UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES

Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Johel Rafahel Vergara Labrador
Tutor: Dr. Rodrigo Rivera Morales

San Cristóbal, Abril de 2012

APROBACIÒN DEL TUTOR

En mí carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano Johel Rafahel Vergara Labrador para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral, cuyo título es: "**PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES"** considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 05 días del mes de Abril de 2012

_____

Dr. Rodrigo Rivera Morales

C.I. 1.705.230

San Cristóbal, 05 de Abril de 2012

Ciudadano:
Coordinador de Especialización en Derecho Laboral
Presente.-

Formalmente presento el Trabajo de Grado titulado "**PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES**", para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral que otorga la Universidad Católica del Táchira.

Atentamente,

_____

Johel Rafahel Vergara Labrador
C.I. 13.351.800

INDICE GENERAL

PP.
Lista de Cuadros y Gráficos…….. vi
Resumen……. vii
Introducción ……. 1
CAPITULO……..… 3
I EL PROBLEMA ……..… 3
Planteamiento del problema……… 3
Objetivos de la investigación ……… 7
Justificación……… 8
II MARCO TEORICO……. 10
Antecedentes de la Investigación……. 10
Bases Teóricas……..……..….. 12
Las Organizaciones y el Contexto Laboral……..… 12
Capacitación de los Recursos Humanos…… 15
Bases Legales…….. 17
Constitución de la Republica Bolivariana e
Venezuela 1999……... 17
Ley sobre El Estatuto de la Función Pública…….. 18
Convención Colectiva FENASINPRES-MES…….. 21
Definición de Términos……. 37
III MARCO METODOLOGICO……... 37
Naturaleza de la Investigación……. 43
Tipo de Investigación……43
Fases del Estudio…….. 44
Población y Muestra……. 44
Población…… 45
Muestra…… 45
Técnica de Recolección de Datos……. 45

Validez y Confiabilidad…….... 45
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos…….. 47
Procedimiento Para la Recolección y Análisis de la Información….. 49

IV ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS .....……... 50
Análisis del Cuestionario .....…… 51
Resumen de los resultados .....……... 73
Determinación de la FODA…….... 74
V PLAN DE ACCIÓN .....……... 76
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....……... 83
REFERENCIAS.....…..…… 85
ANEXOS .....…..…… 87

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro y Gráfico Nº:

1. Operacionalización de las Variables…….. 42
2.Planes de desarrollo y fortalecimiento según la forma de trabajo en equipo…. 52
3. Planificación tomando en cuenta las necesidades del departamento……. 53
4.Recursos adecuados para su funcionamiento…….. 54
5.Paradigma enmarcado dentro de un proceso de justicia …… 55
6.Equidad en cuanto a la toma de decisiones …… 56
7.Planificación Flexible ante los cambios, necesidades e imprevistos……... 57
8.Actividades a realizar para el logro de los objetivos ……. 58
9.Funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución ……. 59
10. Respeto mutuo en el personal administrativo …… 60
11. Actitud asumida por el jefe ante los conflictos …….. 61
12. Distribución de los recursos en forma efectiva …… 62
13. Nuevos enfoques e innovaciones…….. 64
14. Actualización acerca de Convención Colectiva y administración…… 65
15. Reestructuraciones, rediseños y cambios radicales en los procesos que se ejecutan en el plantel ……. 66
16. Formación y actualización del personal y profesional …… 67
17. Directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el 68 Ministerio de Educación…… 69
18. Discusión para el establecimiento de normas en el IUT…… 70
19. Autoridad ante el personal que labora en la Institución …… 71
20. Contratación colectiva de manera abierta ……. 72
21. Corrección de fallas y deficiencias en forma coherente……..

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICE-RECTORADO ACADEMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES

Autor: Johel Rafahel Vergara Labrador
Tutor: Dr. Rodrigo Rivera
Año: 2012

RESUMEN

La Carta Magna de 1.999, en Venezuela, es de neto corte social; su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social. El IUT-Regional Los Andes posiblemente no acata en cierto grado los procedimientos establecidos por la gerencia moderna de Recursos Humanos, arrojando la necesidad de hacer una revisión de los procesos el cual deberá ser efectivo a través de la formación integral que facilite el consenso en los procesos involucrados. Se plantea como objetivo general proponer un plan de acción para la aplicación de la convención colectiva, dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente. La base teórica se orientó hacia las organizaciones y su papel en el medio; así como la capacitación de los recursos humanos. Entre las bases legales se consideraron los artículos relacionados con la investigación, expuestos en la Constitución de la Republica Bolivariana e Venezuela 1999, Ley sobre El Estatuto de la Función Pública y la I Convención Colectiva FENASINPRES-MES 2009-2013, convención colectiva vigente, Mes-Fenasinpres. En cuanto al diseño metodológico el tipo de investigación corresponde a un diseño descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible La población y muestra esta conformada por veinte (20) empleados pertenecientes al departamento de recursos humanos del I.U.T. Región los Andes. La técnica a emplear fue la entrevista dirigida a través de la aplicación de un instrumento. Los datos obtenidos en la investigación se analizaron cuantitativamente, proponiendo un plan de capacitación, que garantiza el cumplimiento de la convención colectiva vigente.

Descriptores: Estado, justicia social, organización, procedimientos, gerencia, capacitación, convención colectiva

INTRODUCCIÒN

La rama laboral es una de los aspectos sociales, quizás con más controversias y desniveles que cualquier otro en el acontecer venezolano pues es fácil observar como sus bases se encuentran en un estado de deterioro completo, por no existir garantías de este derecho al cual todo ciudadano debe tener acceso. Parece que ha perdido su condición de Orden Público; sin embargo es necesario conocer cuál ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cuál ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

Se define, la convención colectiva, como el acuerdo normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables a las relaciones individuales de trabajo en el campo de las representaciones respectivas. La vigencia de la convención es máximo dos años. En tal sentido, para poder garantizar el cumplimiento de lo establecido en los contratos, es necesario el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

En este sentido, las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio del Trabajo, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la

convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Debe decirse que la garantía de una relación laboral adecuada y estable reside en que las organizaciones estén preparadas para incluir los cambios que la ley y los contratos colectivos firmados se cumplan dentro de estas; pues indudablemente la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos del laborante. La capacitación y adiestramiento del personal traerá como beneficio el buen funcionamiento de la empresa, ya que cualquier error en los procesos es susceptible de tener repercusión a través del tiempo tanto en perjuicio de la empresa como en la persona o personas que laboran.

Destacando que hoy día las organizaciones tienen que responder al cambio, por lo que existe la necesidad en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes en cuanto a la convención colectiva vigente, que conlleve el cumplimiento de las cláusulas establecidas en cuanto a beneficios económicos y sociales determinados.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en seis Capítulos, los cuales se nombran a continuación: el Primero, referido al problema en el que se indica el planteamiento del problema, las interrogantes en la investigación, los objetivos y la justificación; el Segundo: corresponde al marco teórico en donde se comentan otras investigaciones relacionadas con algunos trabajos realizados en forma general sobre la organización y los recursos humanos; las bases legales; y el Tercer Capítulo, se refiere al marco metodológico utilizado en la investigación. En el Cuarto Capitulo se efectuó el análisis de los resultados obtenidos del instrumento aplicado, seguidamente en el Capitulo Quinto se plasmó el plan de capacitación y finalmente en el capitulo seis se emitieron las conclusiones y recomendaciones de lugar.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Carta Magna de 1999, en Venezuela, es de neto corte social; su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social. Para poder garantizar todo lo señalado, es necesario el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Los primeros pasos de la legislación laboral venezolana se conocen desde el siglo XVII, que empezó con una simple compilación de Cédulas, Cartas, provisiones y leyes con el propósito de divulgar las acciones dictadas por el gobierno para ese momento y garantizar un estado de paz y justicia.

Otro aspecto que se considera importante para la perfecta comprensión de la historia laboral venezolana han sido las dos grandes etapas o periodos, enmarcados, el primero desde 1830 a 1917 y el segundo desde 1917 hasta el presente, periodos estos que distinguieron ámbitos de aplicación y jurisdicciones especificas y abarcaron tendencias modernistas que actualmente son tareas reguladas por reglamentos dirigidos directamente al ejercicio de tales trabajos.

En fin, las legislaciones laborales venezolanas han pasado por el largo e inagotable trayecto de la evolución, pues las necesidades humanas se hacen nuevas y completamente cambiantes con el paso del tiempo, por lo tanto es necesario amoldarlas a las nuevas exigencias de la sociedad.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo, en la 89ª Reunión de junio del año 2001, sobre lo que ese ente denomina trabajo decente (OIT, 2001):

> La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. (p. 76)

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

Debe decirse que la garantía de una relación laboral adecuada y estable reside en que las organizaciones estén preparadas para incluir los cambios que la ley y las convenciones colectivas, firmadas se cumplan dentro de estas; pues indudablemente la realidad del campo de trabajo indica que, regularmente, existen manejos y vicios que disminuyen los derechos del laborante, como: extensión arbitraria de la jornada laboral (sin retribución y sin consideración de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador), engaño de pagos (cesta-ticket, bonos, etc.), la no inscripción en el seguro

social obligatorio, pagos por debajo del salario mínimo y otras situaciones. Es por ello que la capacitación del personal que labora en los departamentos de recursos humanos, del escenario objeto de estudio, es indispensables para que los derechos de los empleados no sean violados; garantizándole a cada uno el cumpliendo de las cláusulas estipulados en los contratos colectivos firmados.

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados finanzas, producción y en forma empezaron a aparecer en los estados unidos los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos los expertos una función importante de elaboración de nominas y pago de seguro social.

Para el trabajador y el dirigente es indispensable conocer, cuales son los derechos cuales sus obligaciones, con esto podemos recordar el principio general del derecho, que a todo derecho le corresponde una obligación. Las obligaciones institucionales participan de la naturaleza de la institución. En medida surgen como un modelo, o de un patrón ordenador " de una vastísima gama de relaciones.

El Instituto Universitario de Tecnología Agroindustrial Región Los Andes requiere actualmente de un sistema de capacitación del personal profesional administrativo, que permita a través del tiempo y espacio un mejoramiento integral y competitivo que oriente hacia la eficiencia y productividad dentro de la organización, en materia laboral y en la convención colectiva vigente.

Por lo que, no existe de acuerdo a diagnostico efectuado por el investigador, de un mecanismo tendiente a la formación del talento humano, relacionado con acuerdos entre las partes iguales, a la par de un reconocimiento de los derechos individuales y de grupo de quienes participan en la formación y expresión de su voluntad. En este sentido, cuando se celebran convenciones colectivas con el sector público, las obligaciones contraídas deben estar contempladas en el presupuesto vigente, pues de lo contrario se entenderá que los incrementos aprobados se harán efectivos para el próximo ejercicio fiscal.

No esta redimensionado, por parte del talento humano, que labora en el departamento objeto de estudio, de que la convención colectiva, debe asumir obligaciones para varios ejercicios fiscales, en donde se requiere de la autorización del Presidente de la República. Y de que este, es además quien fija los criterios técnicos y financieros que limitan la negociación colectiva de los representantes del sector público frente a los trabajadores.

En este sentido, el personal, ha cometido en reiteradas oportunidades errores que conllevan a la molestia de los empleados, docentes de la institución; por la falta de preparación y actualización de las cláusulas colectivas vigentes; ya que uno de los errores en los cuales incurren algunos administradores de personal puede ser sucumbir en la tentación de traspasar las barreras de sus propios objetivos, es decir, un proceso que tiende a ser redistributivo clientelar, lo cual trae como consecuencia que el propósito se desvié ante la ausencia de un personal no competente y por lo tanto se afecta a la empresa en su totalidad.

Por ello se hace necesario la revisión de la situación actual y su ajuste a las necesidades de la institución que erradicar los errores anteriormente cometidos. Así como el diseño de procesos que permitan el mayor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas con las que puede contar la Gerencia de avanzada en Recursos Humanos. Por lo expuesto, resulta importante destacar a Masifern (2001), el cual plantea lo siguiente: "...Las instituciones deben encargarse de que sus miembros perfeccionen sus conocimientos para aumentar su aptitud laboral, a través del tiempo y el espacio..." (p.63)

Este proceso, debe tener como resultado la asignación de personal idóneo en cualquiera de los niveles de la organización, además de la capacitación del mismo a través de Seminarios, Cursos, Talleres y Charlas que orienten hacia la eficacia y productividad dentro de la institución. En este orden de ideas French (2002), expone el siguiente aspecto: "...planeación de recursos humanos, autorización de colocación, creación de fuentes solicitantes, decisión de oferta de empleo, inducción y orientación, transferencia, delegaciones, promociones y separaciones" (p.237)

Tomando en cuenta lo anteriormente planteado el IUT-Regional Los Andes, a través del departamento de recursos humanos, posiblemente no acata en cierto grado los procedimientos establecidos por la gerencia moderna de talento humano, arrojando la necesidad de hacer una revisión de los procesos el cual deberá ser efectivo a través de la formación integral que facilite el consenso en los procesos involucrados relacionados con la convención colectiva vigente y su aplicación de manera efectiva.

Dentro del presente trabajo de la investigación surgen algunas interrogantes entre las cuales destacan las siguientes:

¿Existirá la necesidad dentro del IUT-Regional Los Andes de analizar las políticas que se aplican en el IUT-Región Los Andes en cuanto al cumplimiento de la convención colectiva vigente del personal docente?

¿Se podrán determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que intervienen dentro del sistema organizacional de la Institución, en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente?

¿Es relevante el plantear estrategias de capacitación a través de las necesidades del personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT-Región Los Andes, para la aplicación de la convención colectiva vigente?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer un plan de acción dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas que se aplican en el IUT-Región Los Andes en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente del personal docente.
- Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que intervienen dentro del sistema organizacional del departamento de recursos humanos del IUT Región los Andes, en relación a la aplicación de la convención colectiva vigente.
- Plantear estrategias de capacitación, para la aplicación de la convención colectiva vigente, del personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT-Región Los Andes.

1.3. Justificación

Resulta importante considerar la necesidad que tiene el IUT- Región Los Andes, en cuanto a la implementación de un plan de acción en cuanto al empleo efectivo de la convención colectiva del personal que labora a través de un proceso integral que permita eficiencia y productividad dentro de la organización, como herramienta clave para generar un individuo mas proactivo y más capacitado, adaptado a la realidad del sistema productivo que oriente hacia la competitividad en diferentes escenarios.

La capacitación y adiestramiento del personal traerá como beneficio el buen funcionamiento de la institución, ya que cualquier error cometido en los procesos es susceptible de tener repercusiones futuras, tanto en perjuicio de la organización como en la persona o personas interesadas. Allí el interés de crear un sistema de capacitación del recurso humano que labora en la organización para un mejoramiento integral competitivo.

El problema correlacionado con la falta de capacitación del personal que labora en el IUT- Región Los Andes es necesario resolverlo, en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente, ya que el mismo traerá como beneficio, la utilización o empleo efectivo del Recurso Humano que labora en la organización el cual ha constituido a través del tiempo un factor clave, para el éxito de la institución y del departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Al analizar el tema de investigación se pudo comprobar la existencia de algunos trabajos realizados en forma general sobre la administración de recursos humanos, entre los cuales pueden citarse los siguientes:

Álvarez, A (2001) en la Universidad Francisco de Paula Santander sé desarrollo un trabajo de grado titulado Modelo para el Diseño y Estructuración de los Sistemas de Personal, Financiero, Comercial y Servicio a través de la capacitación un Supermercado a nivel de pequeña a mediana empresa de la ciudad de Cúcuta. La investigación se estructuro bajo la modalidad de Proyecto Factible y respaldada con una investigación de campo, tipo descriptiva y de observación directa de los hechos, este estudio pretende entregar a los empresarios las bases primordiales para el mejor funcionamiento de la organización. La conclusión del autor plasma el fácil y correcto manejo de las técnicas de capacitación y adiestramiento impartidas a los empleados de la empresa en estudio.

Torres, D (2002) en su trabajo de grado titulado Plan de Desarrollo. Perfil de capacitación del personal de Banfoandes en la ciudad de San Cristóbal, el autor realiza la investigación como un Proyecto Factible sustentada en la investigación documental también esta apoyada en la investigación de campo describiendo el autor cada actividad del personal para poder así facilitar la preparación técnica y capacitación de los empleados de la empresa Banfoandes. La conclusión de esta investigación es que permite a los empleados adquirir conocimientos y habilidades

necesarias para el desempeño de sus cargos y así mejorar la calidad de los productos e incrementar la productividad para la empresa.

Sánchez, T. (2002) elaboró una investigación titulada Creación del Departamento de Personal. Banco Mercantil ubicado en la ciudad de San Cristóbal. El trabajo se presenta bajo la modalidad de Proyecto Factible y sustentada en una investigación de campo, tipo descriptiva, donde el autor da a conocer el proceso de selección del recurso humano, reclutamiento y capacitación del personal de la empresa en estudio para fortalecer el desarrollo organizacional. El investigador concluye que por medio del adiestramiento se busca desarrollar las habilidades individuales para alcanzar la eficiencia requerida para cierto cargo.

Meza, M. (2003) el trabajo investigativo elaborado titulado Los Recursos Humanos y la Capacitación del Talento Humano, en la empresa de Seguro, "Nuevo Mundo", en la ciudad de San Cristóbal. El autor formuló la investigación bajo la modalidad de proyecto factible y respaldado con la investigación documental y de campo, usando la observación y descripción del área de trabajo, este pretende proyectar la manera de cómo se controla, dirige y se mantiene actualizado al recurso humano de la empresa en estudio. El autor plantea, la implementación del proceso de capacitar y adiestrar al recurso humano con el fin de optimizar los procesos de trabajo e incrementar la eficiencia laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Las Organizaciones modernas y el Contexto Laboral

Con frecuencia se dice que las personas pueden hacer que funcione cualquier patrón de organización. Algunos investigadores afirman inclusive, que la vaguedad es algo buena para la organización, por cuanto obliga al trabajo en equipo, puesto que las personas saben que deben cooperar para lograr las metas. Sin embargo, es indudable que las personas capaces y quienes desean que han de jugar en cualquier operación de equipo y la forma en que sus papeles se relacionan unos con otros. En

este sentido Masifern (2001), plantea: “Diseñar y mantener estos sistemas de papeles es, básicamente, la función administrativa de organizar. Para que exista un papel en la organización y para que sea significativo para las personas, debe incorporar” (p.91). De acuerdo a lo planteado es importante tomar en consideración que los objetivos verificables, como una parte importante de la planeación, a la vez constituyen una idea clara de las principales obligaciones o actividades implicadas; y una comprensión del área de discreción o autoridad, de manera que la persona que ocupa el puesto sepa lo que puede hacer para lograr resultados.

De acuerdo a lo expuesto, es importante tomar en consideración que la organización de acuerdo a French (2002), plantea que: **“**Es la agrupación de actividades necesarias para lograr objetivos, la asignación de cada grupo a un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlo, y la provisión de coordinación horizontal y vertical en la estructura de organización” (p.73). En este sentido esta puede ser diseñada para clarificar quién debe hacer qué y quién es responsable de cuáles resultados. Debe ser diseñada para eliminar obstáculos al desempeño ocasionados por confusión e incertidumbre en las asignaciones y para proporcionar redes de toma de decisiones y de comunicaciones que reflejen y apoyen los objetivos de la empresa.

En este sentido es importante tomar en consideración que la organización informal según Prado (2001), consiste en: “...cualquier actividad personal conjunta, sin un propósito conjunto consciente, aunque posiblemente contribuyera a resultados conjuntos” (p.104). Toda clase de grupos caen dentro de la esfera de la organización informal que esta definición implica, incluyendo un conjunto de pasajeros de avión. Siguiendo esta línea de pensamiento, las organizaciones informales (relaciones que no aparecen en un organigrama podrían incluir al grupo del taller, a la multitud del sexto piso, a la pandilla de jugadores de boliche que se reúne los viernes por la noche.)

En este orden de ideas es importante tomar en consideración que un aspecto de la organización consiste en establecer departamentos. La palabra departamento

designa un área, división o sección definidas de una empresa sobre la que un administrador tiene autoridad para llevar a cabo las actividades especificadas. Por lo que según Chiavenato (1988), lo niveles de la organización y alcance de la administración permiten la cooperación humana resulte efectiva, la razón de la existencia de los niveles de organización se encuentra en las limitaciones un límite del alcance de la administración. En otras personas, debido a que existe un número de personas que un administrador puede supervisar con efectividad, aunque este límite varía de acuerdo con las circunstancias, el resultado es la existencia de niveles de organización.

En enfoque teórico clásico del alcance de la administración se refiere a la especificación del número de subordinados para lograr un alcance efectivo. La experiencia apoya la opinión clásica de un alcance de entre tres y siete u ocho subordinados en el ámbito superior. Sin embargo, algunos teóricos más modernos ocupados de la administración operacional sostienen que existen demasiadas variables subyacentes en una situación de administración para especificar el número exacto de subordinados que un administrador puede supervisar con efectividad. Existe un límite al número de subordinados que un administrador puede supervisar con efectividad pero el número exacto dependerá de los factores de tiempo de la administración.

A través del tiempo, la administración ha sido concebida como arte y como ciencia. Como ciencia en virtud de que posee un conjunto de principios, teorías y técnicas que regulan su conocimiento, lo hacen objetivo, norman su aplicación práctica, lo clasifican y codifican para su comunicación. En atención a su ámbito de acción, es una ciencia social, lo cual la coloca en la posibilidad de obtener resultados imprevistos, determinados por el influjo de reacciones y acciones humanas.

Como arte, debido a la necesaria dosis de intuición, creatividad y destreza que requiere un administrador en la aplicación de principios y técnicas administrativas de tal manera que su gestión esté signada por habilidades, en función del objetivo propuesto.

En atención a las ideas expuestas, resulta conveniente fijar posición acerca de lo que entendemos por administración, no sin antes hacer la salvedad de que no se pretende definir algo que ya ha sido profundamente definido. Simplemente se expresará la concepción que sobre administración tenemos. Administración es una combinación de ciencia y arte para alcanzar determinados objetivos, mediante el desarrollo de un proceso planificado, organizado, coordinado, dirigido, controlado y evaluado, en el cual es fundamental la armonía en las relaciones humanas de forma tal que pueda lograrse la mejor buena voluntad para el cumplimiento óptimo de las metas, en mínimo tiempo.

2.2.2 Capacitación de los Recursos Humanos

La capacitación es una técnica de formación que se le brinda a una persona o individuo en donde este puede desarrollar sus conocimientos y habilidades de manera más eficaz. (Thompson, 2006) En tal sentido, la capacitación es un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Un programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

Lo que repercute en el individuo, pues, eleva el nivel de vida: La manera directa de conseguir esto es a través del mejoramiento de sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario, así como, elevar la productividad: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado. La capacitación en la empresa, debe brindarse al individuo en la medida necesaria, haciendo énfasis en los puntos específicos y necesarios para que pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. Según Gary (1994), La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto,

podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados.

El entrenamiento para Chiavenato (1988) es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la empresa.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos; una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización. Así como, conducir a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.; mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, mejora la relación jefes-subordinados; se promueve la comunicación a toda la organización, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.; elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual; entre otros.

Después de que los empleados han sido seleccionados y orientados, es posible que aún deban adquirir las habilidades, el conocimiento y las actitudes necesarias para desempeñarse en forma adecuada. Si la organización desea promover a esos

empleados a puestos con mayor responsabilidad en el futuro, las actividades de desarrollo resultan imprescindibles. La capacitación no debe verse como un gasto más de las empresas, sino como un beneficio a corto plazo ya que es una fórmula que responde a las necesidades de la empresa para desarrollar sus recursos y mejorar la calidad en el ámbito laboral en general.

2.3. Bases Legales

2.3.1 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela 1999

Evidentemente que el Estado debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de todos los protagonistas directos: organizaciones patronales y de trabajadores) quienes están expresamente comprometidos como indica la Carta Magna en su artículo 3, pues no debe olvidarse que el trabajo constituye un proceso fundamental para la nación venezolana.

El artículo 87 de la Carta Magna (1999), indica que:

> Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observan claramente las obligaciones que atañen a cada una de las personas, Estado y particulares, comprometidas con esta primera situación, acceso al empleo o forma de obtenerlo.

En la Constitución Bolivariana, se consagra la total igualdad del hombre y la mujer al ejercicio del derecho del trabajo, en su artículo 88, estableciéndose constitucionalmente el principio de la no discriminación por razones políticas, de sexo, de raza, edad, religión o credo o cualquiera otra condición. (Artículo 89, numeral 5º ejusdem). Le corresponde a la forma de mantener la relación laboral. Nuestra Constitución en su artículo 93 establece la garantía de estabilidad, limitando toda forma de despido.

Ahora, mantener un vínculo del trabajo genera específicos lineamientos constitucionales en cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo, al descanso semanal obligatorio y al derecho a vacar (artículo 90), el derecho a un salario digno y a utilidades (artículo 91), a prestaciones sociales (artículo 92), a sindicalizarse (artículo 95), a Convención Colectiva (artículo 96) y a huelga (artículo 97).

Estas disposiciones, que buscan elevar la calidad de vida del trabajador, concretan en la práctica, los supremos derechos humanos del venezolano y de quienes conviven con él país: el derecho a la vida (por cuanto al tener acceso a un empleo digno, puede subsistir o existir, junto a los suyos); el derecho a la salud, pues con su salario puede obtener alimentos, medicinas, ropas, entre otros que lo proteja plenamente, aparte de su acceso a la seguridad socia.

Lo relativo a retener la relación laboral, es evidente que esto se refiere a que el trabajador tiene garantizado el derecho de recuperar su trabajo, cuando lo ha perdido. Es decir, que el laborante puede ser reintegrado a su empleo, cuando fuere despedido injustificadamente, toda vez que el texto constitucional, en el artículo 93, reputa nulo todo acto de esa naturaleza, por ser contrario a lo establecido en la Constitución Bolivariana

2.3.2 Ley sobre el Estatuto de la Función Pública

Los aspectos generales del nuevo Decreto con Fuerza de Ley sobre el Estatuto de la Función Pública dictado por el Presidente de la Republica el día 13 de

noviembre de 2001 (Nº 1553), publicado en esa misma fecha (G.O. Nº 5.557 Extraordinario), con vigencia después del cuarto mes de su publicación. Se excluye de la exposición las disposiciones del Derecho Colectivo Funcionarial. El nuevo instrumento sustituye a la Ley de Carrera Administrativa y está conformado por nueve (9) títulos con 161 artículos (LCA: 86 artículos). El contenido de la Ley comprende:

1. Establece el estatuto general (derechos y deberes) que rige a los funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional.
2. Rige el sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas.
3. Regula el sistema de administración de personal.
4. Regula el régimen jurisdiccional de la materia.

Declara el Decreto Ley (art. 1) que las materias reguladas son de orden público, y, en consecuencia, no pueden ser objeto de Convención Colectiva. Se aplica a todos los funcionarios públicos de la Administración Nacional, salvo los regidos por leyes orgánicas y especiales. Las excepciones no están señaladas en ese instrumento legal.

Entre los aspectos mas resaltantes que atañen a esta investigación están:

Oficinas de Recursos Humanos. Tienen atribuciones similares a las de las oficinas de personal de cada organismo público en la antigua Ley de Carrera Administrativa (artículo 12 Decreto Ley). Desaparecen las Juntas de Avenimientos que en la práctica no cumplían ninguna función.

Planes de Personal. Se incorporan en forma obligatoria los planes de personal, instrumentos que integran los programas y actividades que desarrollarán los órganos para la óptima utilización del recurso humano, debiendo contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, transferencias, entre otros. Corresponde a los órganos de gestión, a través de la oficina de recursos humanos, la presentación de los planes ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo, quien los aprobará para ser integrados al Proyecto de Ley del Presupuesto que presentará el Ejecutivo Nacional

ante la Asamblea Nacional. Constituyen una innovación que no figuraban en la Ley de Carrera Administrativa.

Derechos de los Funcionarios Públicos Con diferentes cuantías en algunos derechos, son la remuneración, vacación anual con remuneración; bonificación de fin de año; permisos, licencias y jubilación. La prestación de antigüedad se extiende a todo funcionario público (de carrera o no). Con anterioridad lo había establecido la Ley Orgánica del Trabajo.

Se incorporan las normas de la Ley Orgánica del Trabajo (artículos 108.) para el cálculo, abono, intereses, pago, etc. de la prestación de antigüedad. La Administración Pública no tiene la obligación de otorgar al funcionario crédito o aval en los casos que esa prestación se mantenga en el presupuesto de gastos de la respectiva entidad oficial.

Se fija como en la ley laboral, el descanso pre y post- natal de la funcionaria pública. Se dispone que la funcionaria de libre nombramiento y remoción (art. 34) que se encuentre en estado de gravidez podrá ser retirada en cualquier momento del servicio, previo el pago de una indemnización equivalente a seis (6) meses de sueldo, facultad que es inconstitucional, por cuanto la protección que brinda la Carta Magna de 1999 a la maternidad, lo hace sin distinción del estado civil de la mujer, raza, credo político o clase de funcionaria pública. Si no median causas para su retiro, aunque sea funcionaria de libre nombramiento y remoción, no puede retirarse.

Derechos de los Funcionarios de Carrera. Se reconocen iguales derechos: estabilidad y ascenso. Sin embargo, se elimina (contrario al principio constitucional de intangibilidad) la situación de disponibilidad hasta por el término de un (1) mes con sueldo que obligaba a la Administración Pública a tomar las medidas tendientes a la reubicación del funcionario en un cargo de carrera para el cual reunía los requisitos previstos en la Ley.

En la Ley Sobre el Estatuto de la Función Pública se incorporan los derechos de los funcionarios públicos de carrera a la solución pacífica de sus conflictos, a la convención colectiva y a la huelga. El derecho a la sindicalización. Los otros fueron

reconocidos expresamente en el artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual sigue teniendo aplicación preferencial en esas materias. Ese artículo reconoce esos derechos a los funcionarios públicos que sin ser de carrera desempeñan un cargo de carrera.

Personal Contratado. En base a lo dispuesto en el articulo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley sobre El Estatuto de la Función Pública, dispone en el artículo 44 que: "Sólo podrá procederse por vía de contrato en aquellos casos en que se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas y por tiempo determinado, y en aquellos que por causa justificada se haga indispensable la contratación".

Con relación a una disposición del Decreto (art. 45) que señala como régimen aplicable al personal contratado el previsto en el respectivo contrato y subsidiariamente la aplicación de la legislación laboral, los contratos de trabajo con la Administración Pública pueden mejorar las condiciones mínimas laborales de la Ley Orgánica del Trabajo, pero no violarlas. Así que si un contrato de trabajo con la Administración Pública (Nacional, Estadal o Municipal) precisa que el contratado no tiene derecho a prestaciones sociales o vacaciones, esas cláusulas serán nulas.

2.3.3.- Convención Colectiva FENASINPRES-MES Convención Colectiva Mes-Fenasinpres 2009-2013

Dentro de la Convención Colectiva vigente se contempla, diferentes cláusulas divididas por capítulos de las cuales tenemos:

Capitulo I - Cláusulas Introductorias. Contempla las cláusulas uno y dos donde se definen los diferentes entes participante en la convención colectiva, así como la terminología utilizada que se identifica en la misma; y acuerda la incorporar a FENASINPRES en la Comisión Negociadora de las Normas de Homologación. Capítulo II- Cláusulas Académicas. Compuesta por las cláusulas de la tres a la diecisiete, en la cual contempla lo académico dentro de la instituciones de educación

superior. En este capitulo vislumbra los Valores morales, Programa de extensión y producción universitaria, Programa de investigación. El Ministerio de Educación Superior a través del Despacho Viceministerio de Políticas Académicas, se compromete a fortalecer y promover los Programas de Postgrados de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior; Licencias para estudios de postgrado y actualización; Financiamiento para estudios de postgrado y de actualización; De los trabajos de ascenso, Biblioteca y centros de documentación, otorgamiento de licencia sabática; entre otras El capitulo III contempla las cláusulas económicas, capítulo IV cláusulas sindicales, capítulo V - cláusulas ambiente y condiciones de trabajo, capítulo VI - cláusulas de previsión social, capítulo VII - cláusulas deportivas, capitulo VIII - de los jubilados y pensionados, capítulo IX - de otros beneficios y el capítulo X – cláusulas finales

Cláusula No 12 - Ingreso del personal docente, de investigación, extensión y postgrado, ordinario y especial

> El Ministerio de Educación Superior, se compromete a instruir a los directores de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales, acerca del obligante cumplimiento de las normas reglamentarias relacionadas con el ingreso del personal docente ordinario por la vía de concurso de oposición, de conformidad con la normativa vigente. Igualmente, ingresarán mediante concurso de credenciales los miembros especiales del Personal Docente, de Investigación y Extensión en calidad de contratados, para desempeñar cátedras o trabajos de carácter transitorio o para ocupar temporalmente cargos de naturaleza permanente, dependiendo de las necesidades institucionales.

Cláusula No 13 – Sobre la Apertura de concursos de oposición, indica lo siguiente:

> El Ministerio de Educación Superior instruirá a los Directores de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales para que se proceda a la tramitación de las convocatorias periódicas de los concursos de oposición, una vez establecidas las necesidades institucionales de personal docente en las revisiones curriculares, validaciones internas y externas de los planes de estudio y proyectos pertinentes de diversificación de carreras. La periodicidad no debe ser mayor a doce (12) meses.

PARÁGRAFO UNICO: Con la finalidad de regularizar la situación laboral de los docentes que con dos (2) o más años de servicio como docentes contratado, el Ministerio de Educación Superior instruirá a los Directores de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior para que a partir de la fecha de firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, se proceda a la convocatoria de los respectivos Concursos de Oposición dentro de los primeros seis (6) meses de vigencia de este contrato, de acuerdo a la normativa establecida para tal fin.

Cláusula N° 18 - Pago de adelanto de los intereses sobre las prestaciones sociales

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en continuar pagando anualmente a los miembros del Personal Docente ordinarios activos y contratados del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, el adelanto de los intereses de las prestaciones sociales acumuladas al 19/06/1997. Este pago se hará efectivo en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo aplicando un monto del 8.5% al total devengado en el año anterior.

Cláusula N° 19 - Pago de intereses de prestación de antigüedad

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en pagar anualmente los intereses sobre la prestación de antigüedad causada a partir del 19-06-1997, de acuerdo a lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo. Igualmente, conviene en contratar las cuentas individuales de fideicomiso en atención a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su Reglamento.

Cláusula N° 20 Prestación de antigüedad

El Ministerio de Educación Superior acuerda en cancelar a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el pago de la prestación de antigüedad a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, en los términos siguientes:

FECHA DE JUBILACIÓN	No DE DÍAS
Desde el 01-01-1994	45 días anuales por año de

hasta 18-06-1997	antigüedad
Desde el 19-06-1997	En los Términos previstos en el Artículo 108 de la Ley Orgánica de Trabajo vigente

PARÁGRAFO ÚNICO: El pago de la Prestación de antigüedad estará sujeto a los acuerdos previstos con los Profesores de las Universidades Nacionales, en concordancia con las normas de Homologación.
Así mismo en la Convención Colectiva se establecen cláusula, por reajuste de las tablas generales de sueldos a los miembros ordinarios activos del personal docente, de investigación, extensión y postgrado, reajuste del salario a los miembros especiales en calidad de contratados del personal docente, de investigación y extensión.

Cláusula No 23- Prima por Jerarquía

El Ministerio de Educación Superior conviene en incrementar la Prima por Jerarquía a los miembros ordinarios activos del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior que se desempeñen en cargos académico-administrativos de Dirección de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior…

Cláusula No 24 - Prima por hijos o hijas

El Ministerio de Educación Superior conviene en incrementar la Prima por cada hijos o hijas a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, ordinarios y contratados a dedicación exclusiva y tiempo completo activos, como lo señala la Tabla de Sueldos del Personal Docente de las Universidades Nacionales, en concordancia con las Normas de Homologación:

Cláusula No 27 - Aporte a las cajas de ahorros del personal docente, de investigación, extensión y postgrado

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en establecer como aporte al ahorro de los miembros activos ordinarios y contratados del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, la cantidad equivalente al diez por ciento (10%) del

sueldo mensual establecido en la Tabla General de Sueldos expresada en las Cláusulas No 21 del presente Convención Colectiva de Trabajo….

Cláusula No 28- Prima por rendimiento y reconocimiento académico

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en incorporar a los miembros ordinarios del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior a dedicación exclusiva y tiempo completo, al Programa de Estímulo y Rendimiento Académico Individual, destinado a servir como aliciente a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en función de su capacidad y desempeño en las áreas de Investigación, Docencia, Extensión y Producción. El Programa Institucional se ajustará a los mismos parámetros, condiciones, montos y oportunidades que se establezcan para el Personal Docente de las Universidades Nacionales. El Factor Individual del Estímulo al Rendimiento se calculará de acuerdo con una fórmula análoga a la que se establezca para las Universidades Nacionales que tome en cuenta las especificidades y perfil institucional de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales. Los planes de trabajo serán aprobados por el consejo directivo y enviados al Ministerio de Educación Superior para su ratificación como condición previa para aplicar el beneficio de la prima. Así mismo se acuerda la creación de una comisión bipartita y paritaria entre el Ministerio de Ecuación Superior y FENASINPRES para su ejecución.

Cláusula No 30 - Prima permanente por antigüedad

El Ministerio de Educación Superior conviene en continuar cancelando mensualmente, la prima por antigüedad a los miembros del Personal Docente y de Investigación ordinarios que ostenten la categoría de Profesor Titular y Auxiliar Docente V, Dedicación Exclusiva y a Tiempo Completo que tengan por lo menos un año de antigüedad…

Cláusula No 31 - Partidas presupuestarias para viáticos

El Ministerio de Educación Superior instruirá a los Directores de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales para que incluyan en los presupuestos, partidas que garanticen los recursos financieros necesarios para cubrir los gastos de movilización, alojamiento y alimentación, de acuerdo al Tabulador Nacional de Viáticos vigente, a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, que por la naturaleza de su trabajo deban desplazarse

en servicio fuera de la localidad en donde funciona el Instituto o Colegio Universitario. El monto señalado no podrá ser utilizado para otros fines que los previstos en la presente cláusula, salvo autorización del Ministerio de Educación Superior.

Cláusula No 32 - Bono vacacional

El Ministerio de Educación Superior se compromete a cancelar durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un bono vacacional equivalente a ochenta (80) días de salario integral a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los .Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior. A los Docentes que disfruten de licencia sabática o cualquier otro permiso remunerado y a los Decentes que hayan laborado por lo menos seis (6) meses del respectivo año lectivo. Esta bonificación se hará efectiva con quince (15) días de anticipación al inicio del período vacacional. El Bono Vacacional se calculará considerando los siguientes conceptos: sueldo básico mensual, la doceava parte del bono de fin de año, el diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual que se aporta al ahorro y la sumatoria de las primas mensuales. Queda entendido que si a los Profesores de las Universidades Nacionales se les otorgare un bono vacacional superior en monto al aquí señalado, el Ministerio de Educación Superior conviene en cancelar la diferencia correspondiente en base a la Homologación con las Universidades Nacionales. El bono vacacional se calculara aplicando la formula aprobada para los Docentes de la Universidades Nacionales

Cláusula No 33 - Bonificación de fin de año

El Ministerio de Educación Superior se compromete a cancelar durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un bono de fin de año equivalente a ochenta (80) días de salario integral a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior. Esta bonificación se hará efectiva en la primera quincena del mes de noviembre de cada año. El bono de Fin de Año se calculará considerando los siguientes conceptos: sueldo básico mensual, la doceava parte del bono vacacional, el diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual que se aporta al ahorro y la sumatoria de las primas mensuales. Queda entendido que si a los Profesores de las Universidades Nacionales se les otorgare un bono de fin de año superior en monto al aquí señalado, el Ministerio de Educación Superior conviene en cancelar la diferencia correspondiente en base a la Homologación con las Universidades Nacionales.

Cláusula No 34 Cesta ticket

El Ministerio de Educación Superior conviene en entregar en forma mensual, de conformidad con lo establecido en la ley de alimentación para los trabajadores, el ticket alimentario a los miembros del Personal Docente, de investigación y extensión, ordinarios y contratados de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, dependientes del Ministerio de Educación Superior, aplicando el 0.5 del valor de la unidad tributaria.

Cláusula No 47 - Ley Ipasme

El Ministerio de Educación Superior conviene en garantizar la representación de FENASINPRES en: 1. La Comisión que se designe para la Reforma del Estatuto Orgánico del IPASME. 2. En el Consejo Directivo del IPASME en igualdad de condiciones que los demás representantes gremiales que lo integran.

Cláusula No 53 - Jornada de trabajo

El Ministerio de Educación Cultura y Deportes conviene en aceptar los siguientes acuerdos en relación con la naturaleza y duración de la jornada de trabajo:

1) La semana laboral está comprendida de lunes a viernes. En caso Excepcional de requerirse por necesidad de servicio, se podrá de mutuo acuerdo con el docente laborar los días sábados, siempre y cuando no se exceda de las horas estipuladas a la dedicación que corresponda

2) La jornada normal diurna de los Institutos y Colegios Universitarios estará comprendida entre las 7:00 a.m. y las 6:30 p.m.

3) En caso de actividades docentes fuera del horario normal, según sea la situación en cada Instituto o Colegio Universitario, se aplicará una de las siguientes alternativas:

a) Si la hora de clase tiene una duración exacta de sesenta (60) minutos, se computará cada hora de clase a razón de una hora y media (1,5 horas) de trabajo normal.

b) Si la hora de clase tiene una duración menor de sesenta (60) minutos, se sumarán los minutos de las actividades de aula y cada sesenta (60) minutos se computarán a razón de una hora y media (1.5) de clase efectiva.

Cláusula No 54 - Relación docente-estudiante

El Ministerio de Educación Cultura y Deportes a través del Viceministerio de Educación Superior conviene con FENASINPRES en

mantener la relación Docente- Estudiante de acuerdo a las siguientes estipulaciones:

a) En clase teórica, hasta un máximo de CUARENTA Y CINCO (45) estudiantes por aula.

b) En clase teórica-práctica, hasta un máximo de CUARENTA (40) estudiantes por actividad.

c) En clase desarrollada en laboratorios, hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por laboratorio.

d) En clase de taller, hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por Taller.

e) En clase de trabajo de campo hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad.

f) En clase de trabajo dirigido, hasta un máximo de VEINTICINCO (25) Estudiantes por actividad.

g) En clase de práctica deportiva, hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por Sección.

h) En pasantías industriales, hasta un máximo de OCHO (08) estudiantes por Profesor.

i) En clases especiales de Extensión Universitaria (Música, Teatro, Danza y afines,) hasta un máximo de VEINTE (20) estudiantes por actividad.

PARÁGRAFO ÚNICO: Queda entendido, que estas asignaciones máximas de estudiantes se mantendrán siempre y cuando las condiciones físicas y de dotación de las aulas, laboratorios, talleres u otro ambiente de trabajo así lo permita.

Cláusula No 55 - Permisos

El Ministerio de Educación Superior conviene con FENASINPRES en conceder permisos por el tiempo que se determina en los siguientes casos:

1) PERMISO REMUNERADO DE CONCESIÓN OBLIGATORIA:

a) Por estado de gravidez de la docente, ocho (8) semanas antes del parto y doce (12) semanas después del parto; lo que hace un total de cien (100) días hábiles; pudiendo ser acumulados o no, a voluntad de la parturienta previa autorización del facultativo tratante.

b) Por nacimiento del hijo del docente, dos (2) días hábiles

c) Por matrimonio del docente, ocho (8) días hábiles

d) Por muerte de cónyuge, ascendientes o descendientes del docente, tres (3) días hábiles si la muerte ocurre en jurisdicción de la misma entidad política, cinco (5) días hábiles si ocurre en otra jurisdicción del territorio nacional y el profesor se traslada al lugar del hecho.

e) Por enfermedad o accidente grave sufrido por el docente que no le produzca invalidez, hasta por noventa (90) días continuos. Este lapso podrá prorrogarse por tiempo igual según recomendación facultativa.

f) Por comparecencia obligatoria ante autoridades judiciales, administrativas y legislativas, durante el tiempo que fuese necesario.
g) Las demás que señalen las leyes como permiso de concesión obligatoria.
2) PERMISO REMUNERADO DE CONCESION POTESTATIVA
a) Por el tiempo necesario para asistir, en representación del Instituto o Colegio Universitario correspondiente, a eventos nacionales e internacionales educativos, científicos y deportivos.
b) Por enfermedad o accidente grave sufrido por ascendentes, descendentes o cónyuge del profesor hasta por siete (07) días hábiles, si el accidente ocurre en el territorio nacional; y hasta diez (10) días hábiles si el afectado se encuentra fuera del país.
c) Por siniestro que afecte los bienes del docente, hasta por cuatro (4) días hábiles.
3) PERMISO NO REMUNERADO DE CONCESIÓN OBLIGATORIA:
a) Para ejercer cargos de elección popular.
b) Para ejercer cargos Judiciales y Diplomáticos.
c) Para ejercer funciones públicas relevantes en cargos de libre nombramiento y remoción de la Administración Nacional, Estatal y Municipal.
d) Cargos Directivos en Universidades Públicas o Institutos Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación.
PARÁGRAFO UNO: En todos los supuestos anteriores, según sea el caso, el Personal Docente, de Investigación y Extensión beneficiario, se obliga a consignar los documentos probatorios correspondientes: Partida de Nacimiento, Acta de Defunción, Acta de Matrimonio, Constancia de Salida del País, Reposo Médico certificado por el IPASME, nombramientos o designaciones en cargos públicos.
PARÁGRAFO DOS: La duración de los permisos y licencias remuneradas concedidos a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión, cualquiera sea su naturaleza, será reconocida por el Ministerio de Educación Superior, para todos los efectos como servicios prestados ininterrumpidamente.

Cláusula No 57 - Vacaciones anuales

El Ministerio de Educación Superior conviene en establecer que las vacaciones del Personal Docente, de Investigación y Extensión serán acordadas conforme a las siguientes estipulaciones:
1. El lapso de vacaciones anuales remunerado, será disfrutado por el Personal Docente, de Investigación y Extensión que haya prestado servicio activo en el periodo académico inmediatamente anterior a las vacaciones y que vaya a ser contratado para el periodo académico

siguiente al lapso vacacional respectivo o que haya prestado servido activo en todo el año lectivo correspondiente.

2. El periodo vacacional tendrá una duración de sesenta (60) días hábiles.

3. Los organismos sindicales y gremiales podrán acordar con las autoridades de cada instituto y colegio universitario oficial una distribución del periodo vacacional a lo largo del año fiscal, de acuerdo a las condiciones de trabajo y peculiaridades de vida de cada región geográfica del país garantizando lo establecido en la cláusula 57.

4. El pago de las mensualidades correspondientes a las vacaciones anuales se hará efectivo antes del comienzo del disfrute vacacional, para lo cual deberá hacerse uso de los recursos financieros existentes.

5. Si durante el disfrute del periodo vacacional, los Institutos y Colegios Universitarios oficiales, excepcionalmente, requiere los servicios de algún miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión para la realización de actividades planificadas y debidamente aprobadas por el Consejo Directivo, y éstos así lo aceptan, el Ministerio de Educación Superior por órgano del Viceministerio de Educación Superior garantizará el diferimiento del disfrute de las vacaciones en fecha acordada conjuntamente entre las partes.

Cláusula No 58- Régimen especial de previsión social

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en aportar anualmente el monto equivalente al dos por ciento (2%) de la nomina anual de los sueldos básicos del personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes el Ministerio de Educación Superior, como contribución para mejorar y complementar la cobertura del seguro colectivo de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM) y uno por ciento (1%) de la nomina anual de los sueldos básicos para financiar montos de los siniestros que excedan la cobertura establecida en la póliza de seguros. Estos recursos se entregaran directamente a los institutos de Previsión Social o las aseguradoras legalmente constituidas y aprobadas por las asambleas de primer grado convocadas por el sindicato que deberá garantizar la incorporación del Personal Docente y de Investigación a estos institutos de Previsión Social. La instrumentación de esta cláusula estará a cargo de la Comisión Bipartita y Paritaria FENASINPRES - Ministerio de Educación Superior designada para tal efecto, la cual será juramentada en un lapso no mayor de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo; comprometiéndose el Ministerio de Educación Superior en proveer los recursos necesarios para el cumplimiento de la cláusula en el primer bimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El Ministerio

de Educación Superior contratará póliza para los Institutos o Colegios Universitarios que no hayan creado sus Institutos de Previsión Social. Los Institutos de Previsión Social rendirán cuentas anualmente de la administración de estos recursos al Ministerio de Educación Superior.

Cláusula No 59 - Pago de primas de seguro colectivo por muerte natural, muerte accidental, invalidez o incapacidad parcial

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en aportar la cantidad cien millones de bolívares (Bs. 100.000.000) para el año 2005, como contribución al pago de primas de los seguros colectivos de vida, muerte accidental, invalidez o incapacidad parcial para los miembros activos del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La instrumentación de esta cláusula estará a cargo de la Comisión Bipartita y Paritaria FENASINPRES-MES designada para tal efecto, la cual será juramentada en un lapso no mayor de treinta (30) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo; comprometiéndose el Ministerio de Educación Superior en proveer los recursos necesarios para el cumplimiento de la cláusula en el primer bimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El Ministerio de Educación Superior contratará póliza para los Institutos o Colegios Universitarios que no hayan creado sus Institutos de Previsión Social. Los Institutos de Previsión Social rendirán cuentas anualmente de la administración de estos recursos al Ministerio de Educación Superior.

Cláusula No 60 - Aporte para gastos funerarios y nacimientos de hijos

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en pagar a los miembros activos del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, un Aporte de quinientos mil Bolívares (Bs. 500000), por muerte del docente, cónyuge o hijos menores de veintiún (21) años o mayores de veintiún años (21) de estado civil soltero, estudiantes o con necesidades especiales, padre o madre del docente. Para el cumplimiento de este aporte el Ministerio de Educación Superior destinará una partida presupuestaria que será incluida en los presupuestos ordinarios de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior. El Miembro Activo del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de

Educación Superior o sus herederos, harán efectivo el monto correspondiente a través de la Dirección del Instituto en un lapso no mayor de treinta (30) días continuos después de haber formalizado la solicitud, anexando dentro de los sesenta (60) días hábiles los requisitos exigidos para tal fin. La Partida Presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines, salvó justificación sustentada y la aprobación del Ministerio de Educación Superior.

Cláusula No 61 Aporte para gasto por nacimiento de hijos:

El Ministerio de Educación Superior conviene a partir de la firma y depósito de la presente Convención Colectiva de Trabajo en pagar a los miembros activos del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, un Aporte por nacimiento de cada hijo, de quinientos mil Bolívares (Bs. 500000). Para el cumplimiento de este aporte el Ministerio de Educación Superior destinara una partida presupuestaria que será incluida en los presupuestos ordinarios de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior. El docente deberá consignar ante la dirección del Instituto, en un lapso no mayor de 30 días continuos, partida de nacimiento del hijo. La Partida Presupuestaria destinada al cumplimiento de esta cláusula no puede ser utilizada para otros fines, salvó justificación sustentada y la aprobación del Ministerio de Educación Superior.

Cláusula No 62 - Aporte para matrimonial

El Ministerio de Educación Superior, conviene en dar un aporte, por una sola vez, a partir del año 2005, a cada miembro activo del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, que contraiga matrimonio, un monto de quinientos mil bolívares (Bs. 500.000,00). El docente deberá consignar dentro de los sesenta (60) días hábiles el requisito para tal fin.

Cláusula No 63 - Aporte a los institutos de previsión social de los profesores

El Ministerio de Educación Superior se compromete a aportar al Instituto de Previsión Social del Profesorado/ legalmente constituido de cada Instituto, Colegio y Universidades Oficiales dependiente del Ministerio de Educación Superior, en el primer trimestre de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un monto equivalente al uno y medio por cientos (1.5%) de la nomina anual de sueldos básicos, de los miembros del personal docentes, de investigación y extensión. Queda entendido que son beneficiarios a la presente cláusula, los ascendientes y

descendientes, cónyuge o la persona que haga vida marital con el docente debidamente afiliado a dichos Institutos. El monto a que se refiere esta cláusula estará destinado a coadyuvar los programas a desarrollar por los Institutos de Previsión Social del Profesorado. Cada Instituto de Previsión Social presentará planes y rendición de cuentas anuales al MES como requisito para recibir el aporte.

Cláusula No 69 - Jubilación de acuerdo a la edad, dedicación y categoría

El Ministerio de Educación Superior se compromete a continuar concediendo la jubilación a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, según se especifica:

1) El monto de la pensión de jubilación será del ciento por ciento (100%) del último salario devengado:

a) Cuando haya cumplido veinticinco (25) años de servicios en la Administración Publica, de los cuales por lo menos quince (15) años correspondan al ejercicio de la docencia en Educación Superior. Para el disfrute de éste ciento por ciento (100%) se requiere que el docente haya laborado treinta (30) meses antes de la solicitud de la jubilación sin haber cambiado de dedicación. En el caso de que algún Miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión haya cambiado de dedicación en los últimos treinta (30) meses antes de la solicitud de jubilación, le serán promediados los salarios recibidos durante ese lapso para el cálculo de la pensión de jubilación. Si el docente solicitante de jubilación este desempeñando algún cargo con goce de prima, está se considerará para el cómputo de la pensión de jubilación.

b) A los miembros ordinarios del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, con veinte (20) años de servicio en la Administración Pública y sesenta (60) años de edad, de los cuales, por lo menos quince (15) años de servido hayan sido como docente en Educación Superior.

2) Cuando la permanencia en la Educación Superior esté comprendida entre diez (10) y catorce (14) años de servicio como docente en la Educación Superior, el Miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior, tendrá derecho a una pensión de jubilación equivalente al ochenta y dos punto cinco por ciento (82.5%) del último salario devengado.

Cuando la permanencia en Educación Superior sea menor de diez (10) años de servicio, se otorgará pensión de jubilación de conformidad con la legislación vigente. Para el disfrute de estos porcentajes en la pensión de

jubilación se requiere que el docente haya laborado treinta (30) meses antes de la solicitud de la jubilación sin haber cambiado de dedicación. En el caso de que algún Miembro Ordinario del Personal Docente, de Investigación y Extensión haya cambiado de dedicación en los últimos treinta (30) meses antes de la solicitud de jubilación, le serán promediados los salarios recibidos durante ese lapso para el cálculo de la pensión de jubilación. El pago de la pensión de jubilación se hará efectiva a través de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependientes del Ministerio de Educación Superior una vez cumplidos los requisitos exigidos a tal efecto.

Cláusula No 70 - Actualización de las pensiones de jubilación, incapacidad y sobreviviente

El Ministerio de Educación Superior se compromete a actualizar las pensiones de jubilación e incapacidad a todos los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión jubilados y pensionados por incapacidad, de acuerdo al porcentaje en que se incremente la categoría y dedicación con las cuales se les cálculo su pensión. El mismo criterio se utilizará para actualizar las pensiones de sobreviviente. A los fines de garantizar el cumplimiento de la presente cláusula, el Ministerio de Educación Superior, a través de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales dependiente del Ministerio de Educación Superior incluirán en su presupuesto el pago de las pensiones de jubilación, incapacidad y de sobrevivientes, las cuales se harán efectivas en el Instituto o Colegio Universitario Oficial en el cual se encontraba laborando el docente para el momento de producirse la mencionada asignación.

Cláusula No 71 - Cancelación de deudas al personal jubilado

El Ministerio de Educación Superior conviene en constituir una comisión bipartita y paritaria, con la finalidad de gestionar ante los organismos financieros correspondientes, el pago de la diferencia en prestaciones sociales a los docentes jubilados después del 31/12/93 y a los cuales el Fondo de Jubilaciones de la Administración Central les haya cancelado las prestaciones sociales.

Cláusula No 72 - Participación del personal jubilado

El Ministerio de Educación Superior, conviene que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condición de jubilado, gozarán de los beneficios facultades y distinciones académicas que a continuación se especifican:

1) Podrán formar parte de grupos de trabajos o comisiones constituidas para diversos fines, cuando fueren designados por el Consejo Directivo de la institución o el Ministerio de Educación Superior.
2) Cuando el docente jubilado desarrolle proyectos académicos previamente aprobados .por el Consejo Directivo gozará de las facilidades que la institución concede a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión, en cuanto al uso de bibliotecas, laboratorios y publicación de trabajos.
3) Podrán actuar como jurado de Tesis de Grado, Trabajos de Ascenso y concursos de oposición.
4) Podrán designados por el Consejo Directivo del Instituto o Colegio Universitario como asesores (Ad-honorem) de Proyectos y Cátedras en la Institución en la cual prestaron servido.
5) Previa designación del Consejo Directivo del Instituto o Colegio Universitario, podrán representar a la Institución a la cual prestó servicios, en eventos científicos, congresos, foros, conferencias, etcétera.
6) Podrán desempeñar (Ad-honorem) actividades docentes, de investigación, extensión y producción, previamente aprobadas por el Consejo Directivo del Instituto o Colegio Universitario.

Cláusula No 73 - Asistencia al personal jubilado y/o incapacitado

El Ministerio de Educación Superior, conviene que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condición de Jubilados y Pensionados por Incapacidad, gozarán de los beneficios asistenciales que a continuación se especifican:
1) Servicios médico-asistenciales y odontológicos prestados por el IPASME, extensivos a sus ascendientes, descendientes y cónyuge, en las mismas condiciones que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión activos. Igualmente tendrán derecho a los demás servicios prestados por el IPASME en las condiciones establecidas por éste.
2) Aporte a la Caja de Ahorro de los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales, legalmente constituidas, de un diez por ciento (10%) para aquel Personal Jubilado o Incapacitado que este afiliado a las mismas y que aporte la misma cantidad. El Porcentaje a que se hace referencia será calculado tomando como base el Sueldo Mensual en la Tabla General de Sueldos expresada en la Cláusula No 71 de la presente Convención Colectiva, considerando la Categoría y Dedicación que le correspondía al Personal Docente al momento de producirse la Jubilación o Incapacidad.
3) Disfrute de las Cláusulas 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66 y 67 de la presente Convención Colectiva, correspondientes al RÉGIMEN DE PREVISIÓN

SOCIAL, en las mismas condiciones que los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión activos.
4) Los beneficio asistencial que le sea aplicable.

Cláusula No 74 - Bono de recreación al personal pensionado por jubilación o incapacidad

El Ministerio de Educación Superior se compromete a otorgar un bono de recreación a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condiciones de Jubilado o Pensionado por Incapacidad, en las mismas condiciones que el bono vacacional aplicado al personal activo. El monto de este bono se calculará aplicando el mismo factor utilizado para el cálculo del bono vacacional de los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales en condiciones de Activos. El bono de recreación estipulado en esta Cláusula sustituye al bono vacacional que se venía otorgando.

Cláusula No 75- Bonificación de fin de año al personal jubilado, pensionado por incapacidad o pensión de sobreviviente

El Ministerio de Educación Superior se compromete a otorgar una bonificación de fin de año a los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condiciones de Jubilado, Pensionado por Incapacidad y Pensionados por sobrevivencia, en las mismas condiciones que el personal activo. El monto de este Bono se calculará aplicando el mismo factor utilizado para el cálculo del bono de fin de año de los miembros del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales Ofíciales en condiciones de activos.

Cláusula No 76 - Pensión por incapacidad

El Ministerio de Educación Superior conviene en otorgar a los miembros ordinarios del Personal Docente, de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios oficiales una pensión de incapacidad por enfermedad o por accidente ocurrido en ejercicio de sus funciones, siempre que haya prestado servicio docente por un período no menor de tres (3) años en los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales El monto de esta pensión se establecerá como se especifica: a) Hasta tres (3) años de servicio sesenta y siete por ciento (67%) del salario que venga devengando el docente. b) Con más de tres (3) años de servicio, la pensión será del sesenta y siete por ciento (67%) del salario que venga devengando el docente más un uno por ciento (1,0%) por cada año

> adicional como docente activo hasta un máximo de ochenta por ciento (80%).

Cláusula No 77 - Pensión de sobreviviente

> El Ministerio de Educación Superior (MES) conviene en otorgar la pensión de sobreviviente que se causare por el fallecimiento del Miembro del Personal Docente, de Investigación y Extensión en condición activo, jubilado o pensionado por Incapacidad, al cónyuge, concubina (o), a los hijos menores de veintiún (21) años, a los mayores de veintiún (21) año y hasta veinticinco (25) año de edad en condición de estudiante regular de Educación Superior, a los hijos mayores de veintiún (21) año con incapacidad física o mental y a los ascendientes…

2.4 Definición de Términos

Accidentes de Trabajo: todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o al fallecimiento, resultante de cualquier causa de fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, o por el hecho o con ocasión del trabajo será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento sobrevenida en las mismas circunstancias.

Adiestramiento: Es el conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos o fines de la empresa.

Administración Pública: Es una rama del campo más amplio de administración. Se puede decir que la administración pública es una especie mientras que la administración es el género, y ha adquirido una connotación especial: significa “gubernamental” o del “gobierno”. Por lo tanto, administración pública es conducir los asuntos del gobierno en todos lo nivel estadal y local.

Antigüedad: tiempo de servicio prestado por los miembros del personal docente y de investigación en los institutos y colegios universitarios oficiales, en la administración pública nacional central y descentralizada estatal o municipal.

Aptitud: Cualidad por la que un sujeto es apto, adecuado para un determinado fin. Suficiencia para obtener y ejercer un empleo o cargo. Capacidad natural para el desempeño de cualquier actividad.

Becas y Ayudas Educativas: Los beneficios recibidos por los miembros del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales, para su mejoramiento académico, así como para sus hijos, según lo estipulado en la presente convención colectiva de trabajo.

Capacidad: Aptitud o suficiencia para hacer alguna cosa. Talento o disposición para emprender bien las cosas. Es el potencial que tiene una persona para asumir cualquier puesto o cargo que se le asigne en determinado tiempo.

Carga Docente: es la cantidad de horas semanales que cada miembro del personal docente, de investigación y extensión dedica al dictado de clases, ya sean teóricas, prácticas o teórico-prácticas. La carga máxima será de dieciséis (16) horas semanales para el personal a dedicación exclusiva y a tiempo completo, los docentes a medio tiempo tendrán una carga horaria máxima de doce (12) horas,

Comisiones: conjunto de representantes designados por las partes, para gestionar el cumplimiento de alguno o varios aspectos de la presente convención colectiva de trabajo o para ejecutar acciones que conduzcan al logro de las tareas encomendadas.

Convención Colectiva de Trabajo: se refiere a la I Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el ministerio de educación superior y la federación nacional de sindicatos de profesores de educación superior (Fenasinpres).

Desarrollo: Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de la organización. Es la evaluación de posibilidades de crecimiento o de promoción de una persona en sentido general.

Días Feriados: días de asueto contemplados en la ley orgánica del trabajo, 5 de diciembre, día del profesor universitario y los que surjan de acuerdo a resoluciones de los gobiernos regionales y locales.

Distribución de la Carga Académica: cantidad de horas semanales que cada miembro del personal docente, de investigación y extensión dedica a los fines de impartir la enseñanza, la realización de actividades de investigación, extensión y producción, así como todas aquellas actividades derivadas de las funciones propias del personal docente, de investigación y extensión, en la sede de los institutos y colegios universitarios oficiales o en áreas distintas a ellas y comprenden las siguientes cargas:

Enfermedades Profesionales: se entiende como enfermedades profesionales, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el cual los miembros del personal docente investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales se encuentran expuestos en su jornada de trabajo. aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo, todo de acuerdo a la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo y lo previsto en cualquier otra disposición sobre la materia emanada de las autoridades competentes.

Escala General de Sueldos: este término se refiere a las tablas que establecen el sueldo básico del personal docente, de investigación y extensión, de acuerdo a la naturaleza, categoría del cargo y dedicación.

Estabilidad: se refiere al derecho de los miembros del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales; que le garantiza su permanencia en el cargo de acuerdo con las normas legales vigentes y a los principios acordados en la presente convención colectiva de trabajo.

Fideicomiso: es un instrumento bancario mediante el cual el ministerio de ecuación superior deposita la prestación de antigüedad del personal docente, investigación y extensión, de acuerdo a lo establecido en la ley orgánica del trabajo vigente.

Fuero Sindical: inamovilidad de la cual gozan los miembros del personal docente, de investigación, y extensión activos, mientras desempeñen cargos directivos de representación sindical y delegados en el centro de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral y de educación vigentes.

Grupo Familiar: se refiere a los siguientes familiares de los miembros del personal de docente, investigación y extensión de los institutos y colegios. universitarios oficiales: padres, cónyuges, concubinos, concubinas, hijas e hijos.

Hijos con Necesidades Especiales: a los hijos cuyas características de naturaleza variable, físicas, psicológicas o sociales, exigen medidas particulares a su favor, ya sea temporal o permanente a pesar de la gran variedad de sus formas y etiologías, se les unifica en un mismo campo porque representan dificultades considerables para el rendimiento académico y para establecer relaciones de comunicación y participación en su medio.

Institutos de Previsión Social: se refiere a los institutos de previsión social para asistencia de los miembros del personal docente, investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales legalmente constituidos en cada instituto y colegio universitario oficial.

Licencia Sabática: se refiere al permiso otorgado a los miembros ordinarios del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales, conforme a las disposiciones legales y a la reglamentación que rige a este personal.

Pensión de Jubilación: asignación mensual que reciben los miembros del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales, a quien se les haya otorgado el beneficio de la jubilación.

Pensión de Sobreviviente: asignación que causare a favor de sus herederos, el fallecimiento de algún miembro ordinario del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales en condición de activo, jubilado o pensionado por incapacidad.

Pensión por Incapacidad: este término se refiere a la asignación mensual que reciben los miembros del personal docente, de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales, como consecuencia de su incapacidad física o mental que lo inhabilita para continuar en el servicio activo.

Personal Docente de Investigación y Extensión de los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales: este término se refiere a los miembros del personal docente, de investigación, extensión y postgrado de los institutos y colegios universitarios oficiales, en condición de activos, dependientes del ministerio de educación superior, clasificados en: profesores ordinarios y especiales(contratados y auxiliares docentes), y a los jubilados y pensionados en las cláusulas de esta convención que les aplique.

Planificación: Significa adoptar decisiones concretas sobre objetivos, formulas, políticas, fijar procedimientos, realizar presupuestos y pronósticos, confeccionar programas y valerse de las estrategias necesarias para la coordinación integral de todos los planes.

Prestación de Antigüedad: pago contemplado a los docentes de investigación y extensión de los institutos y colegios universitarios oficiales de conformidad con lo previsto en el artículo 108 de la ley orgánica del trabajo vigente.

Representantes: para los efectos de la presente convención colectiva de trabajo, se consideran representantes de las partes, a toda persona debidamente autorizada por las mismas, para gestionar lo relativo al cumplimiento de la presente convención colectiva de trabajo.

Salario Integral: se refiere al ingreso que debe emplearse para el cálculo de la prestación de antigüedad prevista en la ley orgánica del trabajo. Dicho salario, a tales efectos, comprende: sueldo básico, sumatoria de las primas, el aporte patronal a las cajas de ahorro del personal docente, de investigación y extensión, la cuota parte del bono vacacional y la cuota parte del bono de fin de año.

Cuadro 1: Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
CAPACITACION	Técnica de formación que se le brinda a una persona o individuo en donde este puede desarrollar sus conocimientos y habilidades de manera más eficaz. (Thompson, 2006)	- Técnica - Formación - Conocimientos - Habilidades - Eficacia	- Equipos de trabajo - Necesidades - Departamento - Paradigma - Toma de decisiones - Planificación - Actividades - Funciones - Departamento de recursos humanos - Conflictos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
CONVENCION COLECTIVA	Acuerdo normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables a las relaciones individuales de trabajo en el campo de las representaciones respectivas.	- Normativo - Sindicatos - Categorías - Economía - Trabajo - Relaciones individuales - Representaciones	- Objetivos deseados - Enfoques e innovaciones - Convención colectiva - Reestructuraciones - Formación - Directrices - Discusión - Imponer - Convención colectiva	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Naturaleza de la Investigación

La investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Para obtener algún resultado de manera clara y precisa es necesario aplicar algún tipo de investigación, la investigación esta muy ligada a procesos de cambio sociales, esta posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada. La investigación tiene como base el método científico y este es el método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

Por las características de las variables, la investigación corresponde a un diseño descriptivo. Por cuanto se va a describir el comportamiento de las variables dentro de la realidad objeto de estudio; en este sentido, Ballestrini (2002), señala el siguiente aspecto: "...En este tipo de trabajo no se manipula ninguna variable por cuanto se limita a observar y describir los fenómenos" (p.65).

Como estrategia se empleó el estudio de campo, es decir, en este estudio el investigador entra en contacto con el sujeto para obtener la información. Destacando además que lo precitado por el autor anteriormente mencionado responde a la concepción teórica y permite el desarrollo metodológico de la Investigación.

3.2. Tipo de Investigación

En este sentido Méndez (1995) señala: "...El nivel de profundidad con el cual el investigador busca abordar el objeto del conocimiento" (p.65). Lo anteriormente expuesto indica que el nivel del conocimiento científico y la investigación como tal se ubica en el campo descriptivo; debido a que el tema se encuentra inmerso en las ciencias sociales ocupándose de la descripción y de las características que identifican lo diferentes elementos y su interrelación.

3.3 Fases del Estudio

De acuerdo a la investigación, es relevante considerar tres fases que van a tener una coherencia dentro de la investigación, la misma debe cumplir con los siguientes parámetros:

Fase 1: Diagnóstico de la realidad: proceso exhaustivo de la situación problemática en el escenario que se presenta, con el fin de proponer un plan de capacitación dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

Fase 2: Interpretación de la información: La información obtenida se, interpretara y analizara de acuerdo a los datos obtenidos por medio de la observación directa de la realidad y la aplicación de instrumentos dentro de la población.

Fase 3: Formulación: donde se formulara un plan de capacitación dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

3.4. Población y Muestra

3.4.1 Población

Para Balestrini (2002), la población representa: "… cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas, y para lo cual serán validas las conclusiones obtenidas en la investigación". (p. 122). Para Morlés (citado por Arias, 1999), expresa que la población o universo se refiere "Al conjunto de elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación" (p.49). En este sentido, la población estuvo conformada por veinte (20) empleados pertenecientes al departamento de recursos humanos del I.U.T. Región los Andes.

3.4.2. Muestra

La muestra según Tamayo (2000), consiste en: "...subgrupo de elementos extraídos de la población" (p.125) y en este caso la población es igual a la muestra, por lo tanto se considera tipo exhaustiva o censal por tener el investigador acceso total a la unidad de análisis.

3.5 Técnica de Recolección de Datos

En esta etapa de la investigación se realizó el almacenaje de la información facilitando realizar descripciones y emitiendo juicios acerca de los resultados para realizarlos con los objetivos planteados. La técnica a emplear fue la entrevista dirigida a través de la aplicación de un instrumento, evaluación del desempeño para la detección de necesidades de adiestramiento.

En este sentido Zerrilli (1993), plantea..."…este tipo de entrevista consiste por tanto, en esencia, en una serie de preguntas precisas y específicas que el entrevistado dirige al candidato, quién no tiene otra posibilidad que responder dentro de los

estrictos límites de cada pregunta" (p.256) Se seleccionó este tipo de técnica por ser una de las más utilizadas, ya que facilitara la obtención de datos y garantizara la confiabilidad de los mismos.

Las investigaciones ubicadas en el paradigma cuantitativo para Hurtado y Toro (2001) se caracterizan por "… usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y de la estadística" (p. 41) y las de corte cualitativo para Martínez (2004) por estar dirigidas "a identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones" (p. 66), se adaptan a la idea de Yuni y Urbano (2005) quienes plantean que en: " En las metodologías cualitativas la recolección y el análisis de datos son procesos simultáneos, que se desarrollan durante todo el proceso metodológico" (p.187).

En esa lógica, el investigador "toma contacto" con el campo sólo en el momento de la recolección de información y esa es su única oportunidad para recabar la información que necesita.

3.6 Validez y Confiabilidad

La validez de un instrumento, de acuerdo a Arnal y Otros, citados en Hurtado y Toro (2000) es "…la que permite detectar la relación real que se pretende analizar, es decir que sus resultados deben contestar las preguntas formuladas y no otro asunto…" (p.83).El instrumento de recolección de datos serán sometidos a la validación por juicio de expertos, se proporcionara a tres expertos: un Magíster en derecho laboral un Magíster en Recursos Humanos y un Magister en Metodología; un protocolo de validación, en los cuales se establecerán los siguientes criterios: presentación, redacción y ortografía, sencillez en los enunciados, ambigüedad, correspondencia de los ítems con los indicadores establecidos en el cuadro de variables.

Es importante considerar, que todo instrumento de medición necesita de su verificación en relación a la determinación de su consistencia interna a fin de que

cumpla lo que se quiere medir, de esta manera, Sabino (2002), expresa: “La validez indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construido y no otras parecidas“(p. 98). Por lo que, una vez consideradas las observaciones formuladas por los expertos, se realizaran las correcciones pertinentes, referidas a falta de claridad en algunos ítems y a la redacción e incorporación de otros. La confiabilidad de acuerdo con Ary y otros citado por Hurtado y Toro (2000) “…denota el grado de congruencia con que se realiza una investigación” y se fundamenta “en el grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumplen su finalidad” (p.85).

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante una prueba piloto aplicada a 7 sujetos (personal administrativo) no integrantes de la muestra, comprobándose la misma a través del coeficiente Alpha de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N}{(N-1)\left[\frac{1-\sum Si^2}{St^2}\right]}$$

Donde:

N = Número de ítems de la escala

Si^2 = Varianza de los porcentajes de cada ítems

St^2 = Varianza de los porcentajes totales.

El resultado fue de 0,91 lo cual es altamente confiable para ser aplicado a la población en estudio.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La investigación es una actividad reflexiva porque se requiere del examen profundo, atento y minucioso de diferentes elementos: de las fuentes de conocimiento, es decir, los datos que se encuentran en la realidad; de los problemas asumidos; de los modelos de comprobación de las hipótesis; de los planes para

desarrollar todas y cada una de las actividades de la investigación. Es sistemática porque lo importante en ella no es tanto dar con datos aislados, sino por cuanto posibilita vincular o relacionar pensamientos, con los datos derivados del análisis crítico de las fuentes de conocimiento; integra, mediante relaciones de coordinación y subordinación, los conocimientos adquiridos en el conjunto de los conocimientos organizados o de las teorías válidas existentes. La investigación es metódica porque requiere de procesos lógicos para adquirir, sistematizar y transmitir los conocimientos; porque son necesarias ciertas vías para el estudio de determinados objetos; es decir, de métodos que permitan realizar de la mejor manera la indagación de la realidad.

El instrumento de recolección de datos será la encuesta y la técnica la observación, dirigido a los sujetos que conformaran la muestra, según Tamayo y Tamayo (2000) contiene aspectos fundamentales del fenómeno a estudiar y permite aislar ciertos problemas de mayor interés, es decir, "… reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio" (p.124). Es relevante considerar, que la tarea de observar, dentro de la técnica de recolección de datos, no es una mera percepción pasiva de hechos, situaciones o cosas. Es una percepción activa, lo cual significa seleccionar, organizar y relacionar los datos referentes al problema.

Resulta indispensable registrar toda observación que se haga, para poder organizar luego lo percibido en un conjunto coherente. Los medios más comúnmente utilizados son: cuadernos de campo, diarios, cuadros de trabajo, gráficos y mapas. Se aplicaran un cuestionarios tipo encuesta al personal administrativo, compuesto por veinte (20), ítems cada uno. Las alternativas serán presentadas según la modalidad de Escala Likert. Por apoyarse en un trabajo de campo, la presente investigación recurrirá a la técnica de la encuesta, en su modalidad de cuestionario, previa validación y cálculo de la confiabilidad, luego de aplicar un estudio piloto.

3.8 Procedimiento para la Recolección y Análisis de la Información

Los datos analizados se basaron en la técnica estadística de índices específicamente porcentajes cuya técnica, de acuerdo a Hurtado (2000) es utilizada cuando el investigador está interesado en "… conocer la magnitud o intensidad con la cual se presenta un evento, o con qué frecuencia aparece" (p.499). La forma de presentación de los datos analizados fue a través de la técnica de tablas estadísticas, definida por Rivas (2001), como: "… una ordenación de datos numéricos en filas y columnas con las especificaciones correspondientes acerca de la naturaleza de los datos" (p.38). Finalmente, se representaron en barras tridimensionales y se procedió al análisis que permitió elaborar la descripción de los hechos y opiniones de los sujetos de investigación, relacionándolos en su interpretación con las aplicaciones teóricas que permitieron ubicar las incidencias de los hallazgos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para este capítulo se presentó la información que fue recabada mediante la aplicación del Instrumento, elaborado para tal fin; el mismo permitió medir las variables propuestas para la investigación. De acuerdo a Sabino (2000) "El procesamiento de los datos, comprende la selección, ordenación y clarificación de los datos obtenidos para permitir su posterior análisis… " (p. 172). En esta sección pues, se explican y describen a través de análisis inferenciales, deducciones, entre otros, lo más veraz posible, según la realidad de los constructos, lo cual llevará a constatar un plan de acción dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

Para tal efecto, se partió de una matriz de datos cuantitativos, con todos los resultados resumidos. Seguidamente se organizaron los datos recabados en cuadros de distribución de frecuencias simples y porcentuales, representándolas, como apoyo, mediante gráficos; los análisis así expresados se hacen en forma numérica como se dijo, para luego realizar el análisis verbal. Todo esto, tomado del cuestionario aplicado al personal que labora el Departamento de Recursos Humanos del IUT-Región los Andes.

MATRIZ GENERAL DE DATOS

Indicador	Siempre		Casi siempre		Alguna Veces		Casi nunca		Nunca	
	F(x)	%	F(x)	%	F(x)	%	F(x)	%	F(x)	%
1	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
2	04	20.00	03	15.00	09	45.00	04	20.00	00	00.00
3	02	10.00	04	20.00	09	45.00	05	25.00	00	00.00
4	05	25.00	04	20.00	03	15.00	07	35.00	00	00.00
5	06	30.00	04	20.00	10	50.00	00	00.00	00	00.00
6	02	10.00	04	20.00	09	45.00	05	25.00	00	00.00
7	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
8	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
9	02	10.00	04	20.00	09	45.00	05	25.00	00	00.00
10	06	30.00	04	20.00	10	50.00	00	00.00	00	00.00
11	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
12	03	15.00	05	25.00	09	45.00	03	15.00	00	00.00
13	06	30.00	04	20.00	10	50.00	00	00.00	00	00.00
14	04	20.00	06	30.00	10	50.00	00	00.00	00	00.00
15	02	10.00	04	20.00	09	45.00	05	25.00	00	00.00
16	03	15.00	05	25.00	09	45.00	03	15.00	00	00.00
17	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
18	03	15.00	04	20.00	10	50.00	03	15.00	00	00.00
19	02	10.00	04	20.00	09	45.00	05	25.00	00	00.00
20	06	30.00	04	20.00	10	50.00	00	00.00	00	00.00

4.1. Cuestionario dirigido al personal del Departamento de Recursos Humanos del I.U.T. Región los Andes

Cuadro 2: ¿Forma equipos de trabajo con su personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

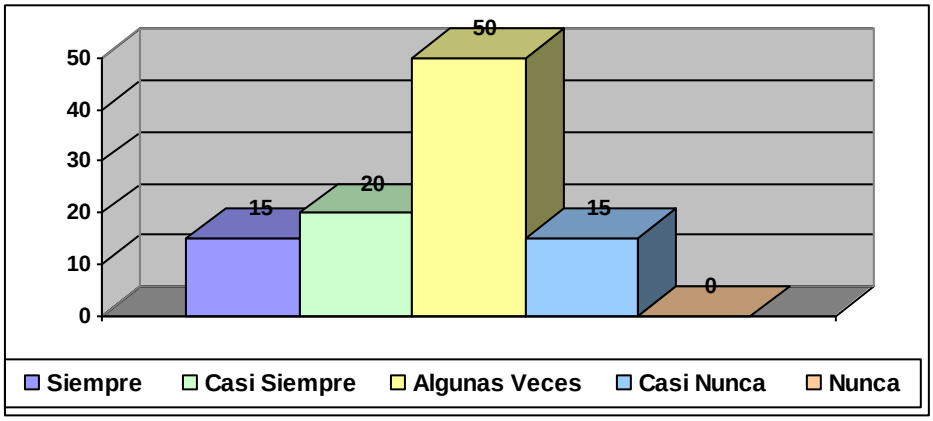

Gráfico 1: Planes de desarrollo y fortalecimiento según la forma de trabajo en equipo. **Fuente**: Cuadro 2

El 50% de los encuestados opinaron que alguna veces forma equipos de trabajo con el personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento, un 20% casi siempre, un 15% siempre y casi nunca respectivamente. Una capacidad gerencial que permita analizar una situación determinada que orienten su accionar, organizar y administrar adecuadamente sus recursos, y garantizar el desarrollo de la convención colectiva vigente. La capacidad gerencial entendida igualmente como un proceso de gestión que promueva y crea liderazgo y compromiso entre las personas vinculadas a la organización para proyectarla y lograr su crecimiento permanente. Por lo general,

cuando se llega a tener un desarrollo y crecimiento institucional, sucede frecuentemente que a mayor capacidad técnica y a mayor especialización en el conocimiento por parte del equipo de trabajo, se logra tener una mayor capacidad de conseguir recursos. Esto conlleva a la necesidad de llevar los procesos organizativos y administrativos de manera organizada y sistemática, con trabajo en equipo que logren establecer planes de desarrollo que conlleven al fortalecimiento institucional y de la aplicación de la convención colectiva vigente.

Cuadro 3: ¿Planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento respecto a la aplicación de la convención colectiva vigente, como estrategia dentro de un comportamiento organizacional?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	04	20.00
Casi Siempre	03	15.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	04	20.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

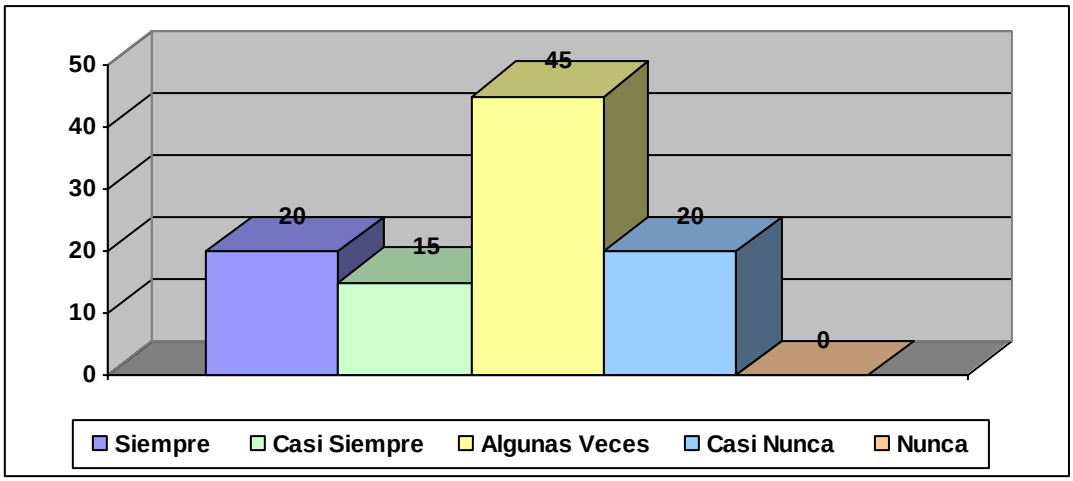

Gráfico 2: Planificación tomando en cuenta las necesidades del departamento. **Fuente**: Cuadro 3

El 45% del personal del departamento de recursos humanos del IUT manifestó que algunas veces planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento

respecto a la aplicación de la convención colectiva vigente, como estrategia dentro de un comportamiento organizacional, un 20% siempre, el 15% casi siempre y un importante porcentaje del 20 casi nunca. Esto indica la falta de organización en las labores que tenga que ver directamente con la Convención Colectiva, lo que hace necesario la incorporación de estrategias para actualizar lo contemplado en esta.

La convención colectiva vigente, busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa. Es un reto para los gerentes, pues, hoy constituye una de las tareas más importantes; la organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización.

Cuadro 4: ¿El departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	02	10.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	05	25.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

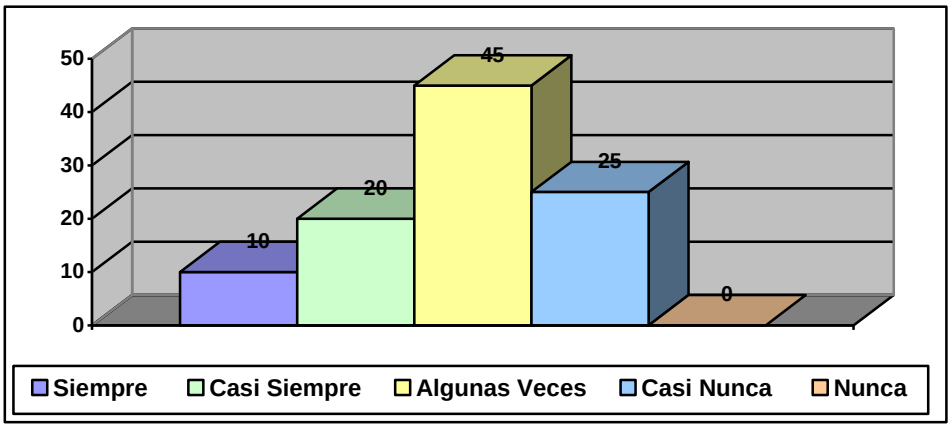

Gráfico 3: Recursos adecuados para su funcionamiento. **Fuente**: Cuadro 4

Como se observa en el grafico 3 el 45% opino que algunas veces el departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento, un 25% manifestó casi nunca, el 20% casi siempre y u 10% siempre. La existencia de políticas claras para la elaboración y ejecución del presupuesto y para la distribución de recursos, con un presupuesto adecuado para las necesidades de la institución y la aplicación de la convención colectiva vigente, de cada programa podrá conducir a la eficacia en las tareas relacionadas y eficiencia en la administración de los recursos que conlleve al logro de los objetivos propuesto, cumpliendo así lo estipulado.

El desarrollo y la modernización de la gestión técnico-administrativa en la Universidad es un instrumento fundamental para brindar un apoyo más eficaz y eficiente a las diferentes actividades del departamento contribuyendo con ello a la materialización de los objetivos estratégicos, pero, esto se logra cotando con recursos financieros suficientes

Cuadro 5: ¿Reconoce que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	05	25.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	03	15.00
Casi Nunca	07	35.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

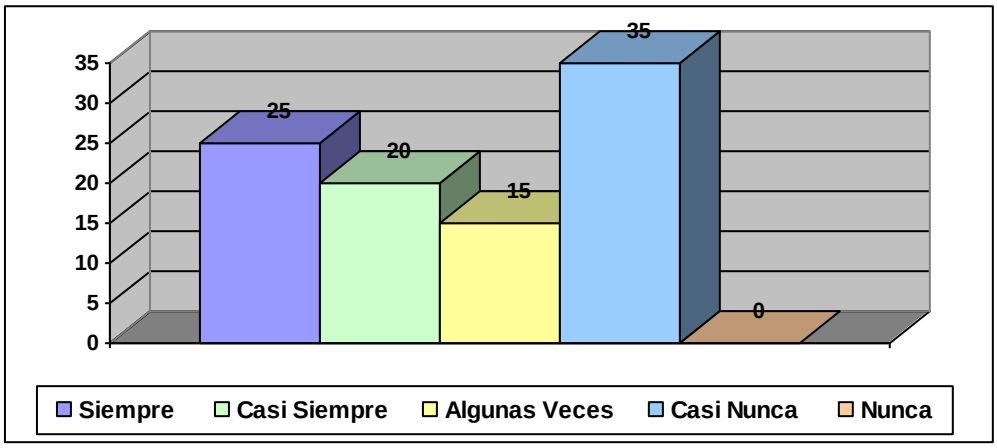

Gráfico 4: Paradigma enmarcado dentro de un proceso de justicia. **Fuente**: Cuadro 5

El 35% de los encuestados opinaron que casi nunca reconocen que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia, un 25% manifestó siempre estar en concordancia por el respeto a los derechos, un 20% casi siempre. El contexto actual exige con urgencia generar capacidades hoy deficientes o ausentes, por cuanto, es indispensable la creación de estrategias que se encargue de las medidas necesarias para garantizar el derecho a la aplicación de la convención colectiva vigente.

Cuadro 6: ¿Existe equidad en cuanto a la toma de decisiones y a la aplicación de la convención colectiva vigente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	06	30.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	00	00.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

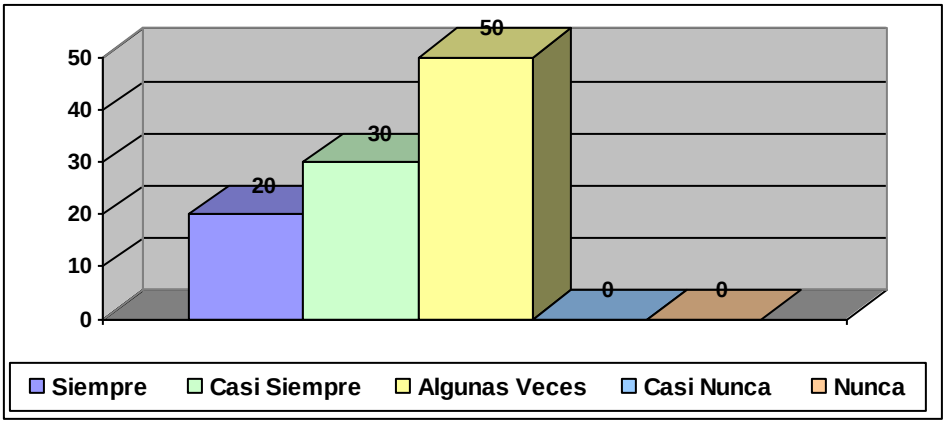

Gráfico 5: Equidad en cuanto a la toma de decisiones. **Fuente**: Cuadro 6

La descentralización y la participación son dos medios para incorporar a los procesos públicos de toma de decisiones sectores más amplios de una población determinada, con un papel de información y control de esos procesos. La mayoría de

las justificaciones en el manejo de personal parten del supuesto de que la mayor participación, en la aplicación de la convención colectiva vigente y en la toma de decisiones en asuntos públicos es buena en sí misma y de que puede mejorar la eficiencia, la equidad, el desarrollo y la administración de los recursos. Esto contrasta con los resultados que indican algunas veces existe equidad en cuanto a la toma de decisiones, con el 50%, mientras el 30% manifestó casi siempre.

Cuadro 7: ¿La planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos y la aplicación de la convención colectiva vigente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	02	10.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	05	25.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

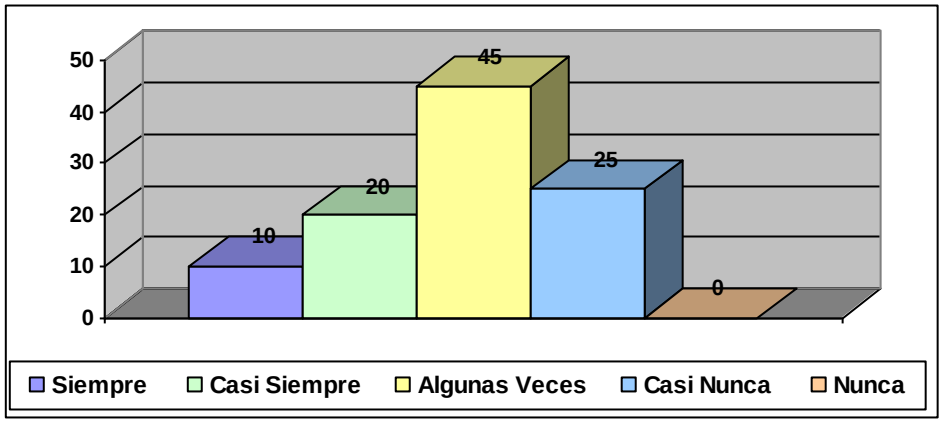

Gráfico 6: Planificación Flexible ante los cambios, necesidades e imprevistos. **Fuente**: Cuadro 7

El 45% de los encuestado manifestaron que algunas veces la planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos, un 25% casi nunca y el 20% casi siempre. La aplicación de la convención colectiva vigente y la planificación de los recursos humanos es la previsión de las necesidades humanas y el estudio de la problemática que orientarán al conocimiento y racionalización del

contingente humano de la empresa. Es pues un conjunto de medidas relacionadas con el personal y con las previsiones de la empresa con plazo determinado. El departamento de Recursos Humanos de hoy debe ser capaz de crear sintonía entre la organización y las cambiantes demandas del entorno. Debe conducir a la empresa, creando en ella la capacidad de actuar en forma coordinada y adaptable a los desafíos que enfrenta.

Cuadro 8: ¿Determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

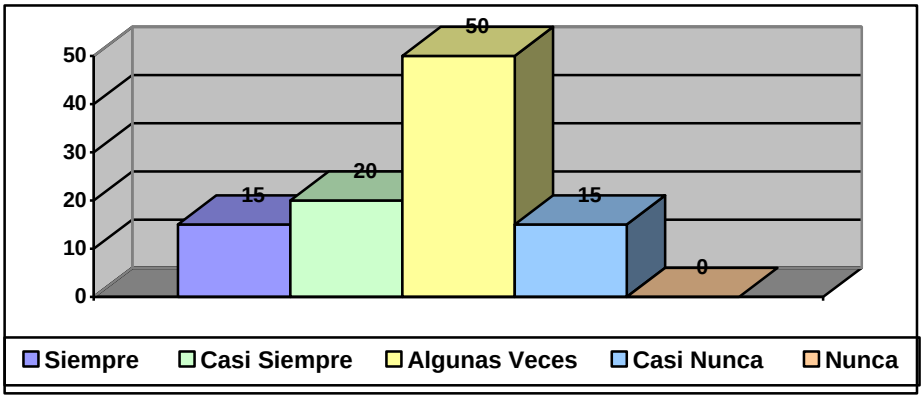

Gráfico 7: Actividades a realizar para el logro de los objetivos. **Fuente**: Cuadro 8

Las actividades efectuadas en los recursos humanos deben tener una visión colectiva, hacia el logro de objetivos de forma conjunta, es por ello que la planificación es un ingrediente importante en todo este proceso. Las consecuencias derivadas de no realizar una correcta planificación de los recursos humanos se pueden extender a plantillas sobredimensionadas, lo cual constituye un grave problema, evento éste, que dificulta sólo en el caso de determinadas categorías profesionales.

También aumenta la probabilidad de que permanezcan vacantes puestos de trabajo claves durante más tiempo del deseado; es corriente la falta de coordinación en el proceso de contratación, lo cual da lugar a situaciones lamentables como, por ejemplo, el caso de recurrir a dos empleados para cubrir el mismo puesto.

Otros efectos no deseados son escasez o ausencia de información sobre el personal, dificultad para la elaboración de planes de carrera debido a una desequilibrada composición de los grupos de efectivos según sus edades, menosprecio hacia la gestión de la sucesión, desafectación no programada bien por necesidades económicas o por decisiones individuales motivadas por la frustración, entre otros. En este sentido, el 50% de los encuestados algunas veces determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad

Cuadro 9: ¿Da a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

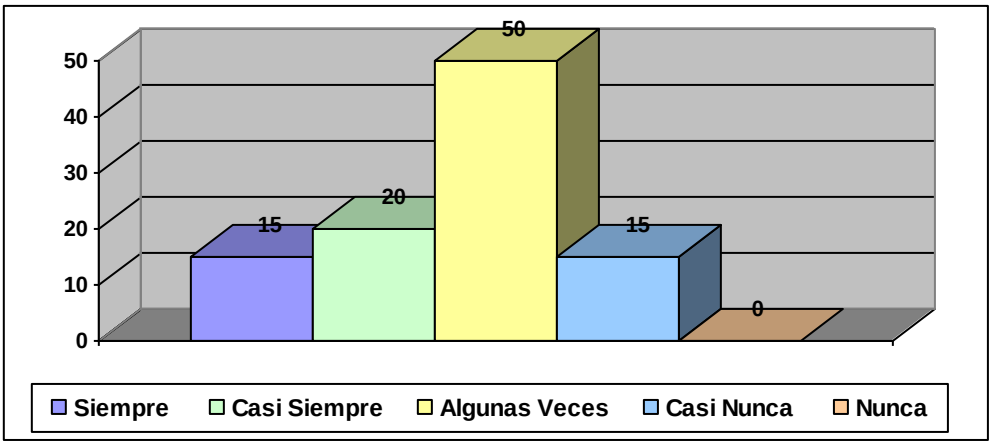

Gráfico 8: Funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución. **Fuente**: Cuadro 9

Se observa en el grafico 8 que el 50% de los encuestados opinaron que algunas veces dan a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad, mientras el 20% manifestó algunas veces. A fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos dentro de toda organización es indispensable suministrar la información necesaria que agilicé los procesos, es por ello que dar a conocer la aplicación de la convención colectiva vigente, las funciones de cada miembro permitirá una gestión mas eficiente pues el control de lo realizado podrá efectuarse regularmente y de acuerdo con las metas establecida.

Cuadro 10: ¿Existe respeto mutuo en el personal administrativo del departamento de recursos humanos?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	02	10.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	05	25.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

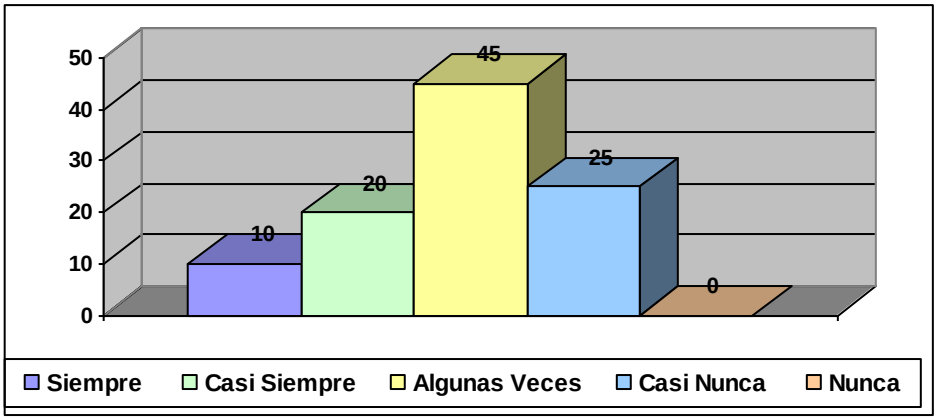

Gráfico 9: Respeto mutuo en el personal administrativo. **Fuente**: Cuadro 9

El personal encuestado que labora en el departamento de recursos humanos opino que existe poco respeto mutuo en el personal administrativo, pues, el 45% opino algunas veces, un 25% casi nunca. El desarrollo de labores en un ambiente de respeto mutuo, de acuerdo a los reglamentos de organización, convención colectiva vigente, funciones y responsabilidades de la dependencia a la que pertenece y en base a un plan de trabajo, en cuya elaboración haya participado de acuerdo a su nivel de preparación y responsabilidad en el cargo; propicia la cultura del diálogo en la solución de conflictos como un modo de actuación ético, con un alto sentido de identidad y aceptación de la característica de cada persona.

El respeto mutuo y la cordialidad que debe existir entre los trabajadores de todos los niveles ocupacionales, sin soslayar los principios de autoridad, orden y disciplina, pues de esta manera la voluntad de concertación, el espíritu de justicia, la equidad y celeridad con que deben resolverse las diferencias, problemas o conflictos que se puedan generar en el trabajo.

Cuadro 11: ¿La actitud asumida por el jefe ante conflictos, por la no aplicación de la convención colectiva vigente es la más coherente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	06	30.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	00	00.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

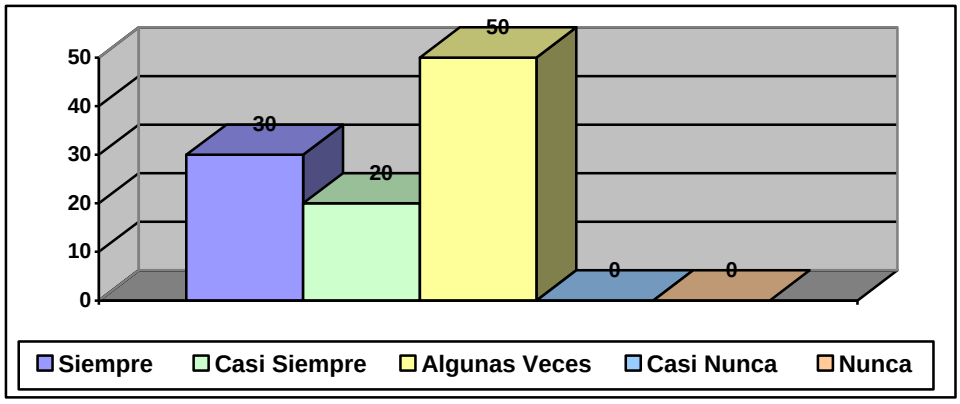

Gráfico 10: Actitud asumida por el jefe ante los conflictos. **Fuente**: Cuadro 10

Un alto porcentaje. 50%, considera que la actitud asumida por el jefe ante conflictos algunas veces es la más coherente, mientras el 30% opina que siempre y el 20% casi siempre. Esto indica falta de autoridad del jefe entre los miembros de la organización. El conflicto es necesario para la supervivencia de cualquier organización. Tendiendo en cuenta que esta se concibe como un sistema en el que naturalmente se presentan interacciones y procesos internos (dentro de esa relación entre sus partes), e intercambios de información y recursos con el medio externo.

En este sentido la organización puede pensarse como un sistema abierto y en consecuencia, el conflicto sería el grado de desorden que presenta dicho sistema (entropía). En los momentos en los que aparece el desorden (conflicto) se tiende a corregirlo y esa corrección de la entropía lleva a que se instaure un orden superior y a posteriori la organización (el sistema) se perpetúa adaptándose a las condiciones que le plantean el medio y sus propias dinámicas internas.

Teniendo en cuenta que el conflicto será parte inevitable de la vida de la organización, que no es positivo ni negativo en si mismo sino que depende de cómo se le maneje y se puede adquirir habilidades para lograr la solución constructiva, se hace necesario continuar profundizando en la convención colectiva vigente, en sus aspectos esenciales para lograr que la mayoría de los conflictos que surgen en las organizaciones puedan constituir una verdadera experiencia de aprendizaje que conduzca al cambio, estimule el interés y mejore la comunicación en el equipo de trabajo y en la organización en general.

Cuadro 12: ¿Distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, para dar cumplimiento?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

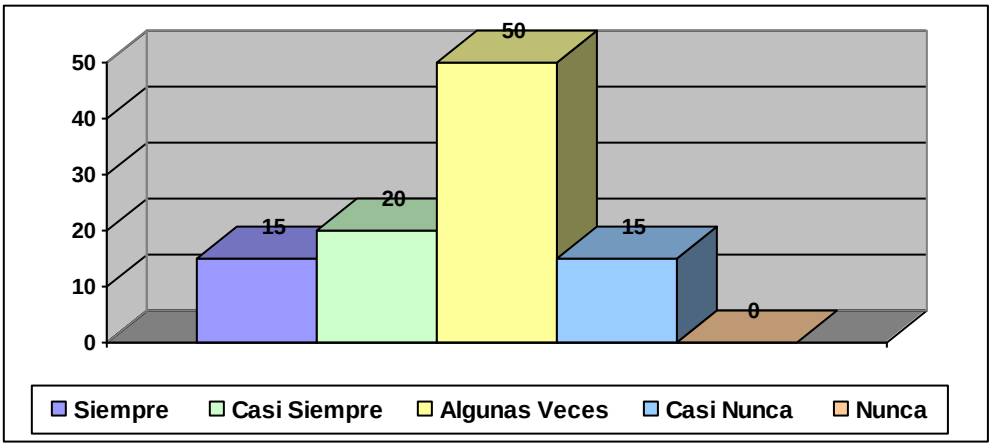

Gráfico 11: Distribución de los recursos en forma efectiva. **Fuente**: Cuadro 12

Se observa en los resultados obtenidos de la encuesta que el 50% de los entrevistados manifestaron que algunas veces se distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, mientras el 20% indica casi siempre y un 15% siempre. En este sentido, se debe tener en cuenta la flexibilidad en las Organizaciones pues esta va asociada a los cambios en el entorno y/o la capacidad para adaptarse a estos cambios. Cambian las formas de Gestión, en que se obtiene resultados, las formas de organización, distribución y asignación de recursos dentro de un escenario de aplicación de la convención colectiva vigente.

.

Al proyectar los costos, los gerentes deben planear para lo inesperado y proteger la calidad de los servicios incluyéndola en el presupuesto. El edificar en esta flexibilidad organizacional permite a los gerentes responder frente a eventos no anticipados, según los estudios, las organizaciones eficaces e innovadoras constantemente disponen de recursos no comprometidos. Para calcular cuánta flexibilidad se debe permitir se requiere experiencia, pero mientras menos predecible sea el ambiente, más flexibilidad será necesaria.

Cuadro 13: ¿Su modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	05	25.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

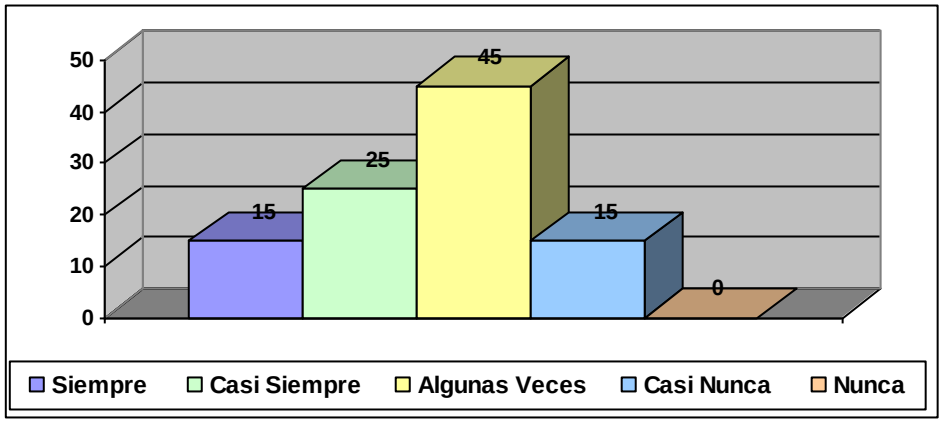

Gráfico 12: Nuevos enfoques e innovaciones. **Fuente**: Cuadro 13

Los resultados obtenidos del instrumento aplicado indican que un 45% opina que algunas veces el modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones, un 25% manifestó casi siempre y el 15% indico siempre y casi nunca respectivamente. Parece indudable que estamos viviendo una época cambiante, nuevas concepciones filosóficas, nuevos valores, nuevos y múltiples conocimientos,

nuevas formas de pensar y actuar han aparecido en los últimos 20 o 30 años. La dirección implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Esta llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización.

Es por ello, que mediante la toma de decisiones basada en los conocimientos y entendimientos, relaciona entre sí, e integra a través de los procesos de unión apropiados a todos los elementos del sistema organizado de una forma calculada para alcanzar los objetivos de una organización.

Cuadro 14: ¿Se actualiza en materia de aplicación de la convención colectiva vigente y administración a través de talleres y cursos?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	06	30.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	00	00.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

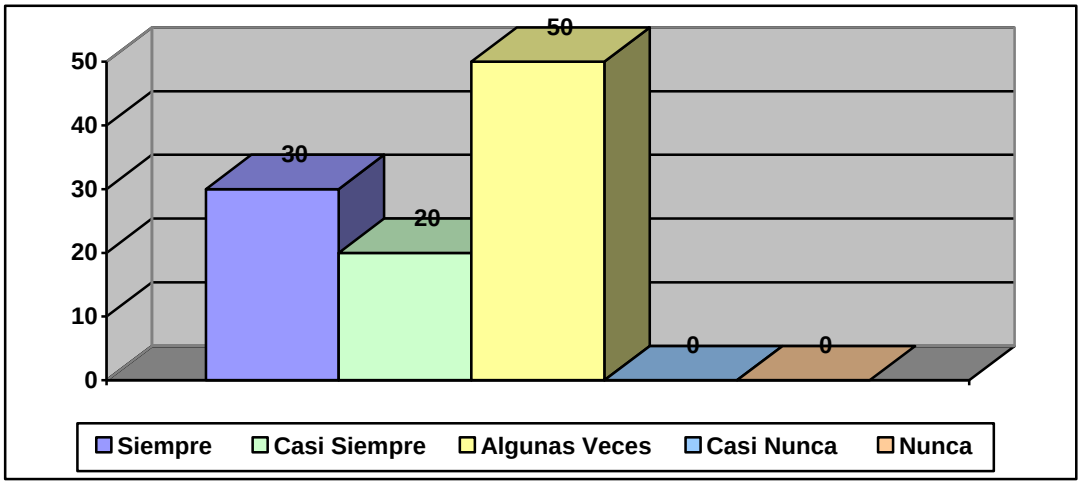

Gráfico 13: Actualización acerca de Convención Colectiva y administración. **Fuente**: Cuadro 13

El 50% de los encuestados opinaron que algunas veces se actualiza en materia de Convención Colectiva y administración a través de talleres y cursos al personal, un 30% indico siempre y un 20% casi siempre. Esto evidencia la falta deficiencia existente en el departamento, por cuanto cabe acotar, uno de los temas que se considera muy importante, es la capacitación y actualización del personal administrativo en todos los niveles, por cuanto estimular al personal administrativo, con el fin de plantear algunas líneas de trabajo que impulsen y desarrollen los conocimiento, así como fortalecer el trabajo en equipo.

Es por ello, que la aplicación de la convención colectiva vigente, la capacitación es esencial para todos los miembros de una organización. Las personas que hacen parte de las mismas deben ser capacitadas para el cumplimiento de las funciones del departamento, por cuanto desarrollar acciones para atender el proceso para la capacitación, el adiestramiento y la actualización del personal de acuerdo con las necesidades establecidas y las posibilidades institucionales reales. La actualización del personal existente es necesaria no solo para recordar las prácticas sino también para tomar conocimiento de las actividades laborales más actuales, pues, son maneras eficaces de mantener las personas actualizadas

Cuadro 15: ¿Ha aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en la institución que oriente hacia el liderazgo participativo?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	04	20.00
Casi Siempre	06	30.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	00	00.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

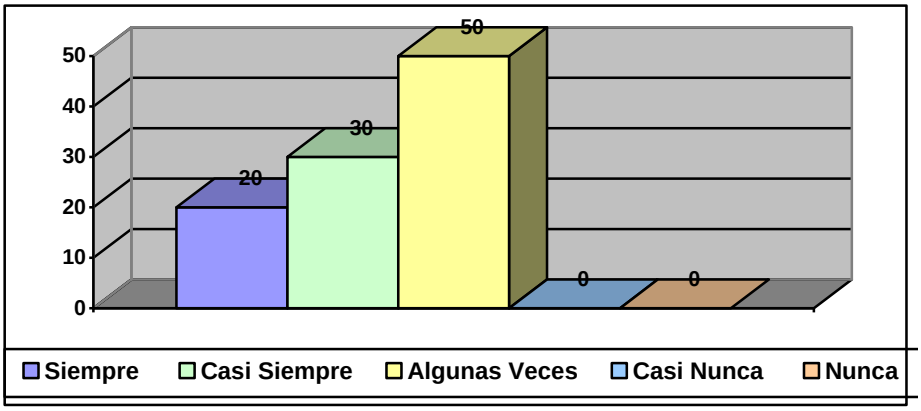

Gráfico 14: Reestructuraciones, rediseños y cambios radicales en los procesos que se ejecutan en el plantel. **Fuente**: Cuadro 15

En el grafico 14 se evidencia que en pocas oportunidades dentro del departamento han aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en la institución que oriente hacia el liderazgo participativo, pues, el 50% manifestó algunas veces, un 30% casi siempre y el 20% siempre. En este sentido, la convención colectiva vigente, es un tema crucial hoy en día en donde las organizaciones se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de si para el bienestar de la organización. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de las organizaciones y que orientan a sus subordinados a conseguirlo.

El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis lleva a entenderse para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar el desempeño como líderes, para beneficio de la institución.

Cuadro 16: ¿Promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	02	10.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	05	25.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

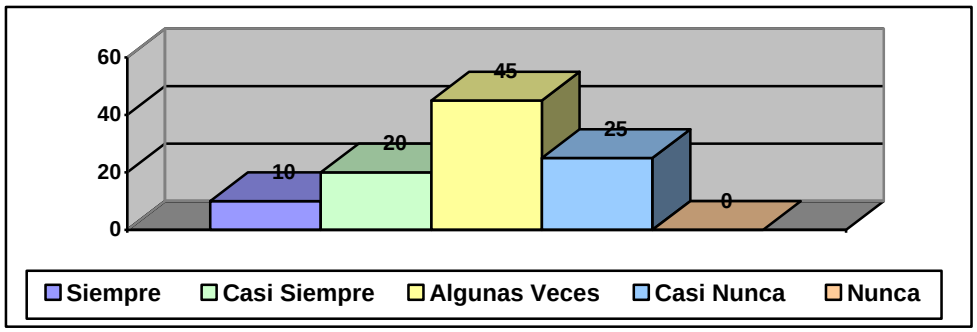

Gráfico 15: Formación y actualización del personal y profesional. **Fuente**: Cuadro 16.

El cuadro 16 indica que el 45% de los encuestados manifestaron que algunas veces se promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución, mientras el 25% manifestó casi nunca La necesidad de formación y actualización permanente es característica fundamental del ser humano interesado en su propio desarrollo personal y profesional y surge del hacer conciencia del avance y aplicación de nuevas formas de efectuar las labores, así como la necesidad de diversificar la practica profesional en virtud de las profundas transformaciones que en el ámbito administrativo sirguen

Actualmente la formación en desarrollo humano ha tenido tal auge que ha impactado a todos los niveles, a través de la capacitación y actualización del personal que promueven el desarrollo de valores, el autoconocimiento, la comunicación, la asertividad y los elementos para el desarrollo, enmarcado dentro la aplicación de la convención colectiva vigente.

Cuadro 17: ¿Toma en cuenta las directrices y orientaciones emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	05	25.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

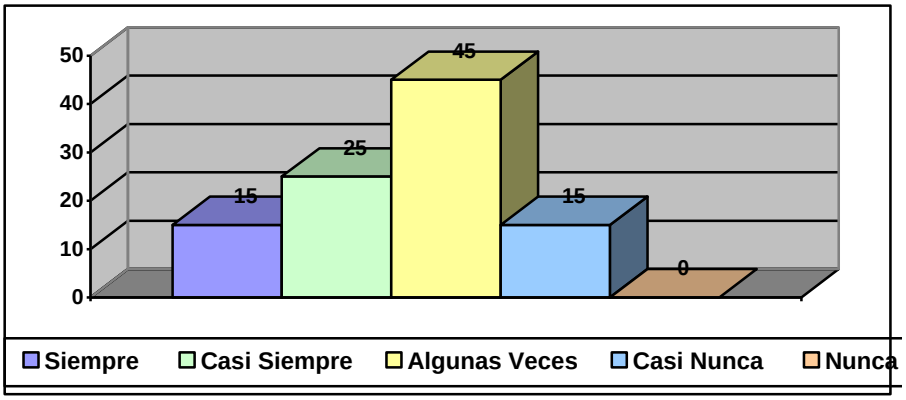

Gráfico 16: Directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación. **Fuente**: Cuadro 17.

Se observa en el grafico 16, que el 45% opina algunas veces toma en cuenta las directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a Convención Colectiva, mientras un 25% indico casi siempre y el 15% siempre. Es de indicar que el instituto es un ente dependiente del Ministerio de Educación superior, por cuanto todos los procesos administrativos deberían efectuarse de acuerdo a las órdenes emanadas de la convención colectiva vigente.

Cuadro 18: ¿Promueve la discusión para el establecimiento de normas en el IUT, de manera descendente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

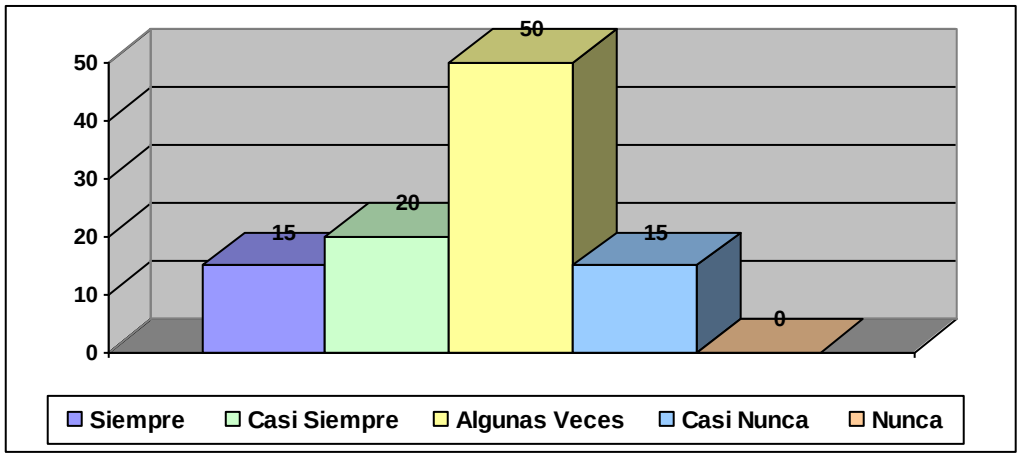

Gráfico 17: Discusión para el establecimiento de normas en el IUT. **Fuente**: Cuadro 18

El 50% de los encuestados, manifestaron que algunas veces promueve la discusión para el establecimiento de normas en el IUT, de manera descendente, mientras el 20% indico casi siempre y el 15% siempre. El establecimiento de una norma procede de la organización de elementos racionales que siguen una línea de conducta igualmente racional en el escenario de la convención colectiva vigente.

Cuadro 19: ¿Se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	03	15.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	03	15.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

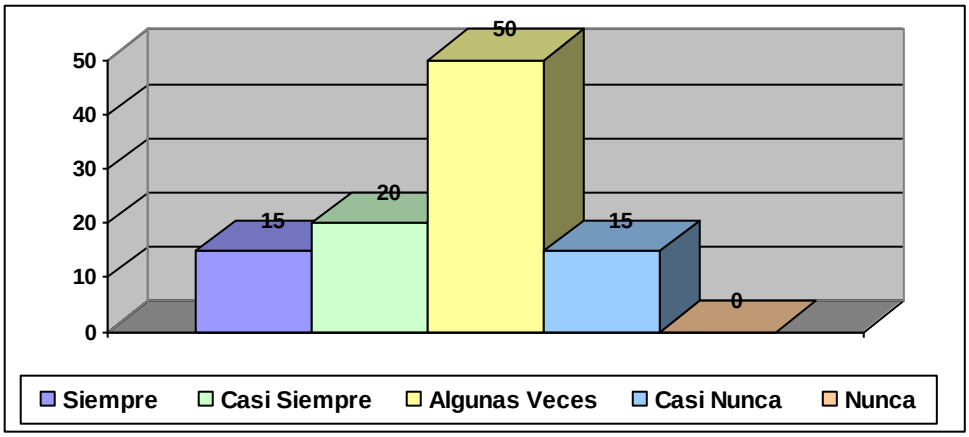

Gráfico 18: Autoridad ante el personal que labora en la Institución. **Fuente**: Cuadro 19

Se observa que diez de los 20 encuestados, que representados por el 50%, indicaron que algunas veces se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución, mientras el 20% manifestó casi siempre y el 15% siempre. Esto indica que existe flexibilidad en la toma de decisiones, considerando a parte de los miembros de la institución, por cuanto a la autoridad se ejerza de acuerdo a la aplicación de la convención colectiva vigente.

.

Cuadro 20: ¿Evalúa la aplicación de la convención colectiva vigente de manera sistemática y holística?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	02	10.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	09	45.00
Casi Nunca	05	25.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

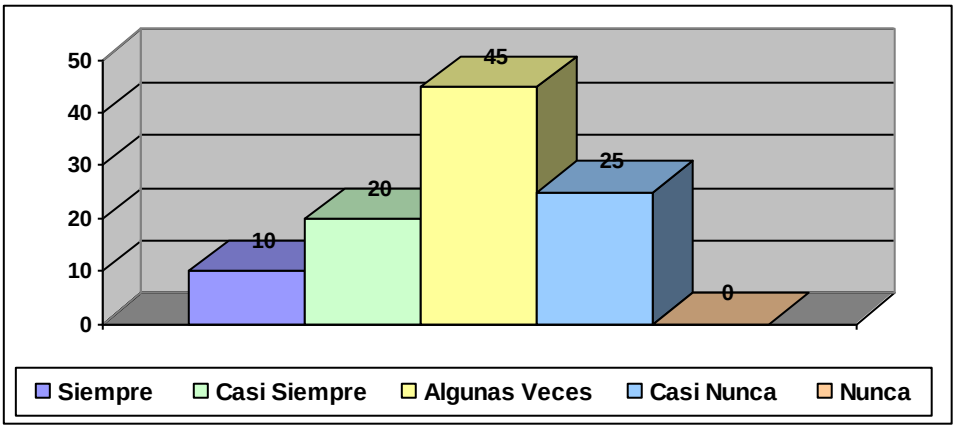

Gráfico 19: Contratación colectiva de manera abierta. **Fuente**: Cuadro 20

De acuerdo con las opiniones manifestadas por los encuestados indican que el 45% algunas veces evalúa la aplicación de la convención colectiva vigente.de manera abierta, un 25% manifiesta casi nunca y el 20% casi siempre. El acceso al conocimiento y a determinadas competencias es visto como el elemento decisivo para participar activamente en los nuevos procesos administrativos. La convención colectiva vigente, se ha convertido en los últimos tiempos en un tema recurrente, esto indica la necesidad de que le personal conozca los componentes de la convención colectiva vigente, en concordancia con lo establecido en las leyes, en beneficio del personal y la institución.

Cuadro 21: ¿Evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente?

Alternativas de Respuesta	F (x)	%
Siempre	06	30.00
Casi Siempre	04	20.00
Algunas Veces	10	50.00
Casi Nunca	00	00.00
Nunca	00	00.00
Total	**20**	**100.00**

Fuente: Cuestionario Aplicado

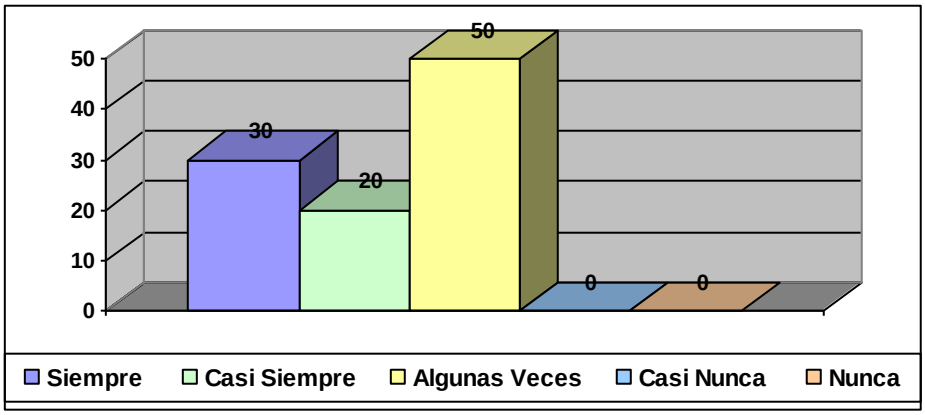

Gráfico 20: Corrección de fallas y deficiencias en forma coherente. **Fuente**: Cuadro 21

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, en la institución se evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente, pues, el 50% opino algunas veces, 30% siempre y el 20% casi siempre. Lo que indica que el personal esta presto a efectuar las correcciones que diera lugar con el fin de mejorar el desempeño laboral, dando cumplimiento a lo establecidos en la aplicación de la convención colectiva vigente., es por ello que se hace necearía establecer estrategias para esto.

4.2. Resumen de los Resultados

De acuerdo los resultados obtenidos se evidencia que en pocas oportunidades se forma equipos de trabajo con el personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento; la planifica se efectúa tomando algunas veces en cuenta las necesidades del departamento respecto a la aplicación de la convención colectiva vigente, como estrategia dentro de un comportamiento organizacional, aunado a pocos los recursos adecuados para el funcionamiento. En este sentido, casi nunca reconocen que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia, Esto contrasta con los resultados que indican algunas veces existe equidad en cuanto a la toma de decisiones.

La planificación en algunas oportunidades es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos, por lo cual, algunas veces dan a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad, existiendo poco respeto mutuo en el personal administrativo. La actitud asumida por el jefe ante conflictos algunas oportunidades es la más coherente, asimismo dentro del departamento no se distribuyen en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, por lo que algunas veces el modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones.

Se evidencia la falta de actualización en materia de aplicación de la convención colectiva vigente y administración a través de talleres y cursos al personal, que conlleven al cumplimiento de lo allí estipulado. Aunado a que en pocas oportunidades dentro del departamento han aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en la institución que oriente hacia el liderazgo participativo.

En este sentido, se promueve en un margen muy decreciente la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución, por cuanto se toma en cuenta las directrices y orientaciones emanadas por el Ministerio de

Educación en cuanto a Convención Colectiva, así como la discusión para el establecimiento de normas en el IUT, de manera descendente, caracterizándose por la imposición de la autoridad antes el personal que labora en la institución. El personal algunas veces evalúa la aplicación de la convención colectiva vigente. De manera abierta, aun cuando, en la institución se evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente. Manifestando que la motivación es un ingrediente de acción en relación a los logros de la institución.

Estos resultados evidencian una clara necesidad de generar estrategias que contribuyan al conocimiento y la aplicación de lo contemplado en la aplicación de la convención colectiva vigente, en búsqueda de beneficiar al personal docente que labora en el IUT Región Los Andes.

4.3 Determinación de las Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades

En concordancia con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se estableció, l a matriz DOFA esta es una herramienta de gran utilidad para entender y tomar decisiones en toda clase de situaciones dentro de la institución.

El análisis DOFA es una evaluación subjetiva de datos organizados en el formato, que los coloca en un orden lógico que ayuda a comprender, presentar, discutir y tomar decisiones. Para la investigación se determino la siguiente matriz:

Fortalezas

- Respeto a los derechos de los demás
- Equidad en cuanto a la toma de decisiones.
- Búsqueda de un liderazgo participativo.

Corrección de fallas y deficiencias.

Debilidades

- Poca formación en equipos de trabajo en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente.
- No se planifica según las necesidades
- La planificación es semi-flexible ante los cambios,
- Falta de actitud de los jefes antes conflictos
- Se evidencia la falta de actualización en materia de convención colectiva vigente.
- Autoridad impositiva
- No se evalúa la aplicación de la convención colectiva vigente.de manera abierta
- Falta de administración a través de talleres y cursos al personal.
- Motivación en descenso.

Oportunidades

- Modo de dirección en concordancia son los nuevos enfoques e innovaciones.
- Aplicación de reestructuraciones, rediseños o cambios radicales
- Discusión para el establecimiento de normas en el IUT.

Amenazas

- Pocos recursos asignados
- Distribución no efectiva de los recursos
- Margen muy decreciente en la formación y actualización personal
- Directrices y orientaciones emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente.

CAPITULO V

PLAN DE ACCION

5.1. Justificación

El conocimiento genera un valor importante en la organización, es algo que se debe cuidar e incentivar. Entonces, capacitar a la gente y transformar la institución se convierten en una responsabilidad, en pasos fundamentales para lograr el cumplimiento de objetivos.

Según algunas claves para el éxito en la toma de decisiones a nivel Gerencial, para lograr que capacitación y aprendizaje organizacional pasen de la teoría a la acción, es necesaria una red de acuerdos organizativos que les dé sustento y legitimidad. Los jefes-líderes, en la era del conocimiento, deben asumir que el aprendizaje permanente y el directivo no se relacionan únicamente en lo que refiere a la actualización de conocimientos, sino en el desarrollo de sus propias habilidades.

Tras el adecuado diagnóstico de necesidades de capacitación, se debe planificar cuidadosamente para el personal del departamento la estrategia de capacitación, dirigidas al manejo más efectivo de los componentes de la aplicación de la convención colectiva vigente. que genere el cambio laboral para resolver los problemas detectados y colaborar así con la organización en el proceso de convertirla en una estructura inteligente.

Hoy, la capacitación es necesaria para desempeñar el trabajo, el personal debe ser capaz de resolver problemas relacionados con la labor diaria, trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva. Por eso, si bien el título universitario es un factor importante, al momento de contratar personal o fomentar un ascenso debemos tener en cuenta no sólo el título: es clave priorizar, más allá de la formación, el desarrollo

de competencias, las capacidades y potencialidades de una persona, su calidad humana.

5.1.1. Objetivo General

Mejorar las capacidades del personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos del IUT, para un conocimiento y aplicación más amplia de la convención colectiva vigente.

5.1.2. Objetivos Específicos

Fortalecer la identificación y el compromiso del personal que labora en el departamento de Recursos Humanos, con la filosofía, misión, visión y valores institucionales, así como con la aplicación de la convención colectiva vigente, del IUT Región los Andes.

Mejorar el desempeño del personal mediante cursos de capacitación, en materia de aplicación de la convención colectiva vigente.

5.2. Criterios del Plan de Acción

- Pertinencia: El evento al cual sea propuesto un trabajador deberá ser congruente con las funciones que éste realiza en su área de trabajo.
- Coherencia: Todas aquellas acciones de capacitación a las que sean propuestos los trabajadores deberán responder a necesidades específicas de capacitación identificadas en el diagnóstico de capacitación formalmente elaborado.

- Equidad. Se refiere a la igualdad de oportunidades que deben tener los trabajadores para acceder a eventos de capacitación, cuidando que exista imparcialidad en el otorgamiento de estos.
- Calidad. Se refiere al conjunto de propiedades y/o requisitos que debe cumplir un curso para considerar que cubre satisfactoriamente una necesidad de capacitación.

5.3. Líneas de acción

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto ya la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa.

Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador. En este sentido se propone:

1. Generar programas de sensibilización orientados a promover el cambio de actitudes y el compromiso institucional.
2. Establecer programas de formación administrativa, tendientes a generar el nuevo perfil del profesor que exige el modelo educativo universitario vigente.

3. Establecer programas de evaluación del personal y de estímulos a la productividad que contribuyan al mejoramiento de la condición y del desempeño.

Para generar propuestas que potencien los conocimientos, habilidades y destrezas de la Convención Colectiva, se proponen las siguientes Estrategias de capacitación:

a. Elaboración y difusión de los programas de capacitación del Ministerio de Educación Superior. Para ello requiere desarrollar:
   - La caracterización y diferenciación entre programas de formación inicial (selección e ingreso) y de formación continua (actualización y profundización): definición de contenidos, metodologías, públicos objetivos, duración, docentes, cupos por curso, entre otros.
   - Establecimiento de un cronograma de las actividades formativas de cada empleado.
   - Elaboración de una ficha tipo que permita incorporar la totalidad de esta información.
   - Dicha información deberá ser consolidada y puesta a disposición de la directiva de la institución.

b. Establecimiento de acciones formativas prioritarias
   - · Intercambio: participación en cursos de formación inicial y de formación continua, diseñados y ejecutados para el personal. Asimismo, se propone la posibilidad de considerar la incorporación a los cursos de capacitación, que se impartan a través de la red, siempre que ésta esté justificada adecuada y plenamente.
   - · Elaboración de Curso programados. Se proponen los siguientes aspectos, dentro del plan de capacitación:
   - Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o

gerenciales. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodiguen diariamente.

- También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona. Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo en equipo tienen el nivel de trato que sea deseable, dejándose con ello de aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado. Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

5.4 Fines del Plan de Capacitación

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a: Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa. Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en cuanto a la correcta aplicación de la Convención Colectiva vigente, con la finalidad de satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución, en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.

CURSO I. Idea general de la Convención Colectiva del Trabajo

Objetivo particular: Al concluir esta parte del curso, se conocerá los diversos términos designados para la Institución, importancia y ventajas.

- Terminología.
- Las especies de la convención colectiva de trabajo.
- Ventajas de la convención colectiva de trabajo.
- Importancia y futuro de la convención colectiva de trabajo.

Tiempo estimado: 4 horas.

CURSO II. La Naturaleza de la Convención colectiva de Trabajo

Objetivo particular: Se estará en condiciones de establecer los alcances de los derechos y obligaciones que se derivan del instrumento colectivo, comparándolo con otras figuras.

- Caracteres generales de las doctrinas civilistas.
- La teoría de la gestión de negocios.
- La teoría del mandato.
- La teoría del mandato complejo.
- La teoría de la estipulación a favor de tercero.
- La teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.

Tiempo estimado: 4 horas.

CURSO III. La Envoltura de la Convención Colectiva de Trabajo

Objetivo particular: Determinará las características que establecen la vigencia del instrumento colectivo.

- La duración de la convención colectiva de trabajo.
- La rescisión de la convención colectiva de trabajo.
- La revisión de la convención colectiva de trabajo.
- La modificación de la convención colectiva de trabajo.
- La terminación de la convención colectiva de trabajo.
- Formas generales de terminación de la convención colectiva de trabajo.
- Causas concretas de terminación de la convención colectiva de trabajo.

Tiempo estimado: 4 horas.

CURSO IV Aplicación de la convención colectiva vigente.

Objetivo particular: Analizará la naturaleza sui generis del instrumento colectivo obligatorio,

- El nacimiento de la convención colectiva
- El nacimiento de la convención colectiva
- El contenido de la convención colectiva
- Los elementos de la convención colectiva
- Concomitancia del contrato-ley, y de de las convenciones colectivas ordinarias.
- Efectos de la convención colectiva
- El ámbito especial de validez de la convención colectiva
- La vigencia de la convención colectiva
- La naturaleza de la convención colectiva
- La constitucionalidad de la convención colectiva
- La envoltura de la convención colectiva
- La duración de la convención colectiva
- La prórroga de la convención colectiva
- La revisión de la convención colectiva
- La terminación de la convención colectiva
- Aplicación de las cláusulas económica

Tiempo estimado: 7 horas.

Otras acciones formativas:

- Formación de formadores
- Cursos a distancia (videoconferencia e Internet)
- Integración de cursos regionales sobre la aplicación de la convención colectiva vigente.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES

- En virtud a que el IUT-Región Los Andes es un instituto dependiente del Ministerio de Educación Superior, pues desde hace aproximadamente 6 años esta en reestructuración, este debe esperar que las directrices vengan emanadas del MES, para darle cumplimiento a la Convención Colectiva vigente del personal docente, esto genera retrasos en los procesos de cálculos y pagos, los que crea desmotivación del personal docente pues sus derechos establecidos en la contratación no han sido cumplidos.

Como sistema de adiestramiento se propuso líneas de acción dirigidas al personal del departamento de recursos humanos a través de la elaboración y difusión de los programas de capacitación del Ministerio de Educación Superior, con el establecimiento de acciones formativas prioritarias, así como cursos a distancia, formar formadores que suministren la información y el uso de cursos regionales inclinados hacia la aplicación de la convención colectiva vigente..

- La institución evidencia debilidades importantes entre las que se destaca la falta de formación de equipos de trabajo, la existencia de autoridad impositiva, la falta de motivación en la capacitación y utilización eficiente de los recursos con los que cuenta. Entre sus fortalezas más destacadas se encuentre el respecto a los derechos de los demás y la búsqueda de un liderazgo participativo. Asimismo dentro de las oportunidades que el modo de dirección esta en concordancia con los nuevos enfoque actuales, pero cuenta con pocos recursos asignados y una deficiente distribución de los mismos.

RECOMENDACIONES

Mantener una línea abierta con el Ministerio de Educación Superior, para que la información este actualizada y no existan retrasos en los beneficio que goza el personal docente, en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente.

- Los procesos de capacitación son recibidos en muchas ocasiones como una oportunidad de crecimiento y de aprendizaje con el fin de, no sólo de mejorar la tarea y el desempeño, sino también para crecer como personas, para interiorizar contenidos que tenga aplicación inmediata y seguridad para las oportunidades futuras. En esta nueva época global, todas las organizaciones quieren garantizar el alcance de los objetivos propuestos, para ello, es indispensable invertir en actualización, entrenamiento y perfeccionamiento constante del personal.

En este sentido, urge que la gerencia se identifique más con su rol en pro de garantizar un buen desempeño, rendimiento del recurso humano, estar permanentemente vigilante en el como el comportamiento organizacional se está dando en la institución, el cómo los efectos de las variables de contingencia, especialmente la del estado está incidiendo en el rendimiento, así como la influencia de otros actores, como el la competitividad se manifiesta en el escenario donde se desenvuelve y como ello repercute en el desempeño. Todo ello es necesario para evitar que se sigan manifiestan debilidades en el IUT en lo concerniente al desempeño, rendimiento del recurso humano y cumplimiento de la aplicación de la convención colectiva vigente.

-

REFERENCIAS

Acevedo, R. y Rivas, J. (1988). **Técnicas de Documentación e Investigación.** Caracas. Venezuela.

Alvares A. (2001). **Administración de empresas y sus recursos humanos.** Parte I, II y III. Editorial de Métodos y Sistemas. México.

Balestrini, M. (2002). **Como se elabora el Proyecto de Investigación. Manual para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos de grados**. Consultorios asociados y servicio editorial. Sexta Edición.

Chivenatto, I. (1988). **Administración de Recursos Humanos.** Limusa. México.

Cid, A. María L. (1978). **Organización y empleo de actividades empresariales.** Caracas.

Constitución Bolivariana de Venezuela 1999

Davis, K. Y Newstrom, J. (1993). **Comportamiento Humano en el Trabajo.** Mc.Graw Hill Interamericana de México.

Dessler, G. (1994) **Administración de Personal** Prentice Hall, 6ta Edición, México

French G (2002), Administración de Personal. Editorial Sallenave.

Hernández, R. Fernández, C. (1991). **Metodología de la Investigación.** Editorial Limusa. México.

Hurtado y Toro (2000) P**aradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio.** Valencia, Carabobo, Venezuela.

I Convención Colectiva FENASINPRES-MES Convención Colectiva Mes-Fenasinpres. 2009-2013

Ley del Estatuto de la Función Publica. 2001

Martínez A (2004) **Medologia de la Investigación.** Editorial Mc. Graw Hill

Masifern H. (2001) Comportamiento Organizacional. Editorial Tropykos

O.Jeff H. Jr. (1992). **Administración de Recursos Humanos.** Tomo III. Prencite may Hispanoamericana. México.

Prado, J. (2001) **La Empresa, Dirección y Administración.** Volumen III. **Las Organizaciones, Motivación y Participación.** Editorial Plaza y Jánes. Barcelona. España.

Prado, Juan Manuel. (1992). **La Empresa, Dirección y Administración,** Volumen II. **Técnica de Gestión de Personal.** Editorial Plaza y Jánes. Barcelona. España.

Prado, Juan Manuel. (1992). La Empresa, Dirección y Administración**.** Volumen I. **Los Recursos Humanos en la Empresa.** Editorial Plaza y Jánes. Barcelona. España.

Quintero, O. Antecedentes generales de la Administración de Recursos Humanos. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos17/ antecedentes-recursos humanos/ Consulta efectuada el 20/07/2006.

Sabino, Carlos A. (2002). **El proceso de investigación.** El Cid Editores. Caracas. Venezuela.

Tamayo Mario (1994) **El Proceso de la Investigación Científica**. Fundamentos de la Investigación con Manual para la Evaluación de Proyectos. 2da. Edición.

Thompsom, K. **La capacitación de los recursos humanos** Disponible: **http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac.shtml#** Consultado: 26/07/2006

Torres, D (2002) **Enfoques Gerenciales**. Editorial Sallenave.

Universidad nacional Abierta (UNA) (1987). **Administración Pública.** Caracas. Venezuela.

Wendell, L. French. (1987). **Biblioteca de administración de Recursos Humanos.** Volúmenes 1 a 6. Editorial Limusa, S.A. México.

Zerilli, A. (1993). **Reclutamiento, selección y acogida de personal.** Ediciones Deusto. España.

ANEXOS

ANEXO A

Instrumento

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como finalidad recabar información con fines netamente académicos con el fin de proponer una**: PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES**

El cuestionario forma parte del Trabajo Especial de Grado a ser presentado ante **UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA,** como último requisito para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral

INSTRUCCIONES:

Debe llenarse en bolígrafo

Sólo debe marcar con una equis (x) en la opción de su preferencia una sola por pregunta.

Gracias por su colaboración

El Investigador

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

S. = Siempre.
C.S =Casi Siempre.
A.V = Algunas Veces.
C.N = Casi Nunca.
N = Nunca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- De acuerdo a su criterio, marque con una **(X)** la respuesta que usted considere adecuada.

N°	PREGUNTAS	S.	C.S.	A.V.	C.N.	N.
1	¿Forma equipos de trabajo con su personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento?					
2	¿Planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento respecto a la Convención Colectiva como estrategia dentro de un comportamiento organizacional?					
3	¿El departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento?					
4	¿Reconoce que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia?					
5	¿Existe equidad en cuanto a la toma de decisiones?					
6	¿La planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos?					
7	¿Determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad?					
8	¿Da a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad?					
9	¿Existe respeto mutuo en el personal administrativo del departamento de recursos humanos?					
10	¿La actitud asumida por el jefe ante conflictos es la más coherente?					
11	¿Distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, para dar cumplimiento?					
12	¿Su modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones?					
13	¿Se actualiza en materia de Convención Colectiva y administración a través de talleres y cursos?					
14	¿Ha aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en el plantel que oriente hacia el liderazgo participativo?					
15	¿Promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución?					
16	¿Toma en cuenta las directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a Convención Colectiva ?					
17	¿Promueve la discusión para el establecimiento de normas ene. IUT, de manera descendente?					
18	¿Se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución?					
19	¿Evalúa la Convención Colectiva de manera abierta?					
20	¿Evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente?					

ANEXO B

Confiabilidad

VALIDACION INTERNA DE PRUEBA PILOTO APLICADA A PERSONAL ADMINISTRATIVO

	ITEMS																						
SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL		
1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	56		
2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	51		
3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	52		
4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	53		
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	52		
6	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	51		
7	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	53		
SUMA	18	13	18	12	11	21	15	12	21	16	18	15	14	14	20	16	11	14	14	17	368	N	20
MEDIA	2,43	2,00	2,29	1,71	1,86	2,14	1,71	2,00	2,29	2,00	2,57	2,90	2,29	2,29	2,14	1,86	2,00	2,29	2,57	2,43	83,00	Si^2	15,69
S	10,53	2,82	0,76	0,76	0,69	0,86	0,49	0,58	0,49	0,58	0,53	0,76	0,49	0,49	0,69	0,69	0,58	0,76	0,53	0,53	14,15	St^2	121,00
S^2	4,29	0,67	0,57	0,57	0,48	0,48	0,24	0,33	0,24	0,33	0,29	0,57	0,24	0,24	0,48	0,48	0,33	0,57	0,29	0,29	200,22	a	0,91

ANEXO C

Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES

Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Johel Rafahel Vergara
Tutor: Dr. Rodrigo Rivera

San Cristóbal, Abril de 2012

Estimado Experto: _____

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que se aplicará en la recolección de información para la investigación que esta titulada: **"PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES**

Atentamente

Johel R. Vergara Labrador

Anexos:

a) Constancia de validación
b) Título y Objetivos
c) Tabla con criterios de validación
d) Tabla de validación del instrumento

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Proponer un plan de acción dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas que se aplican en el IUT-Región Los Andes en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente del personal docente.
- Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que intervienen dentro del sistema organizacional del departamento de recursos humanos del IUT Región los Andes, en relación a la aplicación de la convención colectiva vigente.
- Plantear estrategias de capacitación, para la aplicación de la convención colectiva vigente, del personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT-Región Los Andes.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

S. = Siempre.
C.S =Casi Siempre.
A.V = Algunas Veces.
C.N = Casi Nunca.
N = Nunca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- De acuerdo a su criterio, marque con una **(X)** la respuesta que usted considere adecuada.

N°	PREGUNTAS	S.	C.S.	A.V.	C.N.	N.
1	¿Forma equipos de trabajo con su personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento?					
2	¿Planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento respecto a la Convención Colectiva como estrategia dentro de un comportamiento organizacional?					
3	¿El departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento?					
4	¿Reconoce que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia?					
5	¿Existe equidad en cuanto a la toma de decisiones?					
6	¿La planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos?					
7	¿Determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad?					
8	¿Da a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad?					
9	¿Existe respeto mutuo en el personal administrativo del departamento de recursos humanos?					
10	¿La actitud asumida por el jefe ante conflictos es la más coherente?					
11	¿Distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, para dar cumplimiento?					
12	¿Su modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones?					
13	¿Se actualiza en materia de Convención Colectiva y administración a través de talleres y cursos?					
14	¿Ha aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en el plantel que oriente hacia el liderazgo participativo?					
15	¿Promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución?					
16	¿Toma en cuenta las directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a Convención Colectiva ?					
17	¿Promueve la discusión para el establecimiento de normas ene. IUT, de manera descendente?					
18	¿Se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución?					
19	¿Evalúa la Convención Colectiva de manera abierta?					

20	¿Evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente?					

Validación del Instrumento

Pregunta	Redacción	Pertinencia	Coherencia	Relevancia
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Observaciones:_____

_____

_____

_____

Firma del Experto

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES

Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Johel Rafahel Vergara
Tutor: Dr. Rodrigo Rivera

San Cristóbal, Abril de 2012

Estimado Experto: _____

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que se aplicará en la recolección de información para la investigación que esta titulada: **"PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES**

Atentamente

Johel R. Vergara Labrador

Anexos:

e) Constancia de validación
f) Título y Objetivos
g) Tabla con criterios de validación
h) Tabla de validación del instrumento

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Proponer un plan de acción dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas que se aplican en el IUT-Región Los Andes en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente del personal docente.
- Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que intervienen dentro del sistema organizacional del departamento de recursos humanos del IUT Región los Andes, en relación a la aplicación de la convención colectiva vigente.
- Plantear estrategias de capacitación, para la aplicación de la convención colectiva vigente, del personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT-Región Los Andes.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

S. = Siempre.
C.S =Casi Siempre.
A.V = Algunas Veces.
C.N = Casi Nunca.
N = Nunca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- De acuerdo a su criterio, marque con una **(X)** la respuesta que usted considere adecuada.

N°	PREGUNTAS	S.	C.S.	A.V.	C.N.	N.
1	¿Forma equipos de trabajo con su personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento?					
2	¿Planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento respecto a la Convención Colectiva como estrategia dentro de un comportamiento organizacional?					
3	¿El departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento?					
4	¿Reconoce que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia?					
5	¿Existe equidad en cuanto a la toma de decisiones?					
6	¿La planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos?					
7	¿Determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad?					
8	¿Da a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad?					
9	¿Existe respeto mutuo en el personal administrativo del departamento de recursos humanos?					
10	¿La actitud asumida por el jefe ante conflictos es la más coherente?					
11	¿Distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, para dar cumplimiento?					
12	¿Su modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones?					
13	¿Se actualiza en materia de Convención Colectiva y administración a través de talleres y cursos?					
14	¿Ha aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en el plantel que oriente hacia el liderazgo participativo?					
15	¿Promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución?					
16	¿Toma en cuenta las directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a Convención Colectiva ?					
17	¿Promueve la discusión para el establecimiento de normas ene. IUT, de manera descendente?					
18	¿Se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución?					
19	¿Evalúa la Convención Colectiva de manera abierta?					
20	¿Evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente?					

Validación del Instrumento

Pregunta	Redacción	Pertinencia	Coherencia	Relevancia
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Observaciones:_____

_____

_____

_____

Firma del Experto

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES

Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Johel Rafahel Vergara
Tutor: Dr. Rodrigo Rivera

San Cristóbal, Abril de 2012

Estimado Experto: _____

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de solicitarle formalmente la validación del instrumento que se aplicará en la recolección de información para la investigación que esta titulada: **"PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL IUT REGION LOS ANDES**

Atentamente

Johel R. Vergara Labrador

Anexos:

i) Constancia de validación
j) Título y Objetivos
k) Tabla con criterios de validación
l) Tabla de validación del instrumento

1.6. Objetivos de la Investigación

1.6.1. Objetivo General

Proponer un plan de acción dirigido al personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT Región Los Andes, para garantizar el cumplimento de la convención colectiva vigente del personal docente.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas que se aplican en el IUT-Región Los Andes en cuanto a la aplicación de la convención colectiva vigente del personal docente.
- Determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que intervienen dentro del sistema organizacional del departamento de recursos humanos del IUT Región los Andes, en relación a la aplicación de la convención colectiva vigente.
- Plantear estrategias de capacitación, para la aplicación de la convención colectiva vigente, del personal que labora en el departamento de recursos humanos del IUT-Región Los Andes.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA

S. = Siempre.
C.S =Casi Siempre.
A.V = Algunas Veces.
C.N = Casi Nunca.
N = Nunca.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- De acuerdo a su criterio, marque con una **(X)** la respuesta que usted considere adecuada.

N°	PREGUNTAS	S.	C.S.	A.V.	C.N.	N.
1	¿Forma equipos de trabajo con su personal para planificar el funcionamiento del departamento, que oriente hacia planes de desarrollo y fortalecimiento?					
2	¿Planifica tomando en cuenta las necesidades del departamento respecto a la Convención Colectiva como estrategia dentro de un comportamiento organizacional?					
3	¿El departamento cuenta con los recursos adecuados para su funcionamiento?					
4	¿Reconoce que su paradigma está condicionado por el respecto a los derechos de los demás, enmarcada dentro de un proceso de justicia?					
5	¿Existe equidad en cuanto a la toma de decisiones?					
6	¿La planificación realizada es flexible ante los cambios, nuevas necesidades e imprevistos?					
7	¿Determina, junto a su personal, las actividades específicas a realizar para el logro de objetivos dentro de un ambiente de solidaridad?					
8	¿Da a conocer las funciones y tareas de cada miembro que labora en la institución, enmarcada dentro de un sistema de responsabilidad?					
9	¿Existe respeto mutuo en el personal administrativo del departamento de recursos humanos?					
10	¿La actitud asumida por el jefe ante conflictos es la más coherente?					
11	¿Distribuye en forma efectiva los recursos para lograr los objetivos deseados, para dar cumplimiento?					
12	¿Su modo de dirección está de acuerdo a nuevos enfoques e innovaciones?					
13	¿Se actualiza en materia de Convención Colectiva y administración a través de talleres y cursos?					
14	¿Ha aplicado reestructuraciones, rediseños o cambios radicales en algunos procesos que se ejecutan en el plantel que oriente hacia el liderazgo participativo?					
15	¿Promueve la formación y actualización personal y profesional de quienes laboran en la institución?					
16	¿Toma en cuenta las directrices y orientaciones pedagógicas emanadas por el Ministerio de Educación en cuanto a Convención Colectiva ?					
17	¿Promueve la discusión para el establecimiento de normas ene. IUT, de manera descendente?					
18	¿Se caracteriza por imponer su autoridad ante el personal que labora en la institución?					
19	¿Evalúa la Convención Colectiva de manera abierta?					
20	¿Evalúa el proceso para corregir fallas y deficiencias con el fin de hacer su reorientación de forma coherente?					

Validación del Instrumento

Pregunta	Redacción	Pertinencia	Coherencia	Relevancia
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Observaciones:_____

_____

_____

_____

Firma del Experto