4	9
37		3	2	3	2	3	4	9	5	2	3	1	1	1	4	9
38		3	2	3	2	3	2	4	5	4	3	3	1	1	4	9
39		3	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	2	9	5	9
40		4	2	3	1	3	4	9	5	3	3	1	2	9	3	2
41		3	2	3	2	3	4	9	5	3	3	13	1	1	5	9
42		3	2	3	2	3	4	9	5	3	4	1	1	1	4	9
43		3	2	3	3	3	4	9	5	3	4	3	1	1	4	9
44		4	1	3	1	3	4	9	3	4	3	4	9	9	4	9
45		3	1	2	1	2	4	9	3	4	3	1	2	9	4	9
46		3	2	3	2	3	4	9	5	2	3	1	1	1	4	9
47		4	2	3	2	3	4	9	5	3	3	1	2	9	4	9
48		3	2	3	2	3	4	9	4	3	3	3	1	1	4	9
49		2	2	2	2	3	4	9	4	3	4	1	1	1	4	9
50		4	2	3	1	3	4	9	5	3	3	1	1	1	4	9

51		3	3	3	3	3	4	9	4	4	4	1	2	9	5	9
52		4	1	3	1	3	4	9	5	3	3	4	9	9	4	9
53		3	2	3	2	3	4	9	4	4	4	3	2	9	3	4
54		5	1	3	1	3	4	9	5	3	3	1	2	9	4	9
55		3	1	2	1	2	4	9	3	4	4	2	1	1	3	2
56		4	2	3	2	3	4	9	5	3	4	1	2	9	5	9
57		4	2	1	1	3	4	9	5	3	3	1	1	1	4	9
58		4	2	1	1	3	4	9	5	3	3	1	1	1	4	9
59		4	2	1	1	3	1	2	5	2	3	3	1	1	3	4
60		5	1	3	1	3	4	9	5	3	3	4	9	9	4	9
61		3	2	3	2	3	4	9	4	4	4	3	2	9	3	4
62		3	2	3	3	3	4	9	5	3	4	3	1	1	4	9
63		3	2	3	1	2	4	9	5	4	3	3	1	1	4	9
64		3	2	1	2	2	4	9	5	3	4	1	2	9	4	9
65		3	2	3	1	2	4	9	5	2	3	1	2	9	3	4
66		3	2	2	2	3	4	9	3	4	1	1	2	9	4	9
67		3	1	1	3	3	4	9	4	4	4	4	9	9	4	9
68		2	2	2	2	2	4	9	2	4	4	13	1	1	3	4
69		3	3	3	2	3	4	9	2	4	1	1	2	9	4	9
70		3	2	3	3	3	4	9	3	4	1	1	1	1	3	4
71		3	2	3	2	3	4	9	5	3	3	13	1	1	5	9
72		3	1	2	1	2	4	9	5	3	3	1	2	9	4	9
73		3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	9	5	9
74		4	2	3	1	3	4	9	5	3	3	1	2	9	3	2
75		3	2	1	1	2	4	9	5	4	3	1	2	9	4	9
76		2	3	3	3	3	4	9	5	3	4	4	9	9	4	9
77		3	1	2	1	2	4	9	3	4	3	1	2	9	4	9
78		4	2	3	1	3	4	9	5	2	3	3	1	1	4	9
79		3	2	3	3	3	4	9	5	3	4	1	2	9	4	9
80		4	1	3	1	3	1	2	3	4	2	4	9	9	4	9
81		3	2	3	1	2	4	9	5	4	3	3	1	1	4	9
82		4	2	3	3	3	4	9	5	4	4	4	9	9	5	9
83		3	2	3	2	3	4	9	5	2	3	1	1	1	4	9
84		1	2	1	2	3	4	9	2	4	1	1	2	9	3	12
85		5	1	1	1	3	1	2	5	4	3	4	9	9	3	1

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
2	2	4	9	2	3	9	4	1	1	9	9	9	2	9	9	2	1	2
2	2	4	9	2	2	9	9	3	1	9	2	9	9	9	9	9	9	1
24	2	2	1	9	3	9	9	2	1	9	9	2	9	9	9	2	9	2
24	2	2	1	9	1	4	9	1	1	1	2	9	9	9	9	9	9	9
9	2	3	9	2	3	3	9	3	1	1	9	9	2	9	9	9	9	1
23	2	3	9	2	3	9	4	1	1	1	9	2	9	9	9	9	9	1
9	2	3	9	2	1	9	2	1	2	9	9	1	1	9	9	1	9	2
24	2	4	9	2	3	4	4	2	2	1	9	9	2	9	9	9	9	2
2	2	2	1	9	2	9	4	2	2	9	9	9	1	9	9	2	9	2
2	2	2	1	9	3	9	9	3	2	9	9	9	1	9	9	9	9	9
2	2	3	9	2	3	9	9	3	1	9	2	9	9	9	9	2	9	1
24	2	3	9	2	3	4	9	2	2	2	9	2	2	9	9	9	9	2
4	2	4	9	2	3	4	9	1	2	1	9	9	9	9	9	9	9	1
23	2	2	9	1	3	9	9	1	2	2	9	9	1	9	9	9	9	1
9	2	3	9	2	3	1	3	3	1	1	9	9	2	9	9	9	9	1
23	2	3	9	2	3	9	9	5	1	9	9	9	1	9	9	9	9	1
24	2	3	9	2	3	4	9	2	4	2	9	9	1	9	9	9	9	1
9	2	3	9	2	3	9	9	1	1	1	9	2	9	9	9	9	9	9
2	2	4	9	2	3	4	4	3	4	2	9	9	2	9	9	9	2	1
2	2	4	9	1	2	4	4	1	2	2	9	2	2	9	9	2	9	1
23	2	3	9	2	3	3	9	3	2	1	9	9	2	9	9	9	9	2
4	1	9	1	9	3	3	9	1	3	2	9	9	9	9	2	9	1	1
5	1	9	1	9	3	9	9	1	3	9	9	9	2	9	9	1	9	2
24	1	9	1	9	3	9	9	3	2	9	9	9	9	9	2	9	9	1
2	1	9	1	9	3	4	9	3	4	2	9	9	9	9	9	9	2	2
9	1	9	1	9	3	4	4	3	3	2	9	2	2	9	9	9	9	2
9	1	9	1	9	1	3	4	1	2	1	9	9	1	9	2	9	9	2
2	2	3	9	2	3	9	3	3	2	2	9	2	9	9	9	9	2	2
1	2	4	9	2	1	4	3	2	2	1	9	9	1	9	9	2	9	2
4	2	3	9	2	3	3	9	3	3	1	9	9	2	9	9	9	9	2
3	1	9	1	9	3	2	9	3	3	1	9	9	2	9	9	9	9	2
4	2	2	1	9	3	4	9	3	2	9	9	9	9	9	9	2	9	1
9	1	9	1	9	3	9	9	9	2	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	2	3	9	1	3	3	4	3	4	2	9	2	9	9	9	9	9	2
23	2	3	9	1	3	9	9	4	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9
1	1	9	1	9	3	4	3	3	2	1	9	9	2	9	9	2	9	2
2	1	9	1	9	3	4	9	3	4	9	9	9	9	9	2	9	9	9
1	1	9	1	9	3	3	9	3	2	2	9	9	2	9	9	9	9	2
5	2	2	1	9	1	3	9	2	2	9	9	9	2	9	2	9	9	9
9	2	3	9	2	3	9	3	4	3	9	9	1	9	9	9	9	9	2
2	1	9	1	9	3	4	4	3	3	2	9	2	2	9	9	9	9	2
4	2	2	1	9	3	3	4	3	2	1	9	9	2	9	2	9	9	2
2	2	3	9	2	3	3	9	3	3	1	9	9	2	9	9	9	9	1
1	1	9	1	9	3	9	9	3	2	9	9	9	2	9	9	9	9	9
3	2	3	9	2	3	9	4	2	3	9	9	2	9	9	2	2	9	2
2	1	9	1	9	3	3	4	3	3	1	2	9	1	9	9	9	9	1
4	2	3	9	1	3	4	9	3	4	2	9	9	2	9	9	9	9	2
2	1	9	1	9	3	4	4	3	2	2	9	2	2	9	9	9	9	2
2	1	9	1	9	3	3	3	3	2	1	9	1	2	9	9	9	9	1
3	2	3	9	2	3	4	9	3	4	2	9	9	2	9	9	9	9	2

2	2	4	9	1	3	9	9	1	2	9	9	9	1	9	9	1	9	1
1	1	9	1	9	3	4	9	4	3	2	9	9	9	9	9	9	9	2
9	2	3	9	2	3	9	3	3	2	9	9	1	2	9	9	9	9	2
4	2	3	9	2	3	9	9	4	4	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	1	9	1	9	3	9	3	3	2	9	9	1	2	9	9	9	9	1
2	2	4	9	2	3	9	9	3	2	2	9	9	9	9	9	9	9	9
4	2	3	9	2	3	4	9	3	3	9	9	9	9	9	2	9	9	9
1	2	2	1	9	3	3	9	4	2	1	9	9	9	9	9	9	9	2
9	1	9	1	9	2	9	9	2	3	2	9	9	2	9	9	9	9	9
3	1	9	1	9	3	9	9	4	3	9	9	9	9	9	9	9	9	2
9	2	3	9	2	3	9	3	3	2	9	9	1	2	9	9	9	9	2
2	2	3	9	2	3	3	9	3	3	1	9	9	2	9	9	9	9	1
23	2	3	9	2	3	3	9	3	2	1	9	9	2	9	9	9	9	2
1	1	9	1	9	3	4	3	3	2	1	9	9	2	9	9	2	9	2
9	1	9	1	9	3	4	4	3	3	2	9	2	2	9	9	9	9	2
4	2	4	9	2	3	4	9	1	2	1	9	9	9	9	9	9	9	1
2	2	3	9	1	3	3	4	3	4	2	9	2	9	9	9	9	9	2
9	1	9	1	9	1	3	4	1	2	1	9	9	1	9	2	9	9	2
23	2	3	9	2	3	9	9	5	1	9	9	9	1	9	9	9	9	1
9	2	3	9	2	3	9	9	1	1	1	9	2	9	9	9	9	9	9
2	1	9	1	9	3	4	4	3	3	2	9	2	2	9	9	9	9	2
3	1	9	1	9	3	2	9	3	3	1	9	9	2	9	9	9	9	2
23	2	2	9	1	3	9	9	1	2	2	9	9	1	9	9	9	9	1
9	2	3	9	2	3	9	3	4	3	9	9	1	9	9	9	9	9	2
5	1	9	1	9	3	9	9	1	3	9	9	9	2	9	9	1	9	2
2	2	4	9	1	2	4	4	1	2	2	9	2	2	9	9	2	9	1
3	2	3	9	2	3	9	4	2	3	9	9	2	9	9	2	2	9	2
24	2	2	1	9	3	9	9	2	1	9	9	2	9	9	9	2	9	2
2	2	3	9	2	3	9	3	3	2	2	9	2	9	9	9	9	2	2
2	2	4	9	2	2	9	9	3	1	9	2	9	9	9	9	9	9	1
23	2	3	9	2	3	3	9	3	2	1	9	9	2	9	9	9	9	2
24	2	3	9	2	3	4	9	2	2	2	9	2	2	9	9	9	9	2
2	1	9	1	9	3	4	9	3	4	9	9	9	9	9	2	9	9	9
9	2	3	9	2	3	1	3	3	1	1	9	9	2	9	9	9	9	1
9	1	9	1	9	3	9	9	9	2	9	9	9	9	9	9	9	9	9

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
3	2	3	2	9	1	2	4	9	3	2	4	9	1	4	4	2
5	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2
4	2	3	1	1	1	3	4	9	3	1	9	1	9	3	2	2
9	1	9	9	9	1	4	9	9	9	1	9	1	9	2	4	2
5	2	3	1	1	1	3	3	1	9	2	2	1	9	3	2	2
5	2	3	1	1	1	4	4	9	3	2	4	9	3	1	4	2
3	2	3	1	1	1	3	3	2	9	1	9	1	9	2	4	2
3	2	3	1	1	1	2	2	2	9	1	9	1	9	4	4	2
3	2	3	1	1	1	1	4	9	23	2	3	9	1	4	4	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	3	2	2
5	2	3	2	9	1	3	5	9	13	2	4	9	1	5	2	1
4	2	3	1	1	1	4	4	9	2	1	9	1	9	5	4	2
5	2	3	2	9	1	2	4	9	3	1	9	1	9	3	3	2
5	2	3	2	9	1	2	3	1	9	1	9	1	9	3	4	2
5	2	3	2	9	1	2	3	1	9	2	4	9	1	2	2	2
5	2	3	1	1	1	1	4	9	3	2	4	9	1	2	2	2
5	2	3	1	1	1	3	4	9	3	2	4	9	1	4	2	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	2	3	9	1	3	4	1
4	2	3	2	9	1	1	5	9	23	2	3	9	1	5	2	2
5	2	3	2	9	1	3	4	9	3	2	3	9	1	4	4	2
4	2	3	2	9	1	2	4	9	2	2	3	9	1	5	4	2
5	1	9	9	9	1	1	5	9	3	1	9	1	9	5	4	1
3	2	3	2	9	1	1	4	9	3	2	3	9	1	4	4	1
5	1	9	9	9	1	1	4	9	3	1	9	1	9	4	24	2
1	2	3	1	1	1	2	4	9	3	1	9	1	9	3	4	2
4	2	3	2	9	1	4	4	9	2	2	3	9	1	4	4	2
1	2	3	1	1	1	4	3	2	9	1	9	1	9	3	24	2
3	2	3	2	9	1	1	4	9	3	2	4	9	2	5	4	2
2	2	3	1	1	1	3	4	9	2	2	4	9	1	2	2	2
4	2	3	2	9	1	3	4	9	3	2	3	9	1	4	4	2
3	2	4	1	1	1	4	4	9	1	2	3	9	1	4	24	2
5	1	9	9	9	1	1	4	9	3	1	9	1	9	5	4	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2
4	2	3	1	1	1	2	4	9	2	1	9	1	9	5	4	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	2	4	9	1	5	4	2
2	2	3	2	9	1	1	4	9	2	2	3	9	1	4	4	2
9	1	9	9	9	1	4	9	9	9	2	3	9	1	3	4	2
4	2	3	1	1	1	2	4	9	1	2	3	9	1	5	4	2
9	1	9	9	9	1	4	9	9	9	1	9	1	9	5	4	2
2	2	3	1	1	1	2	4	9	2	1	9	1	9	3	4	2
4	2	3	1	1	2	9	4	9	1	2	2	1	9	5	4	2
3	2	3	2	9	1	1	4	9	3	2	3	9	1	3	4	2
5	2	3	1	1	1	3	3	1	9	2	2	1	9	4	4	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2
2	2	3	2	9	1	1	4	9	2	2	3	9	1	3	4	2
5	2	3	1	1	1	2	3	1	9	1	9	1	9	3	4	2
4	2	3	2	9	1	3	4	9	1	2	4	9	2	4	4	2
3	2	3	1	1	1	2	4	9	3	2	2	1	9	3	4	2
5	2	3	1	1	1	3	3	1	9	2	2	1	9	2	4	2
4	2	3	2	9	1	4	4	9	2	2	3	9	1	4	4	2

5	2	3	1	1	1	3	4	9	3	1	9	1	9	4	4	2
4	2	3	2	9	1	4	4	9	1	2	4	9	2	4	4	2
3	2	3	2	9	1	4	4	9	1	2	3	9	1	3	4	2
9	9	9	9	9	2	9	9	9	9	2	3	9	1	4	4	2
5	2	3	1	1	1	3	2	1	9	1	9	1	9	2	4	2
9	9	9	9	9	2	9	9	9	9	2	3	9	1	4	4	2
9	1	9	9	9	1	4	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2
3	2	3	2	9	1	2	5	9	1	2	3	9	2	4	4	2
9	9	9	9	9	2	9	9	9	9	2	3	9	1	3	4	2
4	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	3	4	2
3	2	3	2	9	1	4	4	9	1	2	3	9	1	3	4	2
5	2	3	1	1	1	3	3	1	9	2	2	1	9	4	4	2
4	2	3	2	9	1	2	4	9	2	2	3	9	1	5	4	2
2	2	3	2	9	1	1	4	9	2	2	3	9	1	4	4	2
4	2	3	2	9	1	4	4	9	2	2	3	9	1	4	4	2
5	2	3	2	9	1	2	4	9	3	1	9	1	9	3	3	2
4	2	3	1	1	1	2	4	9	2	1	9	1	9	5	4	2
1	2	3	1	1	1	4	3	2	9	1	9	1	9	3	24	2
5	2	3	1	1	1	1	4	9	3	2	4	9	1	2	2	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	2	3	9	1	3	4	1
4	2	3	1	1	2	9	4	9	1	2	2	1	9	5	4	2
3	2	4	1	1	1	4	4	9	1	2	3	9	1	4	24	2
5	2	3	2	9	1	2	3	1	9	1	9	1	9	3	4	2
2	2	3	1	1	1	2	4	9	2	1	9	1	9	3	4	2
3	2	3	2	9	1	1	4	9	3	2	3	9	1	4	4	1
5	2	3	2	9	1	3	4	9	3	2	3	9	1	4	4	2
2	2	3	2	9	1	1	4	9	2	2	3	9	1	3	4	2
4	2	3	1	1	1	3	4	9	3	1	9	1	9	3	2	2
3	2	3	2	9	1	1	4	9	3	2	4	9	2	5	4	2
5	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2
4	2	3	2	9	1	2	4	9	2	2	3	9	1	5	4	2
4	2	3	1	1	1	4	4	9	2	1	9	1	9	5	4	2
9	1	9	9	9	1	4	9	9	9	2	3	9	1	3	4	2
5	2	3	2	9	1	2	3	1	9	2	4	9	1	2	2	2
9	9	9	9	9	1	1	9	9	9	1	9	1	9	4	4	2

53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	2	2	1	3	3	2	2
1	3	2	2	1	2	4	9	1	2	4	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	1	9	1	9	2	2	3	1	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	1	9	1	9	2	1	2	1	2	2
1	2	2	2	2	9	3	1	9	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2
1	3	2	2	1	2	3	1	9	2	2	1	9	2	2	1	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	1	9	2	2	3	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	2	2	2
1	13	2	2	1	2	3	1	9	2	3	9	1	2	2	3	1	2	2
1	1	2	2	1	2	5	9	2	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	3	1	9	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2
1	1	2	2	1	2	3	3	9	2	2	1	9	2	1	2	9	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	2	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	2	1	9	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
2	9	2	2	1	2	5	9	12	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	4	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	12	1	9	1	9	2	2	3	3	2	2
1	1	1	1	2	2	3	1	9	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	3	2	9	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	1	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	2	1	9	1	9	2	2	1	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	2	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	2	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2
1	3	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	2	3	2	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2
2	9	2	2	1	2	5	9	3	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
2	1	2	2	1	2	5	9	1	1	9	1	9	2	1	3	1	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	1	9	1	9	1	9	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	1	9	1	9	1	9	2	1	3	3	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	2	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
2	9	2	2	1	2	5	9	2	1	9	1	9	2	1	1	9	2	2
2	9	2	2	2	9	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	2	9	4	9	1	2	3	1	9	2	2	3	2	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	2	1	9	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2

1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	2	1	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	2	3	2	2
2	9	2	2	2	9	5	9	2	2	3	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	12	1	9	1	9	2	2	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	2	3	9	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
2	9	2	2	1	2	5	9	3	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	2	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	3	3	9	2	2	1	9	2	1	2	9	2	2
1	1	2	2	1	2	2	1	9	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
2	9	2	2	2	9	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	9	2	2
1	3	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	1	9	1	9	2	1	2	9	2	2
2	9	2	2	1	2	5	9	2	1	9	1	9	2	1	1	9	2	2
1	1	2	2	1	2	3	2	9	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	4	9	1	2	1	2	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	2	1	9	1	9	2	2	3	1	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	1	2	3	9	1	2	2	3	9	2	2
1	3	2	2	1	2	4	9	1	2	4	9	1	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	4	9	12	1	9	1	9	2	2	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	5	9	2	1	9	1	9	2	1	3	9	2	2
1	1	2	2	1	2	4	1	9	1	9	1	9	2	1	3	3	2	2
1	1	2	2	1	2	3	1	9	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2
2	9	2	2	1	2	4	9	1	2	2	1	9	2	1	3	2	2	2

72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
3	2	9	4	9	1	2	4	9	1	3	2	3	2	134678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	2	9	1	3	2	6	2	134678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	2	3	2	5	2	1468	2	9	0
3	2	9	4	9	21	2	4	9	3	3	1	2	2	1468	2	9	0
3	1	1	3	2	9	2	3	9	1	2	1	3	2	14678	2	9	2
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	2	1	2	2	168	2	9	0
3	2	9	5	9	12	2	4	9	3	5	1	3	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	3	5	2	6	2	123678	2	9	1
3	2	9	5	9	2	2	3	9	2	3	2	4	2	1678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	3	2	6	2	1678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	1	6	2	678	2	9	1
3	2	9	5	9	12	2	4	9	3	6	1	6	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	2	1	2	2	68	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	3	2	14678	2	9	1
3	2	9	4	9	12	2	3	9	1	3	1	2	2	1468	1	1	0
3	2	9	5	9	12	2	4	9	3	2	1	3	2	68	2	9	0
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	2	1	3	2	68	1	1	0
3	2	9	5	9	1	2	4	9	12	4	2	4	2	1468	2	9	0
3	2	9	4	9	2	2	3	9	1	6	2	6	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	3	3	2	3	2	13678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	6	4	6	2	134678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	6	2	6	2	678	2	9	2
3	2	9	4	9	12	2	4	9	3	3	1	4	2	1678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	2	6	2	12678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	2	3	2	4	2	1367	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	3	9	1	3	1	3	2	167	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	3	9	3	3	2	2	2	13678	1	1	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	5	1	6	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	3	3	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	6	3	6	2	14678	2	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	2	4	2	5	2	678	1	1	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	3	1	5	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	6	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	2	3	1	3	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	2	1	6	2	678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	3	1	3	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	1	3	1	4	2	678	1	1	1
3	2	9	4	1	2	2	4	9	1	6	2	6	2	678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	3	1	3	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	4	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	6	3	6	2	13678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	3	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	4	3	5	2	13678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	1	2	1	6	2	678	1	1	2
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	2	4	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	3	2	1678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	4	4	6	2	13678	2	9	1
3	2	9	5	9	2	2	4	9	1	2	1	3	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	3	2	3	2	1678	2	9	1
3	1	1	4	9	1	2	3	9	1	3	2	5	2	1678	2	9	1

3	2	9	5	9	2	2	4	9	3	6	3	6	2	1368	2	9	0
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	2	1	6	2	678	2	9	1
3	2	9	5	9	2	2	3	9	3	3	2	4	2	1678	2	9	2
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	2	1	6	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	3	2	3	2	678	1	1	1
3	2	9	5	9	2	2	4	9	3	4	2	6	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	3	9	1	3	2	5	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	5	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	3	5	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	3	2	6	2	678	2	9	1
3	2	9	5	9	2	2	3	9	3	3	1	4	2	1678	2	9	2
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	4	2	5	2	13678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	6	3	6	2	134678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	3	1	3	2	678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	3	9	1	3	1	3	2	167	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	1	2	1	2	2	68	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	2	3	2	3	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	3	9	3	3	2	2	2	13678	1	1	1
3	2	9	5	9	12	2	4	9	3	2	1	3	2	68	2	9	0
3	2	9	5	9	1	2	4	9	12	4	2	4	2	1468	2	9	0
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	6	4	6	2	13678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	2	4	3	5	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	1	3	2	14678	2	9	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	4	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	12	2	4	9	3	3	2	4	2	1678	1	1	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	3	3	1	3	2	13678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	4	9	3	3	2	4	2	1678	2	9	1
3	2	9	4	9	1	2	3	9	2	3	1	5	2	1468	2	9	0
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	5	3	6	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	2	9	1	3	2	6	2	134678	2	9	1
3	2	9	5	9	1	2	4	9	3	6	4	6	2	134678	2	9	1
3	2	9	5	9	12	2	4	9	3	6	5	6	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	2	2	4	9	1	3	2	4	2	678	1	1	1
3	2	9	4	9	12	2	3	9	1	3	1	2	2	1468	1	1	0
3	2	9	4	9	2	2	4	9	3	3	2	6	2	678	1	1	1

90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106
4	9	1	2	4	9	2	1	9	9	9	2	9	9	9	2	2
4	9	1	2	4	9	2	1	9	9	9	1	9	9	9	2	2
3	1	9	2	4	9	2	1	9	9	9	2	9	9	9	2	1
3	1	9	2	4	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	3	9	1	2	2	2	2	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	3	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	2	1
3	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	2	13	2	9	2	1
4	9	1	2	4	9	12	2	4	2	3	2	2	2	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	3	3	2	2	1	2	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	2	2	1	1	9	9	9	3	1
4	9	2	2	3	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	3	2
2	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	2	2	2	9	3	2
2	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	2	1	2	2	3	3	1	1	9	9	9	3	2
3	1	9	2	2	1	9	2	2	2	1	2	3	2	9	2	2
1	1	9	2	3	9	1	2	3	4	2	2	1	2	9	3	1
1	1	9	2	3	9	1	2	4	4	2	2	23	2	9	3	1
4	9	2	2	3	9	1	2	4	4	3	2	1	2	9	3	1
4	9	1	2	4	9	2	2	4	4	3	2	2	2	9	4	1
4	9	1	2	4	9	2	2	3	3	1	2	1	2	9	3	1
2	1	9	2	3	9	1	2	3	2	3	1	9	9	9	2	2
3	1	9	2	3	9	1	1	9	9	9	2	1	2	9	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	2	2	3	1	9	9	9	3	2
3	1	9	2	3	9	1	2	2	4	3	2	1	2	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	3	3	1	1	9	9	9	3	1
2	1	9	2	3	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	3	2
1	1	9	2	2	1	9	2	4	2	3	1	9	9	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	3	2
2	1	9	1	9	1	9	2	4	3	2	1	9	9	9	3	1
2	1	9	2	2	1	9	2	4	2	3	1	9	9	9	3	1
1	1	9	2	3	9	1	1	9	9	9	2	1	2	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	2	2
1	1	9	1	9	1	9	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1
4	9	1	2	3	9	1	2	3	9	1	2	4	3	3	2	1
1	1	9	2	2	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	2	2
3	1	9	2	3	1	1	2	3	3	3	1	9	9	9	3	1
2	1	9	2	2	1	9	2	4	4	3	2	1	1	1	3	1
2	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1
3	1	9	2	3	9	1	2	3	2	2	1	9	9	9	3	2
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	2	1	2	9	2	2
3	1	9	2	3	9	1	2	4	3	3	1	9	9	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	4	2	3	2	2	2	9	3	1
3	1	9	2	3	9	1	2	4	3	2	2	2	2	9	3	2
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	2	1	1	2	2	2
2	1	9	2	2	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	2	2
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	3	2

4	9	1	2	3	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	3	1
4	9	1	2	3	9	1	2	3	3	3	2	2	2	9	3	1
3	2	2	2	3	9	1	2	2	2	2	1	9	9	9	2	2
4	9	1	2	3	9	2	2	4	4	3	2	1	2	9	3	1
2	1	9	2	3	9	1	1	3	2	3	1	9	9	9	2	1
4	9	1	2	4	9	2	1	9	9	9	1	9	9	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	3	2
3	1	9	2	3	9	1	2	3	3	2	2	2	2	9	3	2
4	2	9	2	3	9	1	2	9	9	9	1	9	9	9	3	1
4	9	1	2	3	9	1	2	4	3	3	2	1	2	9	3	1
3	2	2	2	3	9	1	2	2	2	2	1	9	9	9	2	2
3	1	9	2	3	9	1	2	3	2	2	1	9	9	9	3	2
2	1	9	2	3	9	1	2	3	2	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	1	9	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	3	9	1	1	9	9	9	1	9	9	9	3	1
2	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	2	1	9	2	4	2	3	1	9	9	9	3	1
2	1	9	1	9	1	9	1	9	9	9	1	9	9	9	3	2
1	1	9	2	3	9	1	2	3	4	2	2	1	2	9	3	1
4	9	2	2	3	9	1	2	4	4	3	2	1	2	9	3	1
2	1	9	2	2	1	9	2	4	4	3	2	1	1	1	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	4	3	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	2	1	2	2	3	3	1	1	9	9	9	3	2
3	1	9	2	3	1	1	2	3	3	3	1	9	9	9	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	2	2	3	1	9	9	9	3	2
4	9	1	2	4	9	2	2	3	3	1	2	1	2	9	3	1
3	1	9	2	3	9	1	2	4	3	3	1	9	9	9	3	1
3	1	9	2	4	9	2	1	9	9	9	2	9	9	9	2	1
1	1	9	2	2	1	9	2	4	2	3	1	9	9	9	3	1
4	9	1	2	4	9	2	1	9	9	9	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	3	9	1	2	3	2	3	1	9	9	9	2	2
2	1	9	2	2	1	9	2	3	3	3	2	2	2	9	3	2
1	1	9	1	9	1	9	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1
3	1	9	2	2	1	9	2	2	2	1	2	3	2	9	2	2
2	1	9	1	9	1	9	2	4	3	2	1	9	9	9	3	1

107	108	109	110	111	112	113	V	E	A	S	I	R
3	2	2	2	2	2	2	17	6		4	9	18
2	2	2	9	2	2	2	16	7		4	12	18
3	2	2	4	2	2	2	20	7		5	10	18
3	2	2	4	2	2	2	19	19		3	6	18
1	2	5	3	2	2	2	18	7		3	8	4
3	1	5	2	2	2	2	22	7		3	5	18
2	1	1	3	3	2	2	19	7		3	10	6
3	2	2	2	2	2	2	19	7		4	14	7
3	2	2	3	2	2	2	22	7		3	10	5
2	2	2	9	2	2	2	19	20		3	12	3
4	2	2	4	2	2	2	17	7		5	11	18
3	1	2	3	2	1	2	23	8		4	14	6
2	1	4	2	2	2	2	17	8		3	6	6
3	2	5	2	2	2	2	18	8		3	9	4
2	2	5	1	2	2	2	15	7		4	6	3
4	2	5	2	2	2	2	17	7		3	6	5
2	2	5	3	2	2	2	16	10		4	6	6
2	2	1	9	3	2	2	18	19		4	10	7
3	1	2	3	2	1	2	22	9		4	15	7
4	2	2	3	2	2	2	22	8		3	9	4
2	2	2	3	2	2	2	21	8		5	17	6
3	1	1	9	3	2	2	21	9		4	16	18
3	2	2	3	2	2	2	19	8		3	9	5
4	2	1	4	2	2	2	20	8		4	12	5
2	2	5	4	2	2	2	20	7		3	10	4
3	2	2	3	2	2	2	19	9		5	8	18
4	2	2	2	2	2	2	18	5		4	8	18
3	2	2	3	2	2	2	22	7		5	13	7
3	2	2	2	2	2	2	21	6		3	10	4
3	2	2	3	2	2	2	22	9		4	16	7
1	2	2	2	2	2	2	19	8		4	12	7
1	2	2	4	2	2	2	21	8		5	10	18
2	2	1	9	1	2	2	17	20		4	12	6
2	2	2	2	2	2	2	20	10		4	8	7
2	1	1	9	1	2	2	18	22		4	10	18
2	2	2	2	2	2	2	19	6		3	8	7
2	1	1	4	2	2	2	20	22		4	9	6
2	9	3	1	2	1	2	20	8		4	15	4
2	2	2	4	2	2	2	17	20		4	8	18
2	1	1	3	2	2	2	21	7		2	10	6
2	2	2	3	2	2	2	21	9		4	16	7
3	2	2	2	2	2	2	22	7		3	9	6
3	2	2	3	2	2	2	22	9		4	13	5
1	2	2	9	2	2	2	20	20		4	11	18
3	2	2	3	2	2	2	18	7		4	10	7
3	2	2	2	2	2	2	20	9		4	9	7
2	2	2	4	2	2	2	21	10		5	15	6
4	2	2	3	2	2	2	20	7		4	7	18
4	2	5	1	2	2	2	20	8		2	9	18
1	2	2	4	2	2	2	21	10		4	11	18

4	2	2	2	2	2	2	22	8	4	15	18
2	1	4	4	2	2	2	21	9	4	10	6
3	2	2	3	2	2	2	22	7	4	11	4
1	1	1	9	1	2	2	21	22	4	10	7
3	2	5	3	2	2	2	19	8	3	9	6
4	2	2	9	2	2	2	22	20	4	13	18
2	2	2	4	2	2	2	19	21	4	11	7
2	1	1	3	2	2	2	19	7	4	11	5
4	2	2	9	2	2	2	15	21	3	12	18
1	1	1	9	2	2	2	21	9	4	12	7
3	2	2	3	2	2	2	22	7	4	10	4
3	2	2	3	2	2	2	22	9	4	12	5
2	2	2	3	2	2	2	21	8	5	16	6
2	2	2	2	2	2	2	19	6	3	8	7
3	2	2	3	2	2	2	19	9	5	8	18
2	1	4	2	2	2	2	17	8	3	6	6
2	2	2	2	2	2	2	20	10	4	9	7
4	2	2	2	2	2	2	18	5	4	8	18
4	2	5	2	2	2	2	17	7	3	6	5
2	2	1	9	3	2	2	18	19	4	10	7
2	2	2	3	2	2	2	21	9	4	17	7
1	2	2	2	2	2	2	19	8	4	13	7
3	2	5	2	2	2	2	18	8	3	8	4
2	1	1	3	2	2	2	21	7	2	10	6
3	2	2	3	2	2	2	19	8	3	10	5
4	2	2	3	2	2	2	22	8	3	8	4
3	2	2	3	2	2	2	18	7	4	10	7
3	2	2	4	2	2	2	20	7	5	9	18
3	2	2	3	2	2	2	22	7	5	15	7
2	2	2	9	2	2	2	16	7	4	12	18
2	2	2	3	2	2	2	21	8	5	17	6
3	1	2	3	2	1	2	23	8	4	18	6
2	1	1	4	2	2	2	20	22	4	10	6
2	2	5	1	2	2	2	15	7	4	6	3
2	2	1	9	1	2	2	17	20	4	12	6