



NÚCLEO DE SUCRE
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**EL SINDICALISMO DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, CUMANÁ - AÑO 2008.
Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes
Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado
Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de Personal de la
Gobernación del Estado Sucre.**

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de Licenciado en
Gerencia de Recursos Humanos

Asesor:

Profa. Marina Patiño

Autores:

Br. Moreno V., Edinson L.

C. I.: 16.702.604

Br. Rodríguez A., Carlos D.

C. I.: 16.143.066

Cumaná, Julio de 2008



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**EL SINDICALISMO DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, CUMANÁ - AÑO 2008.
Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes
Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado
Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de Personal de la
Gobernación del Estado Sucre.**

Aprobado por:

Prof. Marco A. García
Jurado

Prof. José G. Noriega
Jurado

Profa. Marina Patiño
Asesora

Este trabajo fue evaluado con la categoría de:

Cumaná, Julio de 2008

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
LISTA DE TABLAS	iii
LISTA DE GRAFICOS	v
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. NATURALEZA DEL PROBLEMA:	4
1.2. OBJETIVOS	8
1.2.1. OBJETIVO GENERAL:.....	8
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	9
1.3. JUSTIFICACIÓN:	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS:.....	14
2.2.1. GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (G.R.H.):.....	14
2.2.2. SINDICATOS:.....	19
2.2.3. LOS SINDICATOS Y LA G.R.H.:.....	25
2.3. BASES LEGALES:	26
2.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA,	26
2.3.2. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,	27
2.3.3. REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,.....	28
2.3.4. LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,	29

2.3.5. ESTATUTOS DEL SINDICATO S.U.E.P.P.L.E.S.,	29
2.3.6. III CONVENCIÓN COLECTIVA DE S.U.E.P.P.L.E.S. Y EL EJECUTIVO DEL ESTADO SUCRE,.....	30
2.4. MARCO INSTITUCIONAL:	31
2.4.1. S.U.E.P.P.L.E.S.:	31
2.4.2. GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:	34
2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:	40
CAPÍTULO III	44
MARCO METODOLÓGICO	44
3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	44
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	44
3.3. UNIVERSO O POBLACIÓN DE ESTUDIO:	45
3.4. MUESTRA:	45
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN:.....	46
3.5.1. FUENTES PRIMARIAS:	47
3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS:	47
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	47
3.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS:	48
CAPÍTULO IV	50
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	50
4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL EJECUTIVO REGIONAL:	50
4.1.1. DATOS GENERALES:	51
4.1.2. DISCUSION, APROBACION Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:	55
4.1.3. PAPEL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL EN LOS PROCESOS DE DISCUSIÓN, APROBACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:	60

4.1.4. PAPEL DE S.U.E.P.P.L.E.S. EN LOS PROCESOS DE DISCUSION, APROBACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN	65
4.1.5. ROL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL EN LAS RELACIONES ENTRE S.U.E.P.P.L.E.S. Y LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:...	70
4.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS:.....	74
4.2.1 ENTREVISTA A LOS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL S.U.E.P.P.L.E.S:.....	74
4.2.2 ENTREVISTA AL DIRECTOR DE PERSONAL Y A LOS JEFES DE LAS DIVISIONES DE LA DIRECCION DE PERSONAL:	77
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	87

DEDICATORIA

Ante todo a Dios, Todopoderoso y Sublime, que es el Ser Supremo que hace posible todo lo bueno y grande que nos proponemos en la vida.

A nuestros padres, que nos dieron la vida y nos enseñaron a valorarla, siendo las principales personas que han influido en nuestro proceso de formación personal y académico.

A nuestros hermanos, abuelos, tíos, primos, sobrinos y demás integrantes de nuestras familias, que de una u otra manera juega un papel indispensable en nuestras vidas y en nuestros procesos de aprendizaje.

A todos nuestros amigos, compañeros de estudio, profesores y demás personas especiales, que ocupan un lugar fundamental en nuestras vidas y corazones, que también han sido esenciales en nuestra formación y desarrollo académico y personal.

A todos y a cada uno, ¡Los Apreciamos Mucho!

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora académica, por su tiempo y dedicación, dado de manera incondicional y cordial.

A las profesoras que nos ayudaron con la validación del cuestionario que no permitió recolectar la información de la investigación.

A los Secretarios del Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S., por todo el apoyo y la colaboración proporcionada.

Al Director de Personal y Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, por la ayuda prestada y por permitirnos llevar a cabo la investigación.

A los empleados del Ejecutivo Regional afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., por ser parte de nuestra muestra de estudio y por concedernos la información necesaria para llevar a cabo la investigación.

A todas aquellas personas que de una u otra manera permitieron que dicha investigación se realizara en feliz término.

A todos los profesores que han influenciado o aportado un granito de arena en nuestra formación académica.

A todos y a cada uno, ¡Muchas Gracias!

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1: Sexo	51
TABLA N° 2: Grado de Instrucción	52
TABLA N° 3: Tiempo en la Organización	53
TABLA N° 4: Tiempo Afiliado a S.U.E.P.P.L.E.S.	54
TABLA N° 5: ¿Conoce usted la Convención Colectiva que lo ampara?.....	55
TABLA N° 6: ¿El S.U.E.P.P.L.E.S. le ha explicado a usted como se lleva a cabo el proceso de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?.....	56
TABLA N° 7: ¿Cómo considera usted el proceso de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?	57
TABLA N° 8: ¿Qué tiempo dura en discutirse y aprobarse una Convención Colectiva entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?	58
TABLA N° 9: ¿Cree usted que se cumple con lo establecido en la Convención Colectiva entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?	59
TABLA N° 10: ¿Cómo considera usted el papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?	60
TABLA N° 11: ¿Considera Usted que la Dirección de Personal, vela porque se cumpla con lo establecido en la Convención Colectiva?	62
TABLA N° 12: ¿Cómo considera usted la relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S.?.....	63
TABLA N° 13: ¿Cómo considera Usted el papel de la directiva del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?.....	65
TABLA N° 14: ¿Considera Usted que la Directiva de S.U.E.P.P.L.E.S., vela porque se cumpla con lo establecido en la Convención Colectiva?.....	67
TABLA N° 15: ¿Cómo considera usted la relación del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador?	68

TABLA N° 16: ¿Cómo evalúa Usted el rol de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?	70
TABLA N° 17: ¿Hacia donde considera usted que se orientan los intereses de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?	71
TABLA N° 18: ¿Considera usted fundamental la participación de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación?	73

LISTA DE GRAFICOS

GRAFICO N° 1; ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE S.U.E.P.P.L.E.S.:.....	33
GRAFICO N° 2; ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA GOBERNACION DEL ESTADO SUCRE:	36
GRAFICO N° 3; ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL	39



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**EL SINDICALISMO DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS, CUMANÁ - AÑO 2008.**

**Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo,
Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de
Personal de la Gobernación del Estado Sucre.**

Asesor: Profa. Marina Patiño.

Autores: Br. Moreno V., Edinson L.
Br. Rodríguez A., Carlos D.

RESUMEN

El Sindicalismo en la Administración Pública del Estado Sucre influye en el común de la población, por lo tanto, sus relaciones con el ente patronal son de mucho interés. La investigación se enfoca a estudiar el Sindicalismo desde una Perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, tomando el caso de la relación que existe entre el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección del Personal del Ejecutivo del Estado Sucre, evaluando como son los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva, cuál es el papel del S.U.E.P.P.L.E.S. y de la Dirección de Personal en estos procesos, y como interviene el ente de Recursos Humanos (la Dirección de Personal) en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado. El nivel de la investigación es descriptiva y el diseño de campo. En la recolección de datos se acudió al cuestionario, aplicado a través de una muestra de proporción poblacional a los empleados del Ejecutivo Regional afiliados al S.U.E.P.P.L.E.S., además, de la entrevista semi-estructurada de personas claves, como, los Secretarios del Comité Ejecutivo de S.U.E.P.P.L.E.S. y el Director de Personal y Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal. En la tabulación de datos se utilizaron tablas de distribución de frecuencia y gráficos de diagramas de círculos. De los resultados obtenidos, se concluyó, que para los empleados las relaciones son mínimamente conflictivas, el S.U.E.P.P.L.E.S. cumple de manera excelente su papel y la Dirección de Personal parece cumplir un papel de mediador, aunque, su participación es ligeramente menos activa en los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva que el sindicato y frecuentemente, su relación es perturbada por diversas circunstancias que impide el buen desempeño de sus funciones como Gerente de Recursos Humanos.

Palabras Claves: Sindicalismo, Gerencia de Recursos Humanos, Empleado Público, S.U.E.P.P.L.E.S., Administración Pública, Convención Colectiva.

INTRODUCCIÓN

Los empleados públicos en Venezuela tienen una importancia trascendental en el desarrollo de las actividades y cumplimiento de los objetivos de la Administración Gubernamental Nacional, Estatal y Municipal, y muchos de estos trabajadores se han organizado en sindicatos, que se encuentran entre los más numerosos del país. Una de las agrupaciones que reúne mayor número de sindicatos es la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDEUNEP), la cual se encarga de organizar o apoyar a sindicatos de funcionarios públicos radicados en cada uno de los Estados de Venezuela.

En el caso del Estado Sucre se encuentra el Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre, en adelante S.U.E.P.P.L.E.S., adscrito a FEDEUNEP, que agrupa gran número de los empleados públicos de este Estado y cuya función principal es representar en las relaciones laborales a los Empleados ante la Gobernación u otros entes Públicos, y se caracteriza por su lucha constante con dichos organismos en la búsqueda de mejoras en las condiciones laborales de sus afiliados.

S.U.E.P.P.L.E.S. se caracteriza por defender los derechos de sus agremiados, además de buscar beneficios en la convención colectiva, pero estas luchas no son nada fáciles, ya que existen intereses contrarios de las partes (S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre) que dificultan llegar a un acuerdo. Estas partes al no ponerse de acuerdo generan un clima conflictivo que obstaculiza las relaciones laborales y la realización del trabajo.

En la mayoría de los casos la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador es representado por la Dirección de Personal que representa al Órgano de

Gerencia de Recursos Humanos (G.R.H.), la cual tiene un papel fundamental en las relaciones laborales entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador, ya que es la encargada de mediar entre las partes con la finalidad de mantener un clima armónico.

Es por esto, que la investigación se enfocó en el estudio del Sindicalismo desde el punto de vista de la Gerencia de Recursos Humanos, caso; S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, orientándose específicamente a conocer el rol que juega el Gerente de Recursos Humanos en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador, y estudiar como son los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva.

En cuanto al nivel de alcance de esta investigación es descriptiva, solo se narran los hechos que caracterizan el Sindicalismo desde una visión de la Gerencia de Recursos Humanos, caso; S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre. El diseño del estudio es de campo, debido a que, se recolectaron los datos directamente del contexto donde existe el problema de estudio, es decir, que se fue al ambiente donde se desenvuelven los empleados de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. para obtener la información.

El universo y población de la investigación está referida específicamente a los empleados públicos de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., es decir que aunque éste, es un sindicato con cobertura de afiliados en todo el Estado Sucre, a efectos de la presente investigación sólo fueron objeto de estudio los empleados públicos de la Gobernación del Estado Sucre, cuya sede está en la ciudad de Cumaná, ya que es esta la institución que tienen mayor número de afiliados al S.U.E.P.P.L.E.S., abarcando una cobertura de más del 70% del total de trabajadores

asociados a este sindicato, además es la Gobernación del Estado Sucre la institución con que el S.U.E.P.P.L.E.S. tiene mayor contacto, comunicación y relaciones referente a asuntos concernientes con sus afiliados y su respectiva convención colectiva.

En tal sentido, el contenido de la investigación esta estructurada de la siguiente manera: En el Capítulo I, referido al Planteamiento del Problema, que comprende la Naturaleza del Problema en si, los Objetivos de la Investigación y la Justificación de la misma; el Capítulo II, relacionado con el Marco Teórico, que contiene los Antecedentes de la Investigación, las Bases Teóricas, las Bases legales, el Marco Institucional y la Definición de Términos Básicos; el Capítulo III, se refiere al Marco Metodológico, que comprende, el Nivel y Diseño de la Investigación, el Universo y la Muestra de Estudio, así como los Métodos y Técnicas, utilizados para describir la realidad a presentar; luego, se presenta el Capítulo IV, relacionado con la Presentación y Análisis de los Resultados de dicha Investigación, y finalmente se emiten las conclusiones y recomendaciones correspondientes producto de los resultados obtenidos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. NATURALEZA DEL PROBLEMA:

Es de resaltar la importancia y la influencia que tienen las funciones técnicas de Gerencia de Recursos Humanos, como: reclutamiento y colocación, capacitación y desarrollo, compensación, relaciones laborales e higiene y seguridad industrial; en el desarrollo y funcionamiento de toda organización. Además, a estas funciones se les puede introducir o sumar la intervención y papel del Gerente de Recursos Humanos, en la discusión de las convenciones colectivas y en los sindicatos que conforman de manera general al sindicalismo como estrategia de lucha.

Para Alegría (2005:75), Sindicato es; “El instrumento creado por los trabajadores y protegidos por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación laboral, como aquellos otros de naturaleza general propios de su condición humana”.

Conforme a esta definición se entiende por sindicato el organismo conformado por los propios trabajadores con facultad legal para defender sus derechos, tanto los exclusivos y relacionados con las contraprestaciones del trabajo realizado, como los emanados de las necesidades usuales de los trabajadores en su condición de seres Humanos.

Del mismo modo y a los fines de esta investigación se puede definir el Sindicalismo, como aquel sistema o corriente de organización conformado por diversas agrupaciones sindicales que tienen como principal objeto defender los intereses de los trabajadores agremiados.

De allí que, los trabajadores han percibido que unidos o agrupados en asociaciones sindicales, es más fácil gestionar sus necesidades y carencias ante el órgano empleador, que hacerlo de manera individual. Por esto, muchos trabajadores han optado por organizarse o adherirse a grupos sindicales, y así escoger o asignar delegados, que los represente ante el empleador, por las necesidades o insuficiencias colectivas, y en general para acordar las condiciones de trabajo.

En el caso de los trabajadores de la administración pública del Estado Sucre, han constituido el Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.), cuya sede se encuentra ubicada en la ciudad de Cumaná, y con una trayectoria dedicada a la lucha persistente por las demandas laborales, del colectivo de empleados representados por ellos que incluye empleados del Poder Ejecutivo (Gobernación del Estado), del Poder Legislativo, de la Contraloría y Procuraduría del Estado, de las Alcaldías de los Municipios Ribero y Andrés Eloy Blanco, y de Organismos como Fundación Regional de la Vivienda (FUNREVI), Servicio Autónomo de Aeropuertos del Estado Sucre (S.A.A.E.S.), Servicio Autónomo de Protección Integral al Niño, Niña y Adolescentes del Estado Sucre (S.A.P.I.N.A.E.S.), etc.

Sin embargo, la presente investigación sólo se enfocó al Poder Ejecutivo, es decir, la Gobernación del Estado Sucre, ya que es el órgano que agrupa mayor número de empleados asociados a S.U.E.P.P.L.E.S., abarcando más del 70% del total de sus afiliados y es la institución que mantiene mayor acercamiento, relación y comunicación, en asuntos de interés para su asociados, así como para su concerniente convención colectiva con el S.U.E.P.P.L.E.S.

Asimismo, de una indagación previa inicial se percibió que la administración pública en el Estado Sucre tiene características de una naturaleza cambiante e

inestable y se puede ver reflejada en la realidad habitual de las relaciones sindico-patronal. Dichas relaciones son personificadas, por un lado, por los empleados adscritos específicamente al Poder Ejecutivo, representados por el S.U.E.P.P.L.E.S y por el otro lado, la Gobernación del Estado Sucre en su carácter de empleador, muchas veces representado por la Dirección de Personal, y debido a los intereses enfrentados de ambos, en el intento de organizarse para llevar a cabo negociaciones que le permitan obtener una convención colectiva nueva, o el cumplimiento o mejoras de los beneficios en la ya existente, se muestran diferencias muy marcadas y desacuerdos contundentes por las partes.

Estos hechos acontecidos no permiten el buen desenvolvimiento y realización del trabajo, ya que el incumplimiento o falta de acuerdo impulsa a diversos conflictos, como movilizaciones de los Sindicatos hacia formas de presión no pacíficas pero comunes, originando arbitrariedades por parte del Patrono, como por ejemplo; despidos masivos e intimidación con la fuerza policial, y por otro lado, abusos por parte del organismo sindical como destrucción de equipos, abandono del sitio de trabajo o paralización de las actividades sin agotar los procedimientos administrativos previsto en las leyes Venezolanas.

Lo antes descrito, trae como consecuencia que, la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador, llega a visualizar al órgano sindical como conflictivo y que sólo busca intereses propios y de sus representados sin importarle ni analizar el interés y el bienestar del ente empleador, esto ocasiona que éste se enfoque en mediar con el sindicato de una manera donde el ente agremiado sea el menos beneficiado y el órgano empleador le otorgue menos beneficios, es decir, que el órgano empleador trata de restringir el movimiento sindical para protegerse, sin importarle los beneficios de los trabajadores o si dichos beneficios otorgados son los más adecuados, requeridos o anhelados por los trabajadores, trayendo como resultado que el órgano sindical perciba al empleador como un ente que sólo busca defender sus

intereses sin impórtale el recurso humano como tal, ni las necesidades que estos presenten e intenten imponerse a través de la presión y la confrontación constante.

De esta forma, el problema aumenta, cuando en la realización de discusiones de convenios colectivos u otros acuerdos, ninguna de las partes quiere ceder, debido a que el ceder para ellos signifique pérdida o debilidad, y esto ocasiona que se enfraquen en una disputa sólo basándose en la idea de que van a ganar o a perder, en vez de enfocarse en buscar posible soluciones que sean satisfactorias y beneficiosas para ambas partes (ganar-ganar).

En fin, en toda esta serie de acontecimientos y sucesos no queda claro como es el papel del S.U.E.P.P.L.E.S. y de la Dirección de Personal, como órgano de Gerencia de Recursos Humanos y representante del ente empleador, en los procedimientos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva. Además cual es el rol que juega la Dirección de Personal, como órgano de la Gerencia de Recursos Humanos en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador.

Por todo lo antes expuesto, esta investigación se enfoca en responder la siguiente pregunta;

¿Cómo se manifiesta el Sindicalismo, desde el punto de vista de la Gerencia de Recursos Humanos, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre?

De esta pregunta general surgen las siguientes Interrogantes más específicas que ayudaran a responder la pregunta general:

¿Cómo es el procedimiento actual de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva entre el S.U.E.P.P.L.E.S y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador?

¿Como es el papel de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, como figura de Gerencia de Recursos Humanos en el proceso de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre?

¿Como es el papel del S.U.E.P.P.L.E.S en el proceso de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva de la Gobernación del Estado Sucre?

¿Cuál es el Rol de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, como ente de la Gerencia de Recursos Humanos en las relaciones existentes entre el S.U.E.P.P.L.E.S y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador, en la actualidad?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar el Sindicalismo desde una Perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, Cumaná Año - 2008. Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Describir el procedimiento actual de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva del S.U.E.P.P.L.E.S., en relación con la Gobernación del Estado Sucre.

Determinar el Papel de la Dirección de Personal como figura de la Gerencia de Recursos Humanos en los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre.

Determinar el Papel del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva, vinculada con la Gobernación del Estado Sucre.

Determinar el Rol de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre como ente de la Gerencia de Recursos Humanos en las relaciones, entre el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador, en la actualidad.

1.3. JUSTIFICACIÓN:

El estudio realizado es de gran importancia ya que a través de la investigación, se llegaron a conclusiones y recomendaciones que permiten entender las relaciones entre los empleados públicos de la Gobernación afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., y la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador, desde una visión de la Gerencia de Recursos Humanos (G.R.H.), teniendo presente que esta cada día cobra un rol más valioso en el desenvolvimiento de las relaciones sindico – patronales.

Desde el punto de vista académico y metodológico se realizó una investigación con la finalidad de generar conocimientos que pueda servir de base o apoyo bibliográfico para futuras investigaciones, o se utilice como guía de consulta de otros estudiantes que deseen conocer o profundizar sobre el tema, además se justifica la realización de dicha investigación por no existir investigaciones que involucren ambas variables (Sindicalismo y Gerencia de Recursos Humanos), de acuerdo a la indagación previa hecha por los autores.

Asimismo, para los investigadores el presente trabajo permite terminar satisfactoriamente con su Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, cumpliendo con este último requisito como es la elaboración de un trabajo de grado, en este caso modalidad Tesis, además de fortalecerlos con un conjunto de conocimientos que les permiten tener una percepción más amplia y clara de cómo es la realidad en la administración pública, en la cual se podrían desempeñar como futuros profesionales de la República.

Por otra parte, para el común de los ciudadanos, la investigación permite conocer situaciones reales del Sindicalismo desde una perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, en la administración pública, en la ciudad de Cumaná, y así generar o despertar la curiosidad e interés de los ciudadanos, sobre el rol de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre como órgano de la Gerencia de Recursos Humanos en las relaciones laborales de los empleados afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre como ente empleador, y de cómo se encaminan los procedimientos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva, de S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

En relación con la temática planteada, el Sindicalismo desde una Perspectiva de la Gerencia de los Recursos Humanos, de acuerdo a indagación previa inicial, no existen investigaciones que involucren ambas variables, sin embargo otros investigadores han realizado diversos trabajos relacionados con el Sindicalismo, entre los cuales se pueden citar los siguientes:

Bolívar y Mata (2003: 114), realizaron un trabajo intitulado **Gerencia y Planeación Estratégica. Globalización y Transformación Estructural. Responsabilidad Social Corporativa**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual tuvo como objetivo general el **“Análisis del Sindicalismo en Venezuela”**, y entre las conclusiones de dicha investigación más relacionada con el Sindicalismo, se encuentran las siguientes:

... el movimiento sindical tiene exigencias muy clara frente así mismo, a las que deberá responder de manera inteligente si quiere, seguir existiendo y ampliando su grado y nivel de influencia en el desarrollo de la sociedad. Por definición, la clase obrera es inseparable de todo progreso material y espiritual que tenga la sociedad.

El Sindicalismo debe tener hoy otras cualidades y calidades, debe estudiar e investigar más, pelear mejor y conocer con mayor destreza las debilidades, fortalezas y posibilidades que tiene una sociedad como la nuestra, en que la lucha en contra de la explotación del hombre es un proceso permanente que pasa por reconocer la importancia del capital como factor de desarrollo de la sociedad. En síntesis, de lo que se trata no es solo de producir riqueza sino de distribuirla con equidad en procura de un mundo mejor para los trabajadores.

Para que el Sindicalismo pueda cumplir su función de representar los intereses de los trabajadores, es necesario que disfrute de libertad para un desenvolvimiento autónomo respecto del Estado y de los empleadores.

Estas conclusiones de Bolívar y Mata, explican que el sindicalismo tiene exigencias claras frente así mismo, a las cuales debe dar respuesta para seguir existiendo, y además, éste se debe encaminar en las luchas constantes que le permitan obtener beneficios justos de acuerdo con las actividades realizadas por los trabajadores, y por otra parte, disfrutar de libertad sindical que le permita desplegarse autónomamente frente al Estado y a los empleadores.

Por su parte, Herrera y Scifo (2003: 54), en su trabajo de investigación titulado **Proceso de Relegitimación de las Autoridades Sindicales en Venezuela, elecciones Fedepetrol. La Responsabilidad Administrativa del Gerente Venezolano. Análisis del Código Orgánico Tributario y comparación con el Código Orgánico Tributario Anterior**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración Industrial, el cual tuvo como objetivo general **“Estudiar el proceso para la Relegitimación de las Autoridades Sindicales en Venezuela durante los años 2000 – 2001”**, y entre las conclusiones más vinculadas con la presente investigación, están:

Es importante resaltar, que existe la necesidad de fortalecer el Movimiento Sindical Venezolano, y para ello debemos comprender que el Sindicato no es parte del Estado, que hay que respetar los espacios de la sociedad civil. Y lo primero que el Estado debe garantizar, desde ese punto de vista, es la Autonomía Sindical: La democracia Sindical será obra de los propios trabajadores.

... el principal enemigo del movimiento sindical es el desempleo. Con mercados de trabajo como el venezolano, con una informalidad que abarca la mayoría de la fuerza laboral y altas tasas de desempleo, la legítima defensa de intereses de los trabajadores empleados formales

representa, a los ojos de gran parte de la sociedad, la pugna corporativa por privilegios.

... la principal función de los sindicatos en los países democráticos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores...

Herrera y Scifo, resaltan lo fundamental que es fortalecer el movimiento sindical en Venezuela, se debe estar consciente que el sindicato no es un ente que pertenece al Estado, y son los mismos trabajadores que se encargarán de luchar por su democracia sindical. También establece que el principal adverso del movimiento sindical es el desempleo, y que la función primordial de los sindicatos radica en lograr acuerdos, mediante las negociaciones colectivas, con los entes empleadores.

Además, Campanelli y Fajardo (1989: 181) en su trabajo titulado **Consideraciones sobre Contratación Colectiva. Estado Sucre** y presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración Comercial, cuyo objetivo general fue **“Analizar las cláusulas de tipo económico, socio-económico y sindical más importantes correspondientes a los contratos colectivos de las empresas estudiadas”**, y entre las conclusiones más relacionadas con la presente investigación están:

El Sindicato es un órgano de colaboración con el Estado que mantiene sus características tradicionales de instrumento de reivindicación y negociación con el empleador. Además, dentro de ese conjunto de atribuciones cabe señalar que desempeña un papel moral, cultural, técnico e inclusive político.

Si bien es cierto que la negociación colectiva representa la vanguardia del proceso social, también lo es el hecho de que ella sola no

constituye una panacea para resolver todos los problemas que interesan a los trabajadores.

Por medio de la contratación colectiva las empresas podrán adecuarse a las exigencias laborales y económicas de sus trabajadores, y dirigir su contribución a consolidar las políticas estatales encaminadas a detener la inflación, asegurar el empleo y la estabilidad laboral y defender el salario real de los trabajadores.

De acuerdo a la idea de Campanelli y Fajardo, se puede decir que el sindicato, además de sus características de ente de gestión ante el empleador, juega hoy en día un rol importante en el desempeño moral, cultural, técnico e inclusive político, sobre cada uno de los trabajadores que lo integran y sobre la sociedad en que se desenvuelve. Por otra parte, la negociación colectiva representa el progreso del proceso social, pero ella sola no es el remedio a todos los problemas que conciernen a los trabajadores, sin embargo, las convenciones colectivas impulsan a las empresas a que se adecuen a las exigencias laborales y económicas de sus trabajadores.

2.2. BASES TEÓRICAS:

En la presente investigación las bases teóricas se sustentan en las principales variables planteadas en el título, que son la Gerencia de Recursos Humanos y el Sindicalismo, que permiten explicar y reforzar la realidad investigada.

2.2.1. GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (G.R.H.):

A continuación se hará referencia a diversos aspectos relacionados con la Gerencia de Recursos Humanos, como: la reseña histórica, definición, funciones técnicas y el papel de la G.R.H.

2.2.1.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA G.R.H:

La Gerencia de Recursos Humanos nace como tal en el siglo XX con el surgimiento de la llamada “Administración Científica” creada en 1911 por Frederick W. Taylor (1856-1915). La técnica estaba propuesta a sistematizar prácticas de dirección, investigación científica y métodos de control en la organización manufacturera que fueron complementados con los estudios de Max Weber y su teoría burocrática, Henry Fayol y sus principios de administración y Henry Ford con sus sistemas de producción en serie.

En 1927 surge la escuela de relaciones humanas, basada en los experimentos de la fábrica Hawthorne de la Western Electric de Chicago dirigido por el Dr. Elton Mayo. Dichos experimentos son importantes porque a partir de ellos se dio un gran cambio en las relaciones entre la empresa y el trabajador. Se empezó a ver al trabajador no de forma individual sino como miembro de un grupo y, como un ser humano con sentimientos y emociones.

A partir de los años 50 se gesta una nueva renovación con el surgimiento de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1954) que significó la introducción a una nueva gama de autores que intentaron describir y nutrir en sus aspectos humanos a la Gerencia. Entre los autores más importantes están: Peter Drucker y la Gerencia por objetivos (1954), Chris Argyris (1957), Frederick Herzberg (1960), Douglas McGregor y la teoría X Y (1960), Rensis Likert y los grados de participación (1961), Blake y Mouton con el Grid Gerencial (1964), Edgar Schein y su teoría del hombre complejo (1965), Paul Pigord y su visión del administrador de Recursos Humanos (1965) y más recientemente William Ouchi con su teoría Z (1980).

Por otra parte, para Arias Galicia (1986: 28), el origen de la Gerencia de Recursos Humanos no se puede desligar del Derecho Laboral, ya que, éste aparece como una consecuencia de la reivindicaciones de los trabajadores, a fin de que se regulara el trabajo, pensando que bastaría con emplear pautas legales para la producción de buenos resultados, sin embargo, las relaciones laborales necesitaban estudio, comprensión y la elaboración de diversos principios para la buena práctica de los mismos, ya que se hablaba de conceptos relativos a sueldos, prestaciones, contrataciones, etc., que necesitaban más que una simple improvisación.

2.2.1.2. DEFINICIÓN DE G.R.H.:

Las organizaciones de la actualidad son consideradas como un conjunto de recursos humanos, materiales y técnicos en busca de objetivos determinados, siendo el recurso humano considerado como el factor indispensable de toda organización, es por esto que nace la G.R.H., ya que se determina la necesidad de estudiar las formas más adecuadas para obtener y mantener el personal más eficiente, y así lograr las metas trazadas por la organización.

Según Werther (2000: 187), la G.R.H. se define como el “estudio de la manera en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores”.

Por su parte, Chiavenato (2007: 9) establece que “la G.R.H. es una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los empleados”.

De acuerdo con estas definiciones se puede entender que la G.R.H. consiste en la manera de cómo atraer, capacitar, motivar, desarrollar y sostener la cantidad y tipos de personas apropiadas dentro de la organización.

2.2.1.3. PAPEL DE LA G.R.H.:

La G.R.H. tiene un papel primordial en el desarrollo de las actividades de una empresa debido a que es a través de la G.R.H. que se puede manejar el recurso humano, de trascendencia para la organización, por ser el recurso activo o vivo que genera los amplios procesos de los que consta el sistema organizativo. El Gerente de Recursos Humanos es el encargado de que en la empresa exista el Personal más idóneo e indicado, para llevar a cabo las diversas tareas, además de que él es el principal responsable del mantenimiento y desarrollo de dicho Personal, promoviendo políticas de compensación, motivación, movilidad y enriquecimiento de puestos que permitan la satisfacción de los empleados integrándolos a la organización.

Esta integración debe ser promovida por la G.R.H., a través de políticas que permitan identificar a los empleados con la cultura organizacional presente en la empresa. Esta cultura debe reflejar lo que es la empresa y lo que quiere ser, es decir, la misión, visión y objetivos generales, los cuales deben ser inculcados por la G.R.H. en cada empleado bajo la premisa de que el logro de los objetivos generales de la empresa va a permitir lograr sus objetivos individuales y asimismo mejorar su calidad de vida.

2.2.1.4. FUNCIONES TÉCNICAS DE LA G.R.H.:

Dentro de la G.R.H. existen diversos subsistemas o funciones que permiten un mejor cumplimiento de las metas organizacionales. La interrelación y

complementación entre estas funciones facilita el desempeño y evolución de la carrera de los empleados dentro de la institución.

Fundamentados en las ideas de diversos autores de libros relevantes para la Gerencia de Recursos Humanos, se pueden mencionar algunas funciones técnicas consideradas como las más notables o acordes para esta investigación, como lo son:

Reclutamiento: técnica que permite identificar y atraer a la organización solicitantes aptos y capaces.

Colocación: proceso de situar y establecer a un empleado en un puesto distinto o en un nuevo puesto.

Capacitación: actividades orientadas a educar a los empleados acerca de como ejercer su puesto de trabajo.

Desarrollo: acciones orientadas a preparar a un trabajador para ejercer determinadas responsabilidades a futuro.

Compensación: contribución que otorga la empresa a cada persona a cambio de su trabajo prestado.

Relaciones Laborales: son aquellas relaciones o conexiones que se establecen entre los trabajadores, muchas veces representados por el sindicato, y el ente empleador, con la finalidad de discutir y acordar asuntos relacionados con la realización del trabajo.

Higiene Industrial: es la encargada del control de los agentes contaminantes, condiciones de trabajo y ambiente o clima laboral con el fin de evitar la presencia de enfermedades ocupacionales en el sitio de trabajo.

Seguridad Industrial: es la técnica que estudia y regula la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes en el lugar de trabajo.

Es de vital importancia para el Gerente de Recursos Humanos el conocimiento y aplicación de las funciones técnicas, antes mencionadas, en el proceso de administración de su personal, y no sólo conocerlas y aplicarlas, sino también hacerlo de manera ordenada y bien dirigida hacia las necesidades de cada empleado.

Las funciones técnicas de la G.R.H. involucran exclusivamente al personal lo que las vincula de manera significativa con el sindicato que tiene como principal deber representar los intereses y necesidades de los empleados, por lo tanto se debe buscar que la G.R.H., con el apoyo del sindicato, realicen sus funciones de manera adecuada para contar con el personal más preparado, productivo, seguro y satisfecho.

2.2.2. SINDICATOS:

A continuación se hará referencia a diversos puntos relacionados con los sindicatos, como: reseña histórica, definición y funciones.

2.2.2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS:

El movimiento sindical nace con la Revolución Industrial donde los excesos patronales, deficientes salarios y las inadecuadas condiciones laborales, llevaron a los

obreros a organizarse en la lucha de sus derechos, alcanzando su momento de mayor intensidad en los disturbios originados por los trabajadores que ocasionaron los hechos trágicos y sangrientos del 1^{ero} de Mayo de 1886 en la ciudad de Chicago.

En América Latina los primeros movimientos sindicales se inician en México en 1865 con la fundación de “La Social”, un grupo Síndico anarquista que promueven en 1868 las primeras huelgas en una fábrica de textiles.

En Venezuela se empiezan a organizar agrupaciones de tipo sindical en el año de 1896, emprendidas a través de asociaciones de costureros, ebanistas, carpinteros, tipógrafos, zapateros y otros. Uno de los primeros manifiestos de protesta acerca del entorno laboral de trabajadores organizados fue aquel firmado por los obreros de la Cigarrera Bigott en 1911, dirigido a las autoridades del Estado Carabobo y al Concejo Municipal de Valencia. Posteriormente, en el año de 1914, se declaró la primera huelga de dimensiones complejas, ejecutada por los empleados de la estación central de Telégrafos del Estado originada por reclamaciones salariales, presupuestales y profesionales. Dicha huelga terminó con consecuencias terribles para los participantes pues la mayoría de sus líderes fueron apresados por el gobierno de Juan Vicente Gómez.

A partir de 1936, los Sindicatos Venezolanos favorecidos con la caída del dictador Gómez, realizaron la primera gran huelga petrolera e impulsaron la promulgación de la 2^{da} Ley del trabajo, la primera fue promulgada en 1928 pero tuvo un propósito casi decorativo ya que nunca fue aplicada, y el 26 de diciembre de 1936 se da la fundación de la Confederación Venezolana de Trabajadores (C.V.T.), que en 1947 cambió las siglas transponiéndolas para convertirse en C.T.V, (Confederación de Trabajadores de Venezuela). Dentro de esta central nace el 7 de Marzo del año 1958 la Unión Nacional de Empleados Públicos (U.N.E.P.), bajo la Dirección de Virgilio Pissani.

La U.N.E.P. logra un gran alcance con la Ley de Carrera Administrativa promulgada el 04 de Septiembre de 1970, que estableció el derecho a sindicalización de los empleados públicos, quienes siempre habían sido discriminados en lo que se refiere a su inclusión en la legislación laboral debido a la naturaleza de sus labores. En 1975 la U.N.E.P. se convierte en Federación y cambia sus siglas por F.E.D.E.U.N.E.P. (Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos).

Es de hacer notar que los derechos de huelga y de negociación colectiva, en la administración pública, no fue una realidad sino hasta la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo en Junio de 1997, y actualmente, a partir del año 2002 con la publicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública que es la ley que rige todo lo referente al empleado público en sus particularidades, existe una protección y un conjunto de derechos laborales más amplios y adecuados sobre los empleados públicos.

2.2.2.2. DEFINICIÓN DE SINDICATO:

Las organizaciones sindicales representan un papel determinante e indispensable para los trabajadores en busca de mejoras en todo lo relacionado con los escenarios en los cuales se va a llevar a cabo el trabajo.

De acuerdo a lo establecido por Alegría (2005: 75), por sindicato se debe entender como: “el instrumento creado por los trabajadores y protegidos por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación laboral, como aquellos otros de naturaleza general propios de su condición humana”.

De acuerdo a esta definición, el sindicato, es la agrupación o unión de trabajadores con fines en común, que se organizan para hacer cumplir sus derechos, para obtener mayores y mejores beneficios, y luchar por cubrir las necesidades presentadas por sus integrantes, en el marco de la ley.

2.2.2.3. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS SINDICATOS:

Una de las principales funciones de un sindicato es negociar y administrar el contrato de trabajo con el empleador. Su ocupación es también proteger a sus miembros de los tratos injustos y arbitrarios por parte del patrón, y tratar de ayudarlos a resolver los conflictos que se puedan ocasionar con relación a su trabajo.

Según lo establecido en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo, se pueden mencionar algunas de las atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores, consideradas las más importantes o frecuentes, como lo son las siguientes:

Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas.

Representar a sus miembros en las negociaciones y en los conflictos colectivos de trabajo.

Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos

individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador.

En general, las que señale sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

2.2.2.4. LOS SINDICATOS Y LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

Entre las funciones o atribuciones más importantes y fundamentales de los sindicatos, se encuentra su participación en la discusión y aprobación de las convenciones colectivas, como representantes de los trabajadores, ante el órgano empleador con la finalidad de lograr una convención que cubra todas o por lo menos, la mayoría de las necesidades colectivas de los trabajadores afiliados, para que directamente se vea reflejado en la satisfacción y motivación Personal y colectiva de los empleados e indirectamente en la mejor realización de sus actividades laborales.

Las convenciones colectivas de trabajo al igual que los sindicatos son derechos que tienen los trabajadores y que tienen rango constitucional, además de lo estipulado y especificado en las respectivas leyes que regulan la materia laboral, como lo son la Ley Orgánica del Trabajo y su respectivo reglamento.

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 507 define la convención colectiva de trabajo como:

Es aquella que se celebra entre una o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el

trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.

En otras palabras, la convención colectiva se puede definir como el acuerdo normativo mediante el cual uno o más sindicatos de trabajadores y el o los empleadores, estipulan o acuerdan las condiciones de trabajo de su relación laboral.

En la actualidad, muchas convenciones colectivas poseen cláusulas sobre estrategias organizacionales, determinación de la misión de la empresa, normas sobre la forma de organizar el trabajo, compromisos de políticas ambientales. Dando como resultado que la mayoría de las convenciones colectivas sean efectivamente estatutos acordados sobre las condiciones de trabajo, relaciones entre las partes, con novedosas políticas de formación profesional y de medio ambiente del trabajo, entre otras.

El contenido de las convenciones colectivas de acuerdo a lo establecido por Arismendi y Ritchter (2005: 22), suele dividirse en:

- a) Cláusulas Normativas: son aquellas que regulan las relaciones de los trabajadores y el patrono, desde el punto de vista económico, (cláusulas económicas) y social (cláusulas sociales).
- b) Cláusulas Obligatorias o Sindicales: se refieren a las relaciones entre las partes de la convención colectiva, (Sindicato y Patrono) creando derechos y obligaciones que sólo son exigibles por éstas.
- c) Cláusulas de Envoltura y de Ejecución: son aquellas que sirven para la interpretación del propio contrato o para garantizar su cumplimiento.

En razón de lo antes mencionado es que no se puede desligar el sindicato de las convenciones colectivas, ya que una es originaria o sucesiva del otro, es decir que una de las finalidades primordiales de los sindicatos es luchar por obtener los más adecuados beneficios para los trabajadores que representan, a través de la discusión y aprobación de una convención colectiva de trabajo que establezca de manera clara y

precisa las normas y estipulaciones que mejoren las condiciones en las cuales se realiza el trabajo.

2.2.3. LOS SINDICATOS Y LA G.R.H.:

Los Sindicatos y la G.R.H. se han visto muy interrelacionados en la realidad habitual de toda organización, ya que ambos se vinculan de manera directa con los trabajadores.

Según lo establecido por Werther (2000: 473):

La presencia de un sindicato en la organización tiende a formalizar las relaciones de la empresa con sus trabajadores y con frecuencia provoca una mayor centralización de las decisiones del departamento de Personal para garantizar que exista uniformidad en el trato que se da al Personal sindicalizado...Pese a esto, es esencial tener en cuenta que el sindicato no asume las funciones de un departamento de relaciones industriales y que el profesional de Gerencia de Recursos Humanos aun tiene la responsabilidad de cumplir su trabajo de manera adecuada.

De acuerdo con este autor, es fundamental contar con una agrupación sindical en toda organización, ya que el sindicato puede ayudar a fomentar y mejorar la comunicación y relación laboral entre la G.R.H y los trabajadores, además de tener claro que el sindicato no va a suplir a la G.R.H.

El Gerente de Recursos Humanos tienen una función muy importante con respecto al desarrollo de las relaciones laborales dentro de la empresa, ya que es el encargado de intermediar entre el empleador y los trabajadores, y aunque el gerente actúa como representante del patrono debe buscar objetivamente mejoras en las condiciones laborales de los empleados entendiendo que el recurso humano es el que

permiten que la organización funcione, es por esto que se debe procurar el entendimiento entre el empleador y el sindicato, convenciendo a las partes que solo con su relación armónica se pueden llevar a cabo los procesos de la empresa.

2.3. BASES LEGALES:

Los documentos jurídicos que se relacionan directamente con la investigación, y que permiten proporcionar un reforzamiento legal para darle forma en un marco social, político y cultural, son los siguientes:

2.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, de fecha 15 de diciembre de 1999, según Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria, en su Capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, hace referencia a los Derechos de los Trabajadores en materia Sindical, en los artículos 95 y 96.

Artículo 95: Los Trabajadores y las Trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los Trabajadores y las Trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones...

Artículo 96: Todos los Trabajadores y las Trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más

requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

De acuerdo con estos artículos se puede notar que en Venezuela está establecido de manera explícita en la Constitución de la República, que es la ley macro del país, que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conformar sindicatos, y a negociar grupal y voluntariamente la celebración de convenciones colectivas de trabajo.

2.3.2. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, de fecha 19 de Junio de 1997, según Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria, en el Título VII de los Derechos Colectivos de Trabajo, establece en varios de sus capítulos y artículos, los derechos de los trabajadores en relación con los sindicatos, como lo son:

Capítulo I, referido a las disposiciones fundamentales, en su **Artículo 397**, hace referencia a que: “Las organizaciones sindicales constituyen un derecho inviolable de los trabajadores y los patrones. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines”

De conformidad con este artículo se puede notar que agruparse en sindicatos constituye un derecho inviolable, tanto para los trabajadores como para los patrones. Asimismo, los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales tienen libertad para realizar sus actividades, además de contar con la protección del Estado para la obtención de sus objetivos.

Capítulo II de las Organización Sindical, en su totalidad desde el artículo 400 al 468 se refiere a todo lo relacionado con los sindicatos y sus aspectos legales, sin embargo solo se citara el **Artículo 407** considerado como más relevante, ya que explica el objeto de los sindicatos.

Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de los asociados.

Este artículo establece de manera clara que los sindicatos asumen en su objeto la necesaria defensa de los intereses tanto generales, profesionales como individuales de sus asociados, además de establecer que los sindicatos pueden ser tanto de patronos como de trabajadores.

2.3.3. REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, de fecha 28 de Abril de 2006, según Gaceta Oficial N° 38.426, también se vincula con el tema de investigación:

Artículo 112: La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y los patronos y patronas a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.

Tanto la ley Orgánica del Trabajo como su Reglamento que son las leyes especializadas en materia del trabajo, regulan todo lo relacionado a los sindicatos, y establecen de forma clara y precisa, que tanto los trabajadores como los patronos

pueden organizarse libremente en sindicatos, en la forma que consideren conveniente, sin más limitaciones que las indicadas en la ley.

2.3.4. LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, de fecha 9 de julio de 2002, según Gaceta Oficial N° 37.522, establece en su **Artículo 32**, lo siguiente:

Los Funcionarios o Funcionarias Públicos de Carrera que ocupen cargos de carrera, tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y a la huelga, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública...

Como la investigación está enfocada hacia el sector público es importante citar esta ley, que es la que regula la función pública, y establece que los funcionarios o funcionarias públicos también tienen el derecho a organizarse en sindicatos, a resolver pacíficamente sus conflictos, a la convención colectiva y a la huelga, en cuanto no ocasionen dificultades de acuerdo a la naturaleza de sus responsabilidades.

2.3.5. ESTATUTOS DEL SINDICATO S.U.E.P.P.L.E.S., de fecha 08 de marzo de 2001, establece en su **Artículo 43** que:

El Sindicato S.U.E.P.P.L.E.S., estará integrado por los funcionarios o trabajadores sin distinción de ninguna índole que presten servicios a los poderes legislativos, ejecutivos, municipales, y en otros organismos de la Administración Pública del Estado Sucre, que laboren en cualquier lugar del territorio estatal, y que manifiesten por escrito sus deseos y solicitud de pertenecer a la organización.

En los estatutos del S.U.E.P.P.L.E.S. se ratifica, lo señalado por las leyes anteriores, estableciendo de una manera más detallada y específica, que los funcionarios o trabajadores que se desempeñen en los poderes legislativos, ejecutivos, municipales, y en otros organismos de la administración pública del Estado Sucre, sin distinción de ninguna índole tienen derecho a solicitar pertenecer a dicho sindicato.

2.3.6. III CONVENCIÓN COLECTIVA DE S.U.E.P.P.L.E.S. Y EL EJECUTIVO DEL ESTADO SUCRE, de fecha abril de 2006, establece en su **Cláusula N° 02** que:

El Ejecutivo reconoce al Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y otros organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.), como legítimo representante de los empleados y empleadas a su servicio, amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, las disposiciones de la Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo; en consecuencia tratará con su Comité Ejecutivo o con los Directivos suficientemente acreditados, con los miembros del Comité Ejecutivo de FEDEUNEP y de la C.T.V., aquellos problemas que surjan con relación al servicio, la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo y de las demás disposiciones del derecho administrativo o laboral.

De acuerdo con esta cláusula estipulada en la actual convención colectiva de trabajo, acordada y firmada entre el Ejecutivo del Estado Sucre y el S.U.E.P.P.L.E.S., se ratifica y queda claro que el Ejecutivo reconoce y acepta al S.U.E.P.P.L.E.S. como el delegado de los empleados y empleadas que laboran como trabajadores dependientes de la Gobernación del Estado Sucre, y que están amparados por la convención colectiva, y por consiguiente acuerdan reconocer como ente legítimo al Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S. para discutir y solucionar los inconvenientes que emanen de la relación de trabajo y de la interpretación y aplicación de la convención colectiva.

2.4. MARCO INSTITUCIONAL:

Se hará mención a un conjunto de aspectos relacionados con S.U.E.P.P.L.E.S., y la Gobernación del Estado Sucre.

2.4.1. S.U.E.P.P.L.E.S.:

A continuación se explicaran diversos aspectos vinculados con el S.U.E.P.P.L.E.S., como: definición, finalidades y objetivos, y estructura organizativa.

2.4.1.1. DEFINICIÓN DE S.U.E.P.P.L.E.S.:

Es un sindicato del sector público que tiene como objetivo defender los derechos de los empleados públicos sindicalizados de los poderes Ejecutivo y Legislativo del Estado Sucre y de algunos de sus Municipios, como; Ribero y Andrés Eloy Blanco.

Es una organización sindical que agrupa en su seno a los empleados públicos, al servicio de la administración pública estatal centralizada o descentralizada, municipal centralizada o descentralizada.

S.U.E.P.P.L.E.S. fue registrado como organización sindical el 18 de Septiembre de 1979 y actualmente esta adscrito a FEDEUNET (Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos)

2.4.1.2. FINALIDADES Y OBJETIVOS DE S.U.E.P.P.L.E.S.:

Según lo establecido en el artículo 3 de sus estatutos, se pueden mencionar algunas de sus finalidades y objetivos, considerados los más relevantes o usuales, como son los siguientes:

La acción unificadora de los empleados públicos para el mejoramiento integral de sus condiciones laborales, económicas y sociales, mediante una mejor retribución de sus funciones, el resguardo de sus derechos, el efectivo disfrute y remuneración oportuna de las vacaciones anuales, los planes adecuados para la adquisición de viviendas, la implantación de eficientes servicios médico – asistenciales, seguro de vida colectivo y sistema uniforme de jubilación.

La defensa y el sostenimiento de la constitucionalidad.

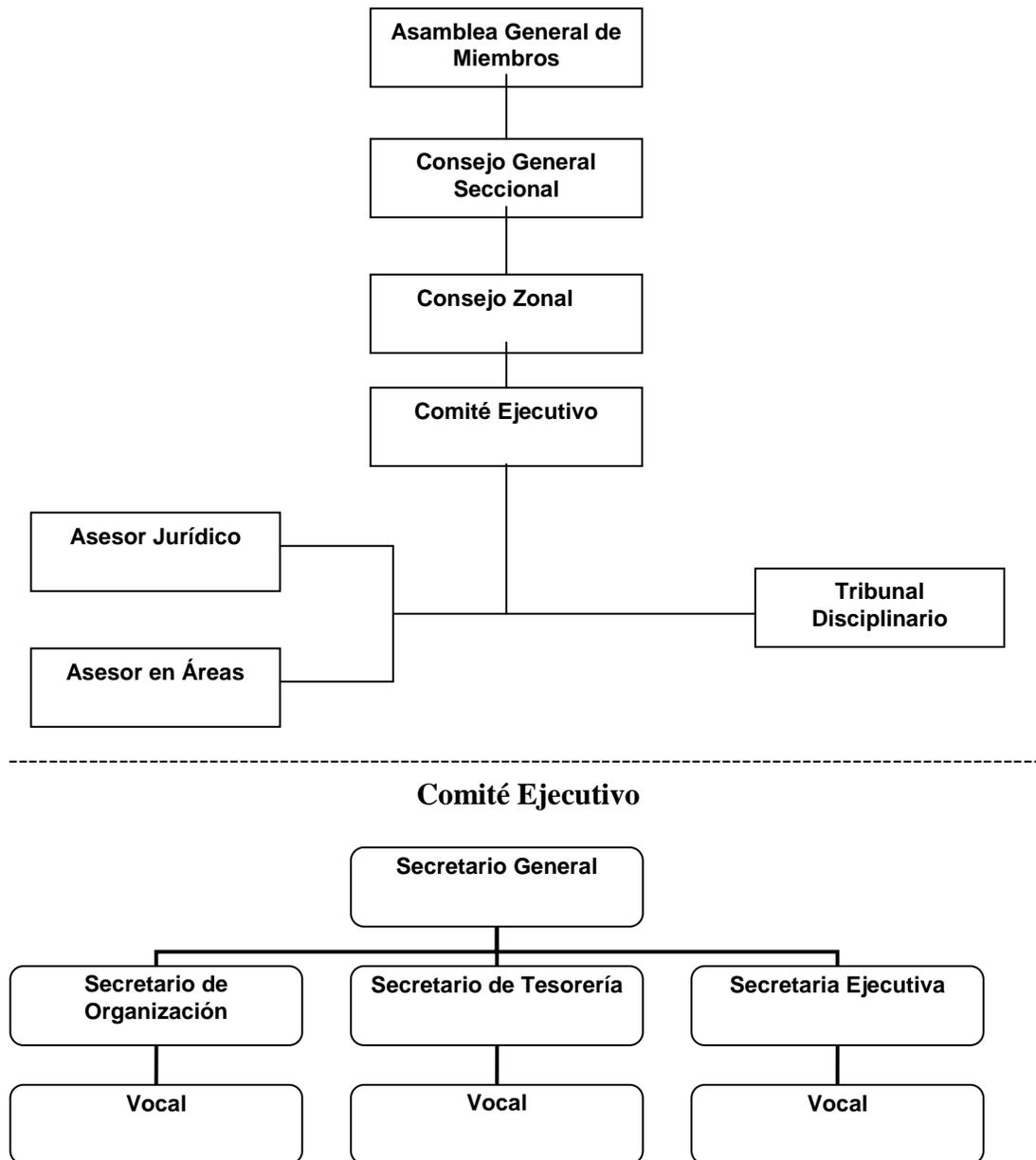
La constante lucha contra el alza del costo de la vida, la creación de cooperativas de consumos, de ahorros y de créditos, centro de recreación y de cultura, bibliotecas, órganos de divulgación y de cualquier otra índole para el desarrollo y esparcimiento de todos sus afiliados.

Las que por mandato expreso establece la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 408.

Como se puede notar los objetivos y finalidades de S.U.E.P.P.L.E.S. van encaminado a luchar para lograr mejoras que favorezca al trabajador, sus derechos y necesidades, y estar en consonancia a lo establecido en la Constitución y demás leyes especializadas en la materia laboral, como lo es la Ley Orgánica del Trabajo.

2.4.1.3. GRAFICO N° 1; ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE S.U.E.P.P.L.E.S.:

Los órganos de dirección, administración, apoyo y consulta del S.U.E.P.P.L.E.S., son los establecidos en los organigramas siguientes:



Fuente: Elaboración Propia

2.4.2. GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:

Seguidamente se expondrán un conjunto de aspectos, relacionados con la Gobernación del Estado Sucre y en especial con la Dirección de Personal como el área más vinculada con la investigación a realizar, los cuales son: Visión, Misión y Estructura Organizacional de la Gobernación, y las funciones de la Dirección de Personal.

2.4.2.1. VISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:

A continuación se hará referencia a la visión de la Gobernación del Estado Sucre:

El Estado Sucre con una población organizada y capacitada, que participa junto con las instancias gubernamentales en la prestación y evaluación de unos servicios públicos eficientes; en la administración, ejecución y control del equipamiento infraestructural, que cuenta con institución de educación superior identificadas y que participan en la promoción y consolidación de un modelo de desarrollo que descansa en un conjunto de actividades económicas con alta producción, comercio de exportación y mínimos niveles de desempleo. (www.edosucree.gov.ve)

Según su visión la Gobernación del Estado Sucre busca convertir a la población del Estado en una colectividad preparada para incorporarla a la vigilancia de la gestión en los servicios públicos y en la infraestructura contando con el apoyo de instituciones de educación superior para crear un modelo de desarrollo económico altamente productivo, exportador y de pleno empleo.

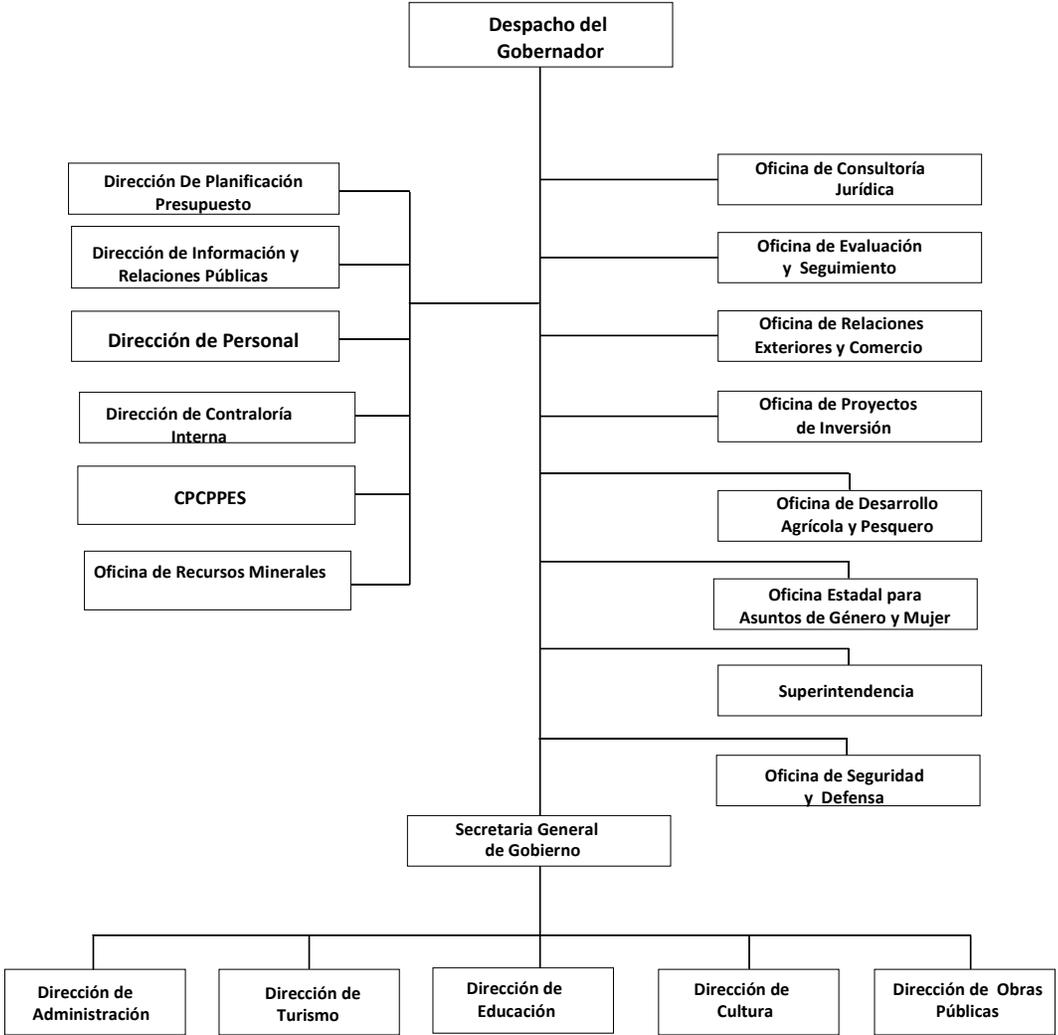
2.4.2.2. MISIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:

Seguidamente se mencionara la misión de la Gobernación del Estado Sucre, la cual expresa:

La Gobernación del Estado, en el marco del conjunto de atribuciones definidas en la normativa legal que rige su actuación, tiene como misión institucional la organización de comunidades para la transferencia de los servicios básicos y sociales, y el control de la gestión gubernamental; planificar, administración estatal como del gobierno central; la coordinación con las instituciones de educación superior para su inserción en el modelo de desarrollo estatal, mediante la formación y capacitación del recurso humano y la participación en proyectos sociales, económicos, institucionales; la promoción y fortalecimiento de una economía productiva a través de un desarrollo económico integral y sustentable, con base en el principio de la equidad social, así como, el establecimiento de las reformas jurídicas, administrativas y de control de gestión.(www.edosucre.gov.ve)

Según su misión, la Gobernación del Estado Sucre se encarga de ordenar a las comunidades para transmitirles capacidades en el manejo de los servicios básicos y sociales, en la contraloría de la administración pública además el apoyo en la planificación del gobierno. Conjuntamente acordara con entes universitarios para su introducción en el modelo de desarrollo estatal mediante la educación del personal y su participación en proyectos que busquen fomentar el perfeccionamiento de una economía integral y sostenible a partir de la equidad social, y la institución de las reformas legales, administrativas y de control de gestión necesarias.

2.4.2.3. GRAFICO N° 2; ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA GOBERNACION DEL ESTADO SUCRE:



Fuente: Dpto. de Organización y Métodos

2.4.2.4. DIRECCIÓN DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:

La función general y las funciones específicas consideradas como las más relevantes, de acuerdo a lo establecido en la página web de la Gobernación del Estado Sucre (www.edosucere.gov.ve) se pueden mencionar las siguientes:

2.4.2.4.1. FUNCIÓN GENERAL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL:

Garantizar los mecanismos gerenciales, las políticas administrativas y una buena planificación que permitan una gestión eficiente y efectiva en lo relativo a: Asesoría Legal, Registro y Control, Contratación Colectiva, Supervisión de Personal, Atención Social, Servicios, Reclutamiento y Selección, Adiestramiento, Clasificación y Remuneración y Calificación de Servicios de las Dependencias que conforman el Gobierno Estadal. (www.edosucere.gov.ve)

2.4.2.4.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL:

Planificar, dirigir, coordinar y controlar las actividades técnico-administrativas de las Divisiones.

Presentar cuenta de la gestión al Gobernador. o Asesorar al Gobernador y a las Dependencias en todo lo relativo a la Administración de Personal

Ejecutar las políticas de Personal fijadas por el Gobernador. o Intervenir en la preparación, formalización y administración de los contratos colectivos de trabajo.

Garantizar que se cumplan en la Gobernación las normas y procedimientos de Administración de Personal, así como la Ley de Carrera Administrativa Estadal, Ley del Trabajo y su Reglamento.

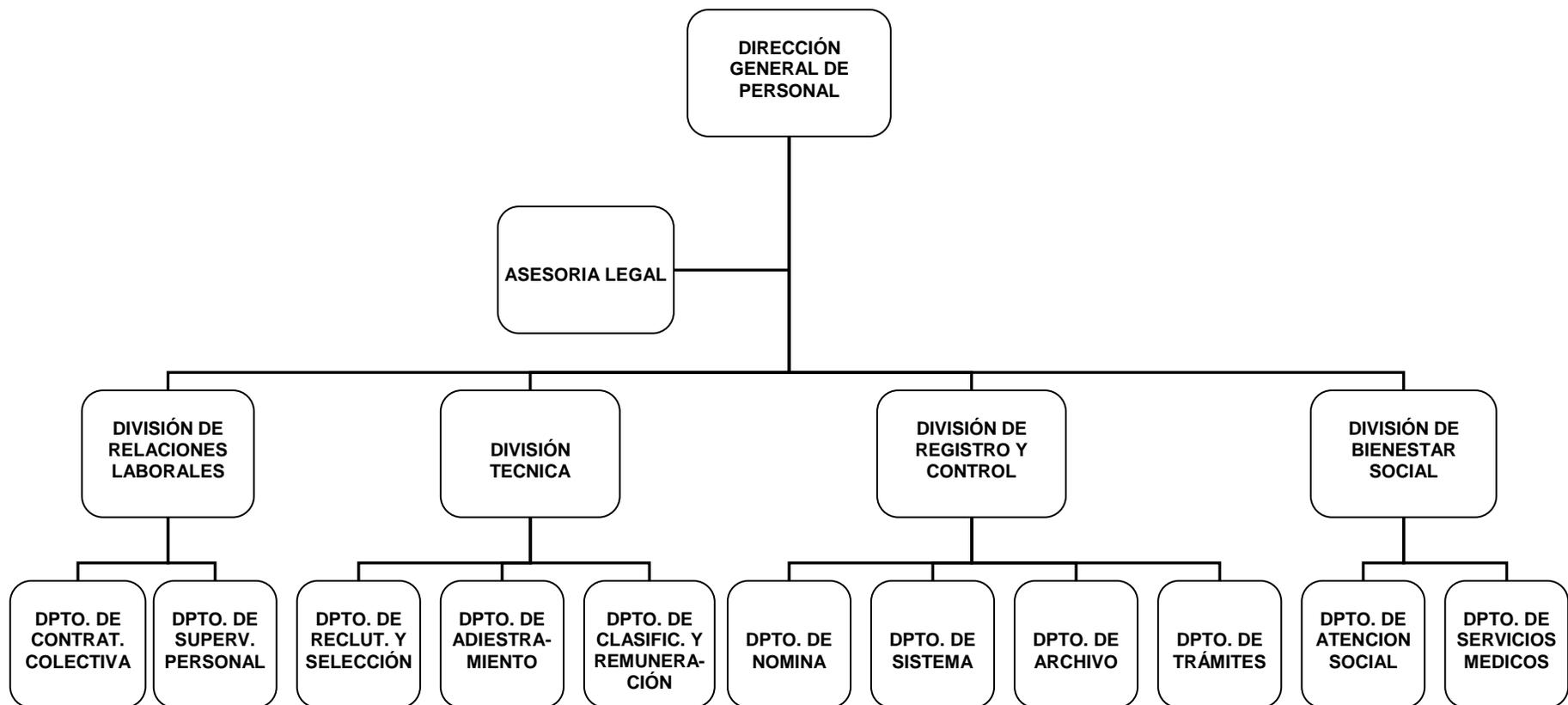
Mantener relaciones con los Organismos Públicos y Privados relacionados con la Administración de Personal de la Gobernación.

Representar por delegación a la Gobernación ante la Inspectoría del Trabajo.

Coordinar y presentar el ante proyecto de presupuesto de la Dirección de Personal. (www.edosucre.gov.ve)

Como se puede notar la Dirección de Personal, según lo establecido en su función general y en sus funciones específicas, debe establecer las herramientas y políticas administrativas así como una adecuada planificación que faciliten lograr una gerencia eficaz y eficiente en lo relacionado con el manejo del personal en una institución pública. Para ello tiene que cumplir con ciertas actividades en concreto como: asistencia técnico-administrativa a sus dependencias, coordinar todo lo referente a los contratos colectivos, asegurar el cumplimiento de la normativa legal en materia de personal, entablar relaciones con entes públicos y privados en lo concerniente a la administración de personal, cumplir con la directrices de personal emanadas del gobernador, aconsejarlo en esta materia y representarlo ante la inspectoría del trabajo, presentar balance de la gestión y anteproyecto de presupuesto al gobernador.

2.4.2.4.3. GRAFICO N° 3; ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:



Fuente: Dpto. de Organización y Métodos.

2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

Los términos considerados como fundamentales en la investigación, con la finalidad de facilitar y esclarecer su comprensión, son los siguientes:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: “es el conjunto de órganos y entes que estructurados en administración pública centralizada o administración pública descentralizada, integran el Poder Ejecutivo, tanto Nacional, Estatal y Municipal, y a los cuales se les ha asignado fundamentalmente la función administrativa del Estado” (Parra, 2005: 49).

ARBITRAJE: “es el acuerdo de las partes a someter su controversia o conflicto a la decisión arbitral, en el cual, además se especifican y delimitan con bastante exactitud los puntos sobre los que debe pronunciarse la junta en su decisión; como también, el acatamiento a lo que la junta decida” (Alegría, 2005: 191).

BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS: son todas aquellas compensaciones y/o prestaciones financieras que habitualmente no se pagan de manera directa a un empleado. (Definición Propia)

CLÁUSULA: “disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado” (Esteves, 1996: 245)

COMPENSACIÓN: “son todas aquellas formas de pagos o recompensas que se entregan a los empleados y surgen de su trabajo” (Dessler, 2001: 401)

CONCILIACIÓN: “acto mediante el cual se trata de persuadir a las partes de una disputa para que cesen en la misma o lleguen a un arreglo satisfactorio” (Sabino, 1991: 56)

CONFEDERACIONES: “es la unión de tres (3) o más federaciones” (Artículo 463 de la L.O.T.)

CONFLICTO: “El conflicto no es, pues la pelea, sino una fase decisiva de la misma. Aquella se origina, propiamente, en el momento en que se hace manifiesta las pretensiones contradictorias de ambas partes” (Alfonzo, 2001: 481).

CONVENCIÓN COLECTIVA: “es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes” (Artículo 507 de la L.O.T.)

EMPLEADOR: “es la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuera su número”.(Artículo 49 de la L.O.T.)

EMPLEADOS PÚBLICOS: “es la persona que ejerce una función pública, bien por nombramiento, elección, designación o cualquier otro acto del poder publico, a titulo gratuito u oneroso, voluntario u obligatorio, y en forma parcial, total, temporal o permanente” (Diccionario Jurídico Venelex, 2003: 429).

FEDERACIONES: “es la unión de cinco (5) o más sindicatos” (Artículo 463 de la L.O.T.)

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS: “estudio de la manera en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores” (Werther, 2000: 187).

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS: “es un individuo que normalmente se desempeña en funciones de asesoría y apoyo, trabajando con otros gerentes para ayudarlos a manejar asuntos de Recursos Humanos” (Mondy, 1997: 5)

GOBERNACIÓN: es una entidad autónoma con Personalidad jurídica propia, demarcada administrativa y territorialmente en la Constitución Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela, que tiene a su cargo o representa el Poder Ejecutivo del Estado (Definición Propia)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: “constituye un instrumento fundamental de los sindicatos por excelencia para defender los derechos e intereses de las categorías, lo cual sirve de soporte para acordar, informar, consultar y participar directa e indirectamente condiciones de trabajo en la esfera de la dualidad con su contraparte” (Álvarez, 2007:249).

PLIEGO DE PETICIONES: “planteamientos que se formulan por escrito para la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o para su revisión, modificación o cumplimiento” (Diccionario Jurídico Venelex, 2003: 168).

RELACIÓN LABORAL: son el conjunto de vínculos de carácter administrativo, jurídico y laboral que existe entre los asalariados, sus entes representativos y la empresa. (Definición Propia)

SINDICALISMO: aquel sistema o corriente de organización conformada por diversas agrupaciones sindicales que tienen como principal objeto defender los intereses de los trabajadores agremiados. (Definición Propia)

SINDICATO: “Es el instrumento creado por los trabajadores y protegidos por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación laboral, como aquellos otros de naturaleza general propios de su condición humana” (Alegría, 2005: 75).

S.U.E.P.P.L.E.S.: (Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativos, Ejecutivo, Municipal y otros Organismos del Estado Sucre) es la organización sindical que agrupa en su seno a los Empleados Públicos, al servicio de la administración Pública Estatal centralizada o descentralizada, Municipal centralizada o descentralizada (Artículo 1 de los estatutos de S.U.E.P.P.L.E.S.)

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El nivel de alcance de esta investigación es descriptiva, por cuanto sólo se describen fenómenos y hechos, lo que permite determinar con mayor exactitud la realidad específica, objeto de investigación, es decir, que la investigación se enfoca en describir el Sindicalismo, desde una visión de la Gerencia de Recursos Humanos, Caso: S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Es una investigación de campo, ya que se recolectaron los datos directamente del ambiente donde se presentan los hechos o situaciones a explicar, sin manipular ninguna variable, y donde los investigadores pudieron asegurarse de las verdaderas condiciones de obtención de los datos, haciendo posible su revisión cuando aparecieron dudas sobre su veracidad. En fin, garantiza un mayor nivel de confianza acerca de la información obtenida, ya que se realizó a través del contacto directo con los miembros del Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S., los trabajadores de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a éste y los integrantes de la Dirección de Personal de la Gobernación como órgano de recurso humano, es decir, que se procedió a ir al campo objeto de estudio donde las personas que se desenvuelven en ese ámbito, suministraron los datos y la información referida al objetivo general de la investigación, el cual es el Sindicalismo desde una perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, caso: S.U.E.P.P.L.E.S., y la Dirección de Personal de la

Gobernación del Estado Sucre, así como también de los respectivos objetivos específicos de la investigación.

3.3. UNIVERSO O POBLACIÓN DE ESTUDIO:

El universo representa al grupo y/o entes para los cuales tendrán admisión las conclusiones que se logren.

El área de estudio se ubica en la sede administrativa del S.U.E.P.P.L.E.S., localizado en la Casa Sindical de la Avenida Universidad de la ciudad de Cumaná-Estado Sucre, y está específicamente referido a los empleados públicos de la Gobernación del Estado Sucre, cuya sede está en la ciudad de Cumaná, afiliados a dicho sindicato.

La población está representada por 2865 empleados públicos de la Gobernación del Estado Sucre (Poder Ejecutivo) afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., ya que es la institución que tiene mayor número de asociados, además de ser la organización que mantiene un mayor contacto, relación e interacción con dicho sindicato.

3.4. MUESTRA:

Es una muestra con proporción poblacional, que permite obtener un número que sea representativo de toda la población, y como el tamaño de la población es finito, es decir conocido o determinado, se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = tamaño de la muestra =?

N = total de elementos que integran la población = 2865

Z_c^2 = zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado, elevado al cuadrado. Para un grado de confianza de 95% el coeficiente es igual a 2, entonces el valor de zeta crítico es igual a $2^2 = 4$.

e = error muestral = 5%

p = probabilidad de acierto = 50%

Q = probabilidad de fracaso = 50%

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_c^2 \cdot p \cdot q} = \frac{2865 \cdot 4 \cdot 50 \cdot 50}{(2865 - 1) \cdot 5^2 + 4 \cdot 50 \cdot 50} = \frac{28650000}{81600}$$

$$n = 351,10 = 351$$

Obteniendo como resultado 351,10 lo cual se aproxima a 351 y significa el número de trabajadores tomados como muestra de estudio y que son representativos de toda la población.

3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN:

Las fuentes de información que se tomaron en cuenta para la investigación, son las siguientes;

3.5.1. FUENTES PRIMARIAS:

Los empleados públicos de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., de donde emana la muestra de estudio.

El Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S., que es el encargado de representar a los trabajadores afiliados a dichos sindicatos frente al ente empleador.

La Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre como órgano de la Gerencia de Recursos Humanos, y representante del patrono en asuntos concernientes al S.U.E.P.P.L.E.S.

Consultas a la asesora académica, especialista en las variables del tema que se pretende investigar (Sindicalismo y Gerencia de Recursos Humanos)

3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS:

Bibliografías sobre el tema de investigación, revisión de tesis y datos obtenidos de documentos de las instituciones objeto de estudio, como los estatutos y la Convención Colectiva del S.U.E.P.P.L.E.S.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Las herramientas que facilitaron el contacto con las fuentes de información afines al objeto de estudio, son las siguientes:

CUESTIONARIO MIXTO: consistió en un documento escrito en base a preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta fue aplicada a los trabajadores de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., de acuerdo a la cantidad que resultó del cálculo de la muestra representativa de toda la población. Dicho cuestionario fue estructurado con preguntas que permitieron dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos de la investigación y con ellos al objetivo general.

ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS: consistió en ir al campo de estudio con preguntas establecidas, basadas en las mismas preguntas establecidas en el cuestionario, y en el transcurso de la entrevista existía libertad a hacer nuevas preguntas. Este tipo de instrumento fue aplicado a los representantes del comité ejecutivo del sindicato y al patrono o representante del patrono (Dirección de Personal) en los asuntos concernientes al S.U.E.P.P.L.E.S., con la finalidad de conocer como percibe el comité ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S. a la Gerencia de Recursos Humanos en sus relaciones con ellos, como son los procesos de discusión, aprobación y aplicación de la convención colectiva de trabajo y como interviene el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gerencia de Recursos Humanos en dichos procesos.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA: consistió en indagar en documentos relacionados con la investigación, como tesis, libros, la convención colectiva y los estatutos del S.U.E.P.P.L.E.S, entre otros.

3.7. ANÁLISIS DE LOS DATOS:

El análisis e interpretación de los datos se sustentó en la codificación, tabulación y el análisis, a través de herramientas de medición, métodos estadísticos y gráficos como:

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS, representan los datos obtenidos, organizados en categorías, donde se plantea en términos absolutos y porcentuales los datos, facilitando así poder tabular la información obtenida de las preguntas establecidas en el cuestionario, para el análisis e interpretación que posteriormente se realizó, lo que permitió presentar de manera fácil las respuestas a las preguntas establecidas en las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y basados en los objetivos de la investigación.

DIAGRAMAS DE CÍRCULOS, es una representación en forma redonda de los datos obtenidos, tomando espacios del interior del gráfico. Este diagrama permite explicar de una manera fácil y visual la información obtenida, que luego fue analizada e interpretada. También se pudo establecer en términos absolutos y porcentuales, de manera gráfica, las respuestas a las preguntas basadas en los objetivos de la investigación, a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo muestra los datos obtenidos y el análisis de los resultados alcanzados en el presente estudio.

Primero se muestra en tablas estadísticas y en diagramas de círculos los resultados de la investigación, obtenidos con la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario) aplicado a los empleados de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cada una de estas tablas y diagramas, muestran en términos absolutos y porcentuales las informaciones facilitadas por los empleados, luego se presentan un resumen de los aspectos más relevantes arrojados de las entrevistas efectuadas a los Secretarios del Comité Ejecutivo de S.U.E.P.P.L.E.S. y al Director de Personal y Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre. Además, contiene una serie de análisis y breves comparaciones de la información procesada y para tal fin se consideró la teoría expuesta en el marco teórico.

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL EJECUTIVO REGIONAL:

El cuestionario se basó en preguntas cerradas y abiertas enfocadas a darle respuestas a los objetivos específicos de la investigación, y con ellos el objetivo general. A continuación, se presentan cada una de las respuestas a las preguntas, primero en una tabla de distribución de frecuencia en términos absolutos y porcentuales, que expresa cada una de los resultados en términos absolutos del total de la muestra representativa de la población y en términos porcentuales considerando

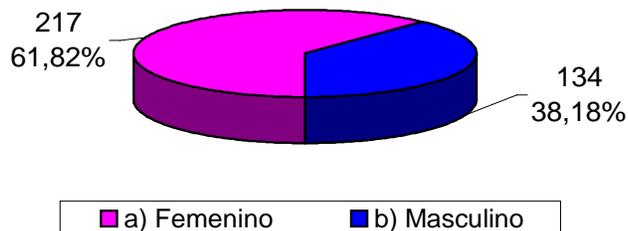
el total de la muestra representativa de toda la población como el 100%. Además, se expresa los mismos datos pero de manera gráfica en diagramas de círculos, en términos absolutos y porcentuales, que permiten visualizar de manera clara y gráfica los datos obtenidos.

4.1.1. DATOS GENERALES:

Las primeras preguntas se enfocaron en indagar sobre ciertas características generales de la muestra poblacional a estudiar con la finalidad de tener una percepción de ciertos caracteres básicos de los empleados, como lo son el sexo, el grado de instrucción, el tiempo que tienen trabajando en la Gobernación del Estado Sucre y el tiempo afiliado al S.U.E.P.P.L.E.S.

TABLA N° 1: Sexo

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Femenino	217	61,82%
b) Masculino	134	38,18%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008.

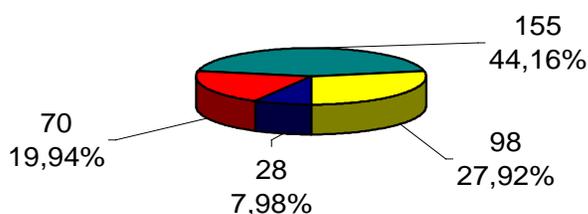
Como se evidencia en el gráfico se puede notar que de la muestra de la población estudiada 217 empleados son de sexo femenino, abarcando el 61,82% del

total de la población estudiada, y del sexo masculino fueron consultados 134 empleados que comprende 38,18% del total de la muestra.

Estos resultados pueden obedecer a la naturaleza de las labores, caracterizada en su mayoría por actividades administrativas que no requieren mucho esfuerzo físico, sino bastante esfuerzo mental, ideales para la fisiología y habilidades femeninas. Además, dichos resultados afirman que cada día las mujeres Venezolanas ocupan mayores y más importantes espacios en la Administración Pública y en el desarrollo del Estado Sucre.

TABLA N° 2: Grado de Instrucción

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Primaria completa	0	0,00%
b) Primaria Incompleta	0	0,00%
c) Secundaria completa	28	7,98%
d) Secundaria Incompleta	70	19,94%
e) Universitaria completa	155	44,16%
f) Universitaria Incompleta	98	27,92%
TOTAL	351	100%



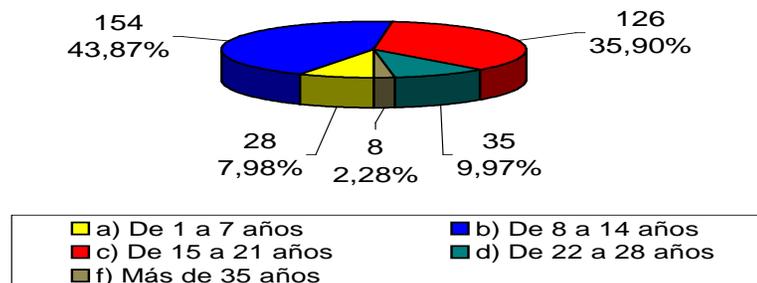
Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la muestra de la población estudiada, 28 empleados tienen secundaria completa representando el 7,98%, otros 70

consultados tienen secundaria incompleta constituyendo el 19,94% del total de la muestra de la población; por otra parte, 115 empleados consultados manifestaron tener grado de instrucción de universitaria completa, abarcando el 44,16% de la muestra de la población y siendo la mayoría en este ítem, y los otros 98 empleados de la muestra de la población expresaron tener grado de instrucción universitaria incompleta representando el 27,92%. Lo que evidencia, que la mayoría de la población tiene grado de instrucción universitaria y puede ser motivado a que la muestra poblacional objeto de estudio son empleados y que para realizar sus actividades se requiere un mayor nivel de instrucción de acuerdo a la jerarquía del cargo que se ejecuta.

TABLA N° 3: Tiempo en la Organización

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) De 1 a 7 años	28	7,98%
b) De 8 a 14 años	154	43,87%
c) De 15 a 21 años	126	35,90%
d) De 22 a 28 años	35	9,97%
e) De 29 a 35 años	0	0,00%
f) Más de 35 años	8	2,28%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

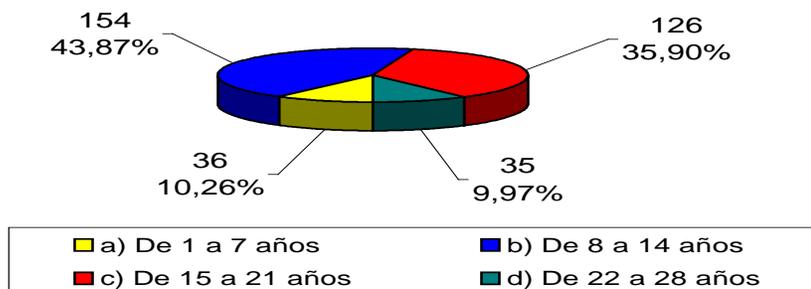
De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que, 28 empleados consultados tienen de 1 a 7 años trabajando en la Gobernación del Estado Sucre, reflejando un 7,98% del total de la muestra de la población; por otro lado, 154 empleados

expresaron tener de 8 a 14 años, representando 43,87% y siendo la mayoría en este ítem. Además, 126 consultados manifestaron tener de 15 a 21 años constituyendo el 35,90% del total de la muestra de la población, otros 35 encuestados tienen de 22 a 28 años comprendiendo 9,97%, y los otros 8 empleados tienen más de 35 años representando el 2,28%.

Lo que refleja, que la mayoría de los empleados tienen una cierta permanencia en la institución, lo que puede significar que existe una gran estabilidad laboral en la Gobernación del Estado Sucre y que este es uno de los más importantes empleadores del Estado.

TABLA N° 4: Tiempo Afiliado a S.U.E.P.P.L.E.S.

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) De 1 a 7 años	36	10,26%
b) De 8 a 14 años	154	43,87%
c) De 15 a 21 años	126	35,90%
d) De 22 a 28 años	35	9,97%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

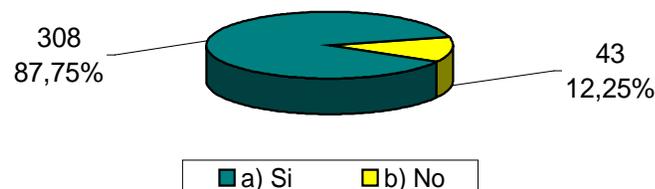
Se puede ver en los datos obtenidos que 36 empleados tienen de 1 a 7 años afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S, reflejando un 10,26% del total de la muestra poblacional, 154 empleados se ubican entre 8 a 14 años de afiliación representando el 43,87% del total, constituyendo la mayoría en este ítem. Por otro lado, 126 empleados están entre los 15 a 21 años asociados con un porcentaje de 35,90% de la totalidad y por último

el renglón de 22 a 28 años esta representado por 35 empleados que significan el 9,97%. Estos resultados revelan que, los empleados en su mayoría tienen años afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S., lo que puede reflejar la confianza e identificación que tienen los afiliados a dicho sindicato.

4.1.2. DISCUSION, APROBACION Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA:

TABLA N° 5: ¿Conoce usted la Convención Colectiva que lo ampara?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Si	308	87,75%
b) No	43	12,25%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008.

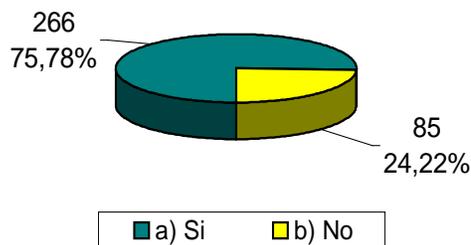
Según los resultados, 308 empleados consultados señalaron que tiene conocimiento de la convención colectiva que los ampara, lo cual representa el 87,75 % de la muestra poblacional, mientras que, los otros 43 empleados consultados manifestaron no saber acerca de la misma, constituyendo el 12,25 %.

De acuerdo a estos resultados, se puede decir que la gran mayoría de los empleados tienen conocimiento de la convención colectiva que los ampara, lo cual

parece indicar que el S.U.E.P.P.L.E.S. le transmite la información. No obstante, existe un porcentaje de 12,25 % que manifiesto no conocer sobre la convención colectiva que los protege, y entre las razones señaladas en el cuestionario se encuentra la falta de interés del propio beneficiado por asuntos relacionados con el S.U.E.P.P.L.E.S. y su respectiva convención colectiva, y que otros son nuevos en su trabajo o recién afiliados al S.U.E.P.P.L.E.S.

TABLA N° 6: ¿El S.U.E.P.P.L.E.S. le ha explicado a usted como se lleva a cabo el proceso de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Si	266	75,78%
b) No	85	24,22%
TOTAL	351	100%

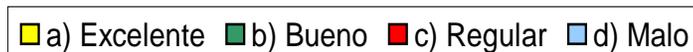
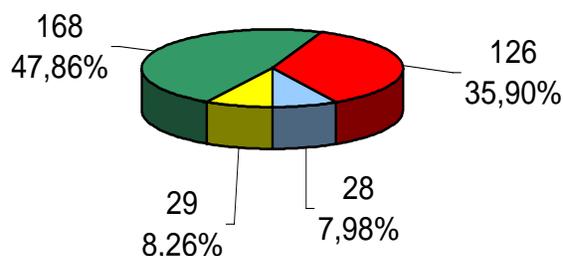


Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008.

De acuerdo con la tabla se evidencia que 226 empleados señalaron que el S.U.E.P.P.L.E.S. le explica el proceso de discusión y aprobación de la convención colectiva, representando el 75,78% del total de la muestra poblacional. Por otro lado, 85 consultados expresaron que el S.U.E.P.P.L.E.S. no le explica como es el proceso de discusión y aprobación de la convención colectiva, constituyendo 24,22%. De estos resultados, se percibe que el S.U.E.P.P.L.E.S. se encarga de comunicarle y explicarles a sus asociados el proceso de discusión y aprobación de la convención colectiva, aunque existen pocos empleados que desconocen estos procesos.

TABLA N° 7: ¿Cómo considera usted el proceso de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Excelente	29	8,26%
b) Bueno	168	47,86%
c) Regular	126	35,90%
d) Malo	28	7,98%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

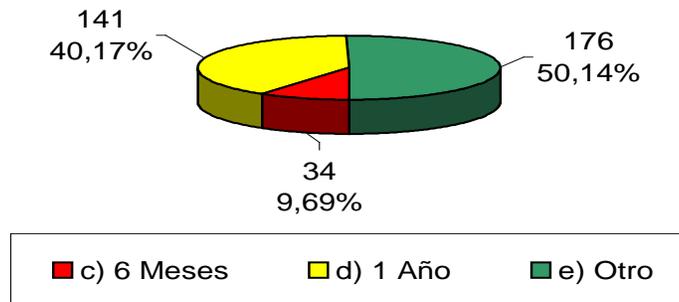
De acuerdo a los resultados obtenidos, 29 empleados (que constituyen 8,26% de las personas consultadas) piensan que los procesos de discusión y aprobación de la convención son excelentes y que se realizan sin ningún problema; 168 trabajadores, que representan el 47,86%, perciben el proceso como bueno, es decir, con problemas mínimos; 126 empleados (siendo el 35,90%) consideran los procesos de discusión y aprobación como regular, es decir, con problemas medios; y los otros 28 consultados, que son el 7,98% restantes, perciben dichos procesos como malos, es decir, con muchos problemas.

Según estos resultados, se pueden notar algunas coherencias en las opiniones de los consultados, la mayoría (83,76%) piensa o ven el proceso de discusión y

aprobación de la convención colectiva como de bueno a regular, con problemas mínimos a medios, otro porcentaje (un poco menor de la muestra) considera el proceso como excelente y el menor número de consultados, piensan que el proceso es malo. Las opiniones se vieron inclinadas hacia la posición de que hay mínimas dificultades, y de esto se puede inferir que los consultados ven que el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal, tienen menores inconvenientes para ponerse de acuerdo al momento de discutir una convención colectiva.

TABLA N° 8: ¿Qué tiempo dura en discutirse y aprobarse una Convención Colectiva entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) 1 Mes	0	0,00%
b) 3 Meses	0	0,00%
c) 6 Meses	34	9,69%
d) 1 Año	141	40,17%
e) Otro	176	50,14%
TOTAL	351	100%



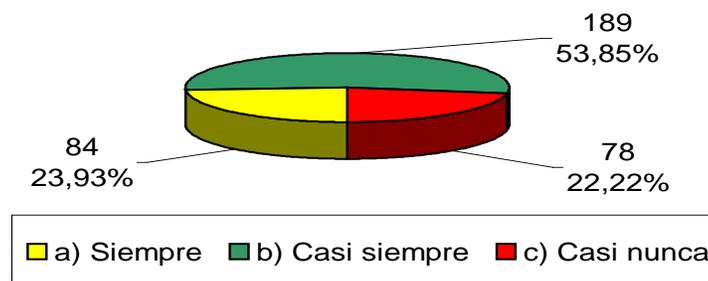
Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

Como se evidencia en la tabla, 34 consultados que reflejan el 9,69 % piensan que el tiempo que se lleva en discutir y aprobar una convención colectiva es de 6 meses; no obstante, 141 empleados que son el 40,17 % de los consultados consideran que el tiempo empleado en discutir y aprobar una convención colectiva es de 1 año. Por otra parte, 176 trabajadores que representan el 50,14 % creen que el tiempo

estimado para discutir y aprobar una convención colectiva es la opción Otros (entre los más repetidos en la opción de Otros se encuentra 2 años, 5 años y 7 años). Con estos resultados se percibe que es muy difícil estimar el tiempo exacto de discusión y aprobación de la convención colectiva, aunque, una gran parte piensa que pasan de 2 hasta 7 años, lo que permite apreciar que emplean excesivo tiempo en la discusión y aprobación de una convención colectiva, lo cual puede obedecer a la falta de acuerdo entre las partes, a la falta de disponibilidad presupuestaria, entre otros.

TABLA N° 9: ¿Cree usted que se cumple con lo establecido en la Convención Colectiva entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Siempre	84	23,93%
b) Casi siempre	189	53,85%
c) Casi nunca	78	22,22%
d) Nunca	0	0,00%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

De acuerdo a estos resultados se ve reflejado que de los empleados consultados; 84 (que representan el 23,93 %) piensan que siempre se cumple con lo establecido en la convención colectiva; 189 empleados, que representan el 53,85% de los consultados, siendo la mayoría en este caso, perciben que casi siempre se cumple con lo establecido en la misma; sin embargo, 78 trabajadores que constituyen el 22,22 %

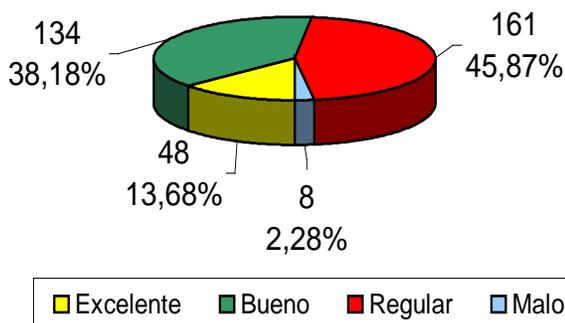
de la muestra poblacional consideran que casi nunca se cumple con lo establecido en dicha convención.

En correspondencia con estos resultados se puede interpretar que lo establecido y acordado en la convención colectiva casi siempre se cumple a cabalidad, desde este punto de vista se puede notar que ambos entes, tanto el S.U.E.P.P.L.E.S. como la Dirección de Personal, cumplen con sus objetivos y funciones específicas.

4.1.3. PAPEL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL EN LOS PROCESOS DE DISCUSIÓN, APROBACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:

TABLA N° 10: ¿Cómo considera usted el papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	48	13,68%
Bueno	134	38,18%
Regular	161	45,87%
Malo	8	2,28%
TOTAL	351	100%



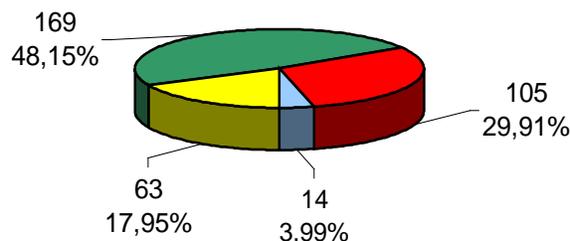
Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

En el gráfico se evidencia que, 48 empleados (que representan 13,68% de los consultados) consideran que el papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva es excelente, es decir, una participación completamente activa. Asimismo, 134 trabajadores, que constituyen 38,18% de los consultados, perciben el papel de la Dirección de Personal como bueno, medianamente activo. Sin embargo, la mayoría de los consultados 161 empleados, que son el 45,87%, piensan que el papel de la Dirección de Personal es regular, su participación es mínimamente activa y los restantes 8 empleados (el 2,28%) ven el papel de la Dirección de Personal como malo, es decir, que no participa.

Se puede inferir de estos resultados que más del 84,05% de los consultados piensan que la Dirección de Personal tiene una participación que va desde lo mínimamente activa hasta lo medianamente activa, es decir, que participa de poco a moderadamente en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva.

TABLA N° 11: ¿Considera Usted que la Dirección de Personal, vela porque se cumpla con lo establecido en la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Siempre	63	17,95%
Casi siempre	169	48,15%
Casi nunca	105	29,91%
Nunca	14	3,99%
TOTAL	351	100%



Siempre
 Casi siempre
 Casi nunca
 Nunca

Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

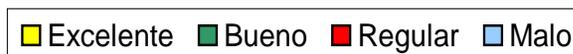
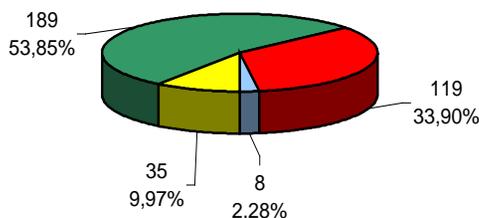
En la tabla anterior, se evidencia que 63 empleados, que representa el 17,95% de los consultados, consideran que la Dirección de Personal siempre vela porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva. Al mismo tiempo, 169 consultados, que constituye 48,15%, piensan que la Dirección de Personal casi siempre es garante porque se cumpla con la convención colectiva, lo cual representa la mayoría en esta pregunta. Por otro lado, 105 empleados (siendo el 29,91%) perciben que la Dirección de Personal casi nunca vela porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva y los 14 consultados restantes, representando el 3,99%, consideran que la Dirección de Personal nunca vela porque se cumplan con lo establecido en la convención colectiva.

De estos resultados se demuestra que, la mayor parte de los consultados

(66,10%) piensan que la Dirección de Personal vela siempre o casi siempre porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva, lo que hace presumir que la Dirección de Personal hace un gran intento por cumplir con su papel de garante en el cumplimiento de la convención colectiva. Sin embargo, hay que resaltar que la otra parte restante de los consultados que representa el 33,90%, señalaron que la Dirección de Personal casi nunca o nunca, vela o es garante del cumplimiento de las convenciones, siendo un porcentaje significativo de más de un tercio para ser tomado en cuenta.

TABLA N° 12: ¿Cómo considera usted la relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S.?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	35	9,97%
Bueno	189	53,85%
Regular	119	33,90%
Malo	8	2,28%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

En la tabla se evidencia que, 35 trabajadores (constituyendo el 9,97% de los consultados) ven la relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S.

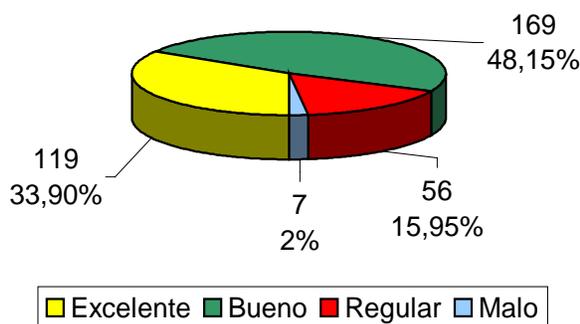
como excelente, sin ningún conflicto; 189 consultados (representando el 53,85%) piensan que la relación es buena, mínimamente conflictiva, siendo esta opinión la mayor en este caso; 119 de los consultados (siendo el 33,90%) consideran la relación entre la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S. como regular, una relación medianamente conflictiva; sin embargo, los 8 consultados restantes, representando el 2,28%, perciben la relación entre la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S. como mala, una relación muy conflictiva.

De los resultados obtenidos se puede ver que la gran mayoría de los empleados (53,85%) dicen que hay conflictos mínimamente, es decir, que la relación es buena, que aunque se presentan conflictos estos no pasan de ser muy pocos y aislados.

4.1.4. PAPEL DE S.U.E.P.P.L.E.S. EN LOS PROCESOS DE DISCUSION, APROBACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA:

TABLA N° 13: ¿Cómo considera Usted el papel de la directiva del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	119	33,90%
Bueno	169	48,15%
Regular	56	15,95%
Malo	7	1,99%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

De acuerdo a esta tabla, se puede notar que 119 empleados, representando 33,90% de la muestra poblacional, perciben el papel de la directiva del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva como excelente, es decir, una participación completamente activa. De la misma forma, 169 consultados, siendo el 48,15%, consideran el papel de la directiva del S.U.E.P.P.L.E.S. como bueno, es decir que su participación es medianamente activa, siendo la mayoría en este ítem. Por otra parte, 56 consultados (representando el 15,95%) ven el papel de la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. como regular, es decir, que su participación es minimamente activa; no obstante, solo 7 consultados, siendo

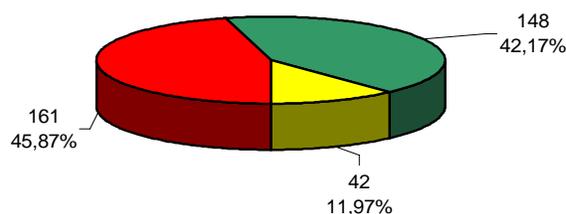
el 2%, consideraron que el papel de la directiva del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva es malo, es decir, que no participa.

De estos resultados se infiere que la mayoría de la muestra estudiada dice que S.U.E.P.P.L.E.S. tiene una participación de medianamente activa hasta completamente activa, por lo que se deduce que los empleados piensan que el sindicato se preocupa por los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva ya que a través de estos se busca mejores beneficios para sus afiliados.

Esto puede demostrar que la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. cumple con su función de encargarse principalmente de representar a sus afiliados en las negociaciones colectivas, impulsando, acordando y revisando la convención colectiva, ajustándose a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo 408. Además, defender y luchar por que en estas se logren los mejores acuerdos que beneficien a los empleados, como se especifica en las finalidades y objetivos de los Estatutos de S.U.E.P.P.L.E.S., en su Capítulo II, Artículo 3; “buscar el mejoramiento integral de los empleados públicos en sus condiciones laborales, económicas y sociales mediante una mejor retribución de sus funciones y el resguardo de sus derechos...”

TABLA N° 14: ¿Considera Usted que la Directiva de S.U.E.P.P.L.E.S., vela porque se cumpla con lo establecido en la Convención Colectiva?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Siempre	161	45,87%
Casi siempre	148	42,17%
Casi nunca	42	11,97%
Nunca	0	0,00%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

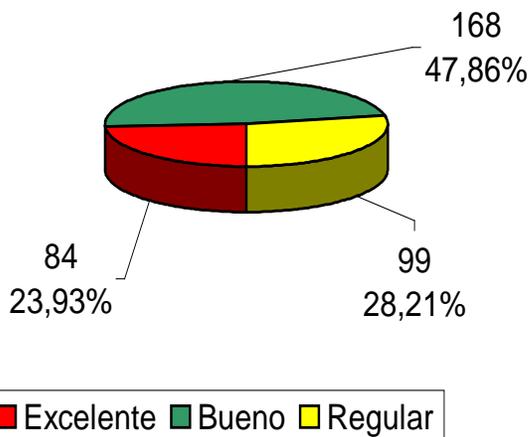
Según la tabla, se puede notar que 161 empleados, lo que representa el 45,87% de los consultados, perciben que la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. siempre vela porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva, siendo la opinión de la mayoría en esta pregunta. Por otro lado, 148 consultados, representando el 42,17%, creen que la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. casi siempre vela porque se cumpla con lo establecido, y los otros 42 consultados (el 11,97%) restantes piensan que la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. casi nunca vela porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva.

Estos resultados evidencian que, el 88,04% de los consultados piensan que el S.U.E.P.P.L.E.S. siempre o casi siempre vela por el cumplimiento de lo establecido en la convención colectiva, lo que demuestra la confianza de los afiliados en el sindicato y esto es importante porque una de las principales funciones del

S.U.E.P.P.L.E.S. como sindicato, según los Estatutos de S.U.E.P.P.L.E.S. y la Ley Orgánica del Trabajo, es revisar, exigir y ser garante de que se cumpla con lo establecido en las convenciones colectivas. Igualmente, es la directiva el ente que debe estar comprometido y vigilante en que el patrono cumpla con lo establecido, hasta el punto de impulsar medios de presión para lograr que se cumpla con lo acordado.

TABLA N° 15: ¿Cómo considera usted la relación del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	84	23,93%
Bueno	168	47,86%
Regular	99	28,21%
Malo	0	0,00%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

Como muestra esta tabla, 84 empleados (siendo el 23,93% de los consultados) perciben que la relación de S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre,

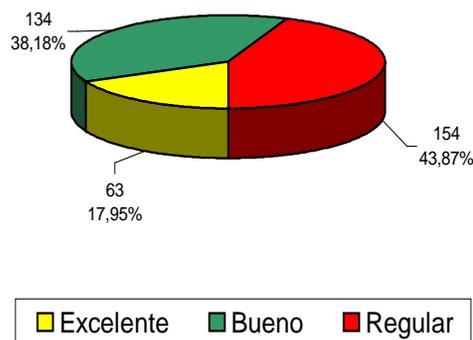
como ente empleador, es excelente, es decir, sin ningún conflicto; por otro lado, 168 consultados que representan el 47,86% creen que la relación de S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación es buena, es decir, una relación mínimamente conflictiva, (siendo la mayoría en esta pregunta). No obstante, 99 consultados, siendo el 28,21%, opinan que la relación de S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre es regular, es decir, una relación medianamente conflictiva.

Según estos resultados recopilados, la mayoría opina que actualmente el S.U.E.P.P.L.E.S. mantienen una buena relación, mínimamente conflictiva, con la Gobernación del Estado Sucre.

4.1.5. ROL DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL EN LAS RELACIONES ENTRE S.U.E.P.P.L.E.S. Y LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE:

TABLA N° 16: ¿Cómo evalúa Usted el rol de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	63	17,95%
Bueno	134	38,18%
Regular	154	43,87%
Malo	0	0,00%
TOTAL	351	100%



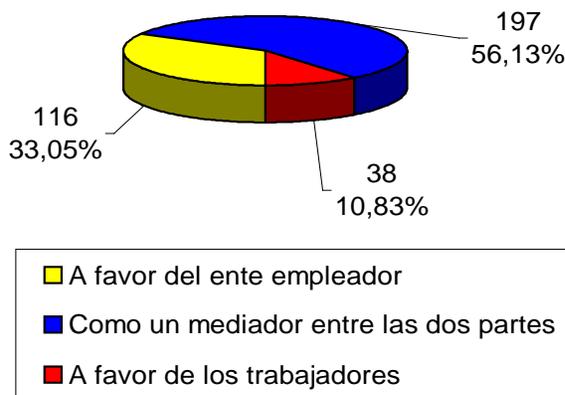
Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

De acuerdo a la tabla, se puede ver que 63 consultados, siendo el 17,95%, consideran que el rol de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador, es excelente, es decir que, su participación es completamente activa; por otra parte, 134 empleados, que representa el 38,18% de los consultados, opinan que el rol de la Dirección de Personal es bueno, es decir, que su participación es medianamente activa. Sin embargo, 154 consultados (siendo el 43,87%) creen que el rol de la Dirección de Personal es regular, es decir, su participación es minimamente activa, siendo la mayor opinión en esta pregunta.

Según estos resultados, la mayoría de los consultados (82,05%) consideran que la Dirección de Personal tiene una participación de mínimamente activa hasta medianamente activa, esto se puede deber a que los empleados consideran que la Dirección de Personal no interviene frecuentemente y de manera protagónica en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y el ente empleador, aunque, si tiene un indiscutible grado de colaboración en dichas relaciones.

TABLA N° 17: ¿Hacia donde considera usted que se orientan los intereses de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
A favor del ente empleador	116	33,05%
Como un mediador entre las dos partes	197	56,13%
A favor de los trabajadores	38	10,83%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

De acuerdo a la tabla, se puede evidenciar que 116 empleados, que representa el 33,05%, consideran que los intereses de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, se orientan a favor del ente empleador; sin embargo, 197 consultados (siendo el 56,13%) consideran que los intereses de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la

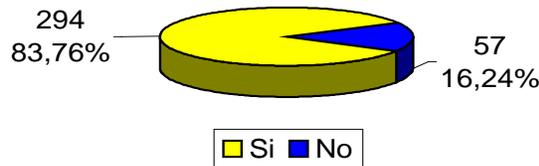
Gobernación del Estado Sucre, se orientan como un mediador entre las dos partes, siendo esta la opinión más significativa en esta pregunta. Por otro lado, 38 consultados, que constituye el 10,83% restante, opinan que los intereses de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, se orienta a favor de los trabajadores.

De los resultados se puede inferir que más de la mitad de la muestra poblacional (56,13%) opinan que la Dirección de Personal es un mediador, esto se puede fundamentar en el hecho de que la misma, como órgano de Gerencia de Recursos Humanos, es el ente que debe servir de mediador entre las partes, con la finalidad de lograr un acuerdo que mantenga de manera armónica las relaciones entre los empleados y el ente empleador.

También existe un porcentaje significativo de consultados (33,05%) que piensan que la Dirección de Personal es un ente paritario a favor del empleador, por cuanto, este es el que lo contrata y es el organismo a quien le debe rendir cuenta de manera directa. Por otra parte, la minoría en esta pregunta (10,83%) piensa que es un empleado a favor de los trabajadores, ya que es un ente que se preocupa por ellos y los ayuda a defender sus derechos y celebrar mejores acuerdos que satisfagan sus necesidades colectivas.

TABLA N° 18: ¿Considera usted fundamental la participación de la Dirección de Personal en las relaciones, entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre?

INDICADOR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Si	294	83,76%
No	57	16,24%
TOTAL	351	100%



Fuente: Datos recolectados por los autores mediante la aplicación del cuestionario a los empleados de la Gobernación, afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná. Estado Sucre. Abril 2008

Según se demuestra en la tabla, 294 del total de la muestra consultada (siendo el 83,76%) consideran que es fundamental la participación de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, siendo la opinión con mayor porcentaje en esta pregunta, basándose en el hecho de que la Dirección de Personal es el representante del ente empleador ante el órgano sindical y que muchas veces sirve de mediador entre las dos partes.

Sin embargo, los 57 consultados restantes, que representan el 16,24%, opinan que no es fundamental la participación de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, por cuanto consideran que cualquiera de los directivos de este ente puede representarla frente al órgano sindical, e incluso el mismo Gobernador, además, que la Dirección de Personal muchas veces estaba parcializada a favor del ente empleador.

4.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS:

Para el desarrollo de este estudio se hizo también necesario conocer diversos aspectos referentes a las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, como representante del ente empleador. Esta información fue facilitada en primer lugar por los Secretarios del Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S. y en segundo lugar por el Director de Personal y los Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal, como representantes del ente empleador. Dicha información, fue suministrada a través de una entrevista semi-estructurada, basadas en preguntas ya establecidas y fundamentadas en las mismas preguntas contenidas en el cuestionario, pero el entrevistado podía abarcar otros puntos que considerara importante.

4.2.1 ENTREVISTA A LOS SECRETARIOS DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL S.U.E.P.P.L.E.S.:

En la entrevista realizada a los Secretarios del Comité Ejecutivo del S.U.E.P.P.L.E.S. se resaltan los siguientes aspectos:

La gran mayoría de los empleados conocen la convención colectiva que los ampara, ya que el S.U.E.P.P.L.E.S. se encarga de informales acerca de ella a sus asociados en asambleas, conjuntamente con la reproducción de ejemplares de la misma y que se entregan a cada uno de sus afiliados.

Asimismo, el S.U.E.P.P.L.E.S. le explica los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva a sus afiliados, bien sea en asambleas, así como, a través de los delegados del sindicato que se encuentran en cada una de las dependencias.

Los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre, son muy buenos, con problemas mínimos, pero normales o comunes.

En relación al tiempo estimado de duración de la discusión y aprobación de la convención colectiva, es muy difícil establecer un tiempo preciso, ya que, depende de un conjunto de acontecimientos que escapan de toda planificación, tales como: cuando se discuten cláusulas de carácter económico, por cuanto, resulta muy difícil ponerse de acuerdo y muchas veces depende de la disponibilidad presupuestaria de la Gobernación. Además, va a depender de un conjunto de factores subjetivos, como lo pueden ser, los intereses contrarios de las partes, discordancia política-ideológica, entre otros y así se dificulta poder llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes, además, de existir casos donde la discusión se cierra en un solo punto donde ninguna de las partes quiere ceder.

En relación al cumplimiento de la convención colectiva, después de aprobada la misma, la Gobernación del Estado Sucre, casi siempre cumple con lo establecido y acordado y cuando no se cumplen con ciertos beneficios se debe a problemas presupuestarios.

En cuanto al papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, lo consideran como bueno, ya que su participación es medianamente activa. Además, casi siempre vela porque se cumpla con lo establecido en la misma, sin embargo, el cumplimiento o no de ella no depende sólo de la Dirección de Personal.

La relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S. la mayoría de la veces es excelente, hay muy buena relación y comunicación, sin embargo, estas relaciones son muy cambiantes e inestables, ya que un día puede ser una relación

armónica y otro día puede ser una relación conflictiva y problemática, pero es parte de la naturaleza y características de los cargos que desempeñan, el S.U.E.P.P.L.E.S. como representante de los trabajadores que defiende los intereses de estos y la Dirección de Personal como ente que representa los intereses de la Gobernación del Estado Sucre, haciendo notar que algunas veces la buena relación depende de la consistencia política-ideológica, que exista con el ocupante de la Gobernación del Estado Sucre que, por ahora, es muy aceptable.

El S.U.E.P.P.L.E.S. se involucra por completo en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, su participación es completamente activa, y que como representantes de los empleados están en el deber de luchar por defender los derechos e intereses de todos sus afiliados.

El S.U.E.P.P.L.E.S. siempre vela porque se cumpla con todo lo establecido en la convención colectiva y de no cumplirse planifican formas de presión, como reuniones permanentes, huelgas, ruedas de prensa, a través de las cuales exponen sus inconvenientes, con la finalidad de que el patrono le de respuesta al problema y cumpla con lo establecido.

En la actualidad, la relación del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre es buena, con mínimos conflictos, no obstante, puede cambiar en cualquier momento por los intereses encontrados de ambos.

En cuanto al rol de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, la Dirección de Personal tiene un rol bueno, su participación es medianamente activa y por ahora muy receptiva; por cuanto, se puede percibir a la Dirección de Personal como un mediador entre las partes. Del mismo modo, es fundamental su participación en las relaciones entre las

partes, ya que, este órgano tiene gran conocimiento de las necesidades de los empleados, además, de ser el ente que maneja más información de los trabajadores.

4.2.2 ENTREVISTA AL DIRECTOR DE PERSONAL Y A LOS JEFES DE LAS DIVISIONES DE LA DIRECCION DE PERSONAL:

Por otra parte, en las entrevistas realizadas al Director de Personal y a los Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, se resaltó que:

Los empleados si conocen la convención colectiva que los ampara, ya que el S.U.E.P.P.L.E.S. le facilita un ejemplar de la misma, a la mayoría de los afiliados.

El S.U.E.P.P.L.E.S. se encarga de explicarle los procesos de discusión y aprobación de la convención porque son los representantes de los trabajadores y los más interesados en que estos conozcan dichos procedimientos.

En cuanto a los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, son buenos, existen problemas mínimos, pero tolerables.

El tiempo estimado para discutir y aprobar una convención colectiva en promedio se puede decir que es de 1 a 2 años, sin embargo, no es algo establecido ya que puede variar y depende en mucho ocasiones del avance que se tenga en cada una de las reuniones destinadas para la discusión y aprobación de la misma.

En general, siempre se cumple con lo establecido en la convención colectiva, aunque pueden existir excepciones, sobre todo por retrasos en el tiempo establecido

para dicho cumplimiento y por situaciones que se escapan de lo normal y tiene que ver más con decisiones del gobierno central que del ejecutivo regional.

En cuanto al papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, hay una participación completamente activa en busca de soluciones. Además, esta dirección es garante del cumplimiento de los acuerdos establecidos en la convención colectiva.

La relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S., es considerada en general como muy buena, a veces existen conflictos pero se han resuelto a través del dialogo y que permite llegar a acuerdos.

El papel del S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, tiene una participación muy activa, ya que como representantes de los trabajadores son los más interesados e involucrados. Además, velan para que se cumpla con todo lo establecido en la convención colectiva.

Existe una excelente relación entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador, hay buena comunicación e interacción, ya que, ambos tienen un objetivo en común que es la búsqueda de las mejores condiciones de trabajo para los empleados, y de esta manera se sientan motivados e identificados con la organización.

En cuanto al rol de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre es excelente, por cuanto, tiene una participación completamente activa. Asimismo, sirve como mediador entre las partes para llegar a acuerdos donde ambos queden satisfechos. Igualmente, la participación de la Dirección de Personal es fundamental, pues, tiene un contacto más

directo con los trabajadores, que le permite conocer sus necesidades prioritarias y generar ideas o herramientas para tratar de satisfacerlas.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en esta investigación se permite concluir lo siguiente:

El S.U.E.P.P.L.E.S. es el ente encargado de defender y proteger los derechos de sus asociados, siempre lucha por mejorar las condiciones en las cuales se realiza el trabajo en la Administración Pública, impulsando la equidad empleados – patrono y cambios reales que se vean reflejado en las familias y en las sociedades en donde sus afiliados se desenvuelven.

La mayoría de los trabajadores de la Gobernación del Estado Sucre afiliados a S.U.E.P.P.L.E.S. tienen conocimiento de la convención colectiva que los ampara y de los procesos de discusión y aprobación de las mismas gracias a la preocupación del S.U.E.P.P.L.E.S. por impartirle información sobre este instrumento.

Se consideran los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva como buenos, se presentan inconvenientes mínimos apreciados como normales o naturales del desarrollo de la relación laboral.

Los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva tienen un tiempo de duración estimado de 1 a 7 años, lo que contradice lo dicho anteriormente, ya que si los procesos son considerados como buenos no debería emplearse tanto tiempo en estos. Aunque vale decir que el tiempo no es algo fácil de establecer, ya que siempre puede variar y va a depender de diversos factores como: políticos-ideológicos, económicos, sociales, laborales, entre otros, que pueden influir de manera marcada en las condiciones de trabajo.

La Gobernación del Estado Sucre casi siempre cumple con lo establecido en la convención colectiva acordada con el S.U.E.P.P.L.E.S., sin embargo, existe excepciones: la Gobernación puede llegar a cumplir de manera atrasada, tal es el caso de cuando la Administración Pública Central, no envía, con tiempo suficiente, los recursos financieros a la Gobernación del Estado Sucre.

El papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva es de regular a bueno, es decir con una participación que va desde lo mínimamente activa a lo medianamente activa. Además, casi siempre vela porque se cumpla con lo establecido en la convención colectiva acordada entre el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador.

La relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S., es considerada muchas veces como buena, es mínimamente conflictiva y problemática, pero dicha relación es muy cambiante y puede variar fácilmente de una buena comunicación y relación a un clima conflictivo y problemático y viceversa. Sin embargo, estos cambios son considerados como normales por la naturaleza de las labores y de sus propósitos, ya que muchas veces existen intereses contrarios entre ellos, dado que son adversarios naturales.

El papel de la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, es de buena a excelente, porque tienen una participación muy activa enfocada a lograr el máximo de los beneficios a favor de los trabajadores y siempre hace lo posible para que se cumpla con lo establecido en dicha convención e incluso hasta realizar formas de presiones extremas en contra del patrón, si es necesario, para que cumpla con lo acordado.

La relación del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre, la mayoría de las veces es buena, con pocos problemas y además mantienen buena

comunicación, lo que permite lograr acuerdos que beneficien a ambas partes. No obstante, se debe precisar que a pesar de que las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre por ahora son buenas pueden llegar a cambiar, principalmente, porque no responden tanto a una verdadera unión basada en el entendimiento y reconocimiento de la parte patronal de que las mejoras de las condiciones de trabajo y de su comunicación es beneficiosa para todos, sino que están prefijadas por circunstancias más relacionadas con posturas conceptuales dependientes de una coyuntura política determinada que es muy transitoria e inestable y que pueden variar por las características propias de las partes.

El rol de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, como ente empleador, se ha caracterizado por ser un buen rol, de acuerdo a lo normal y es calificado muchas veces como un mediador entre las dos partes, que busca que las partes lleguen a acuerdos que satisfagan a ambos, sin embargo, en algunos casos también es considerado como un ente parcializado a favor del ente empleador.

La Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre es considerada como fundamental en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, ya que es el órgano que representa al ente empleador en las cuestiones sindicales, además, de ser el órgano que tiene mayor contacto e interacción con los empleados, lo que le permite tener una percepción clara y precisa de las necesidades de los mismos, y que cuenta con herramientas o técnicas que le pueden permitir impulsar soluciones para satisfacer las carencias de los empleados.

Por último, se puede notar que, la Dirección de Personal aunque intenta seguir las pautas que rigen la Gerencia de Recursos Humanos, buscando ayudar a los trabajadores, sin embargo, debido a sus responsabilidades como representante del

patrono tiende a olvidar la práctica de la Gerencia de Recursos Humanos y se le anteponen más intereses partidistas que las necesidades realmente existentes.

RECOMENDACIONES

De las conclusiones antes expuestas se pueden hacer las siguientes recomendaciones para tratar de contribuir a la mejora de sus procesos y actividades:

La Dirección de Personal y el S.U.E.P.P.L.E.S. deben trabajar en conjunto en procura de mejores condiciones de trabajo que se puedan ver reflejadas en el desenvolvimiento de la organización, y no es necesario que estén en constante conflicto, sino por el contrario unirse en un mismo fin que es, empleados más satisfechos e identificados con la organización y mejores trabajadores para la Administración Pública y como servidores a la comunidad.

El S.U.E.P.P.L.E.S. debe asegurarse que todos los empleados conozcan la convención colectiva que los ampara, a través de la publicación y difusión de ejemplares de la misma y que sean entregados a cada uno de los empleados afiliados.

Los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, no se debe limitar a simples acuerdos de cláusulas ya establecidas, sino, que debe ir orientada a un verdadero dialogo generador de ideas y herramientas para la realización del trabajo de la manera más adecuada y tratar de cubrir las necesidades reales de los empleados.

Tanto el S.U.E.P.P.L.E.S. como la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre deben procurar que se apruebe la convención colectiva en el menor tiempo posible. Estableciendo como lapso de tiempo máximo, un (01) año.

El S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal como representante de la Gobernación del Estado Sucre, deben esforzarse de manera solidaria y

complementaria para que se cumpla con todo lo establecido en la convención colectiva. De esta manera, se generaría confianza en los trabajadores sobre la Dirección de Personal y sobre el sindicato que los representa, y de no poder cumplir con algún beneficio a tiempo explicarle a los trabajadores el porque del atraso e incluso incluirlos en la búsqueda de soluciones para que estos sientan que están participando y se sientan involucrados e identificados con la organización.

El papel de la Dirección de Personal en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva debe estar basado en una participación más activa, en busca de soluciones y acuerdos. Igualmente, enfocarse en el conocimiento que tienen de las necesidades de los trabajadores para lograr que se le otorguen los más adecuados beneficios a los empleados.

La relación de la Dirección de Personal con el S.U.E.P.P.L.E.S., aunque es considerada buena debe estar siempre encaminada en mantenerse y mejorarse constantemente, ya que de esta relación depende el logro de acuerdos, que beneficien o satisfagan las necesidades de los empleados y con ello la buena realización del trabajo.

El papel de la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. es muy bueno, pero, debe tratar de que el patrón cumpla con lo acordado en la convención colectiva a través de la comunicación y buena relación, sin necesidad de llegar a medios de presión extremos.

La relación del S.U.E.P.P.L.E.S. con la Gobernación del Estado Sucre son buenas, con mínimos problemas, pero marcadas por hechos claramente políticos, por lo tanto, se sugiere que estas relaciones no deben estar influenciadas por banderas políticas que originen retaliaciones, acoso laboral o sectarismo por motivos ideológicos contra los empleados por parte del patrono, o favoritismos, anarquía y paros, por parte del sindicato, sin reivindicaciones palpables, ya que estos hechos no

aportan beneficios ni a sus empleados ni a la sociedad que depende de ellos, en cambio puede traer consecuencias graves.

El rol de la Dirección de Personal en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, debe estar dirigida siempre a ser un mediador entre las partes, que se base en la búsqueda de soluciones que beneficien tanto al ente empleador como a los trabajadores, y no parcializarse a favor del ente empleador.

La Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre siempre debe considerarse fundamental en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado Sucre, en vista de ser el ente que se relaciona más constantemente con los empleados y conoce más acerca de ellos.

Por último, la Dirección de Personal como el ente que personifica a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de la organización debe procurar regirse por los modelos o avances que marque el desarrollo de las funciones técnicas de Recursos Humanos, en cuanto al manejo de las relaciones laborales en la administración pública venezolana actual, tomando en cuenta las ventajas de aplicación de dichas herramientas con una visión más amplia, científica e institucional de los problemas sindico patronales.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- ALFONZO, Rafael J. (2001) **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo** (12da Edición). Editorial Melvin C.A. Caracas, Venezuela.
- ÁLVAREZ, Julio C. (2007) **Teoría y Practica del Derecho Colectivo de Trabajo**. Editorial Vadell Hermanos Editores, C.A. Valencia, Venezuela.
- ALEGRIA, Marco A. (2005) **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial CECSA. Caracas, Venezuela.
- ARIAS, Fidas (2006) **El Proyecto de Investigación** (5ta Edición). Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- ARIAS G., Fernando (1986) **Administración de Recursos Humanos** (2da Edición). Editorial Trillas. México
- ARISMENDI, L. y Ritchter, J. (2005) **Manual Practico de Negociación Colectiva**. Coordinadores/Editores: Rolando Díaz y Rhett Doumitt. Caracas, Venezuela.
- CHIAVENATO, Idalberto (2000) **Administración de Recursos Humanos** (5ta Edición). Editorial McGraw-Hill. Bogota, Colombia.
- CHIAVENATO, Idalberto (2007) **Gestión del Talento Humano**. Editorial McGraw-Hill. Bogota, Colombia.
- DESSLER, Gary (2001) **Administración de Personal** (1ra Edición). Editoria on Educación. México, México.

GORDON, Judith (1997) **Comportamiento Organizacional** (5ta Edición). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México, México.

HERNÁNDEZ, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003) **Metodología de la Investigación** (3ra Edición). Editorial McGraw-Hill. México, México.

MATA, Celestino (1985) **Historia Sindical de Venezuela 1813-1985**. Editorial Urbina y Fuentes. Caracas, Venezuela.

MONDY, Wayne y Robert Noe (1997) **Administración de Recursos Humanos** (6ta Edición). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana. México, México

PARRA, Galsuinda V. (2005) **Manual de Derecho Administrativo General**. Editorial Vadell Hermanos editores, C.A. Valencia, Venezuela.

RAMA, C y Cappelletti A. (1990) **El Anarquismo en América Latina**. Editorial de la Biblioteca Ayacucho. Caracas, Venezuela.

STONER, James (1996) **Administración** (6ta Edición). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México, México

TAMAYO, M. (2001) **El Proceso de Investigación Científica** (4ta Edición). Editorial Limusa. México, México

WERTHER, Willian (2000) **Administración de Personal y Recursos Humanos** (5ta Edición). Editorial McGraw-Hill. Bogota, Colombia.

DICCIONARIOS:

Diccionario Jurídico Venelex (2003). Editorial DMA grupo editorial, C.A. Caracas, Venezuela.

ESTEVEVES, José T. (1996) **Diccionario Razonado de Economía**. Editorial Panamo. Caracas, Venezuela.

LOPEZ L., José (2001) **Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal** (3ra Edición). Internacional Thomson Editores. México, México.

SABINO, Carlos (1991) **Diccionario de Economía y Finanzas**. Editorial Panamo. Caracas, Venezuela.

TRABAJOS DE GRADO:

BOLÍVAR, M. y Mata, N. (2003) **Gerencia y Planeación Estratégica. Importancia de la Gerencia Estratégica en las Organizaciones Empresariales. Globalización y Transformación Estructural. Sindicalismo en Venezuela. Responsabilidad Social Corporativa. Diagnostico Sobre el Mantenimiento del Mercado Municipal de Puerto La Cruz**. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad de Oriente. Barcelona, Venezuela

CAMPANELLI, T. y Fajardo J. (1989) **Consideraciones Sobre Contratación Colectiva, Estado Sucre**. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración Comercial. Universidad de Oriente. Cumaná, Venezuela.

HERRERA, G. y Scifo D. (2003) **Proceso de Relegitimación de las Autoridades Sindicales, elecciones Fedepetrol. La Responsabilidad Administrativas del Gerente Venezolano. Análisis del Código Orgánico Tributario Vigente en lo Referente a la Contravención Tributaria y Comparación con el Código Orgánico Tributario Anterior**. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración Industrial. Universidad de Oriente. Barcelona, Venezuela

DOCUMENTOS LEGALES:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Nro 5.453 (Extraordinario) 24 de Marzo de 2000.

Estatutos de S.U.E.P.P.L.E.S. Cumaná 04 de Mayo de 2001, registrados ante la oficina del Registro Subalterno del Municipio Sucre del Estado Sucre, en el tomo 6, primer trimestre del año 2001, bajo el N° 79, folios 406 al 417.

III Convención Colectiva de Trabajo entre el S.U.E.P.P.L.E.S. y el Ejecutivo del Estado Sucre, de fecha Abril de 2006.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial Nro 37.522, del 6 de Septiembre de 2002.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela Nro 5.152 (Extraordinario), del 19 de Junio de 1997.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial Nro 38.426, del 28 de Abril de 2006

INSTRUCTIVOS:

Comisión de Trabajo de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente (2002)
Instructivo para la Consignación y Elaboración de Proyectos y Trabajos de Grado.
Cumaná, Sucre, Venezuela.

PAGINA WEB:

Gobernación del Estado Sucre <www.edosucere.gov.ve> Cumaná, Estado Sucre, Venezuela. Consultado el; 30 de Noviembre de 2007, a las 10:15 a.m.

Hoja de Metadatos

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	El Sindicalismo desde una Perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, Cumaná – Año 2008. Caso: S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de La Gobernación del Estado Sucre
Subtítulo	La relación entre el Sindicato y la Gerencia de Recursos Humanos

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Moreno Velásquez, Edinson Leonardo	CVLAC	16702604
	e-mail	eleomoreno@hotmail.com
	e-mail	eleomoreno@latinmail.com
Rodríguez Astudillo, Carlos Daniel	CVLAC	16143066
	e-mail	carlosrodriguez868@hotmail.com
	e-mail	carlosrodriguez01@gmail.com

Palabras o frases claves:

Sindicalismo, Gerencia de Recursos Humanos, Empleado Público, S.U.E.P.P.L.E.S., Administración Pública, Convención Colectiva.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

El Sindicalismo en la Administración Pública del Estado Sucre influye en el común de la población, por lo tanto, sus relaciones con el ente patronal son de mucho interés. La investigación se enfoca a estudiar el Sindicalismo desde una Perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, tomando el caso de la relación que existe entre el S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección del Personal del Ejecutivo del Estado Sucre, evaluando como son los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva, cuál es el papel del S.U.E.P.P.L.E.S. y de la Dirección de Personal en estos procesos, y como interviene el ente de Recursos Humanos (la Dirección de Personal) en las relaciones entre S.U.E.P.P.L.E.S. y la Gobernación del Estado. El nivel de la investigación es descriptiva y el diseño de campo. En la recolección de datos se acudió al cuestionario, aplicado a través de una muestra de proporción poblacional a los empleados del Ejecutivo Regional afiliados al S.U.E.P.P.L.E.S., además, de la entrevista semi-estructurada de personas claves, como, los Secretarios del Comité Ejecutivo de S.U.E.P.P.L.E.S. y el Director de Personal y Jefes de las Divisiones de la Dirección de Personal. En la tabulación de datos se utilizaron tablas de distribución de frecuencia y gráficos de diagramas de círculos. De los resultados obtenidos, se concluyó, que para los empleados las relaciones son mínimamente conflictivas, el S.U.E.P.P.L.E.S. cumple de manera excelente su papel y la Dirección de Personal parece cumplir un papel de mediador, aunque, su participación es ligeramente menos activa en los procesos de discusión, aprobación y cumplimiento de la convención colectiva que el sindicato y frecuentemente, su relación es perturbada por diversas circunstancias que impide el buen desempeño de sus funciones como Gerente de Recursos Humanos.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Prof. Marina, Patiño	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
Prof. García, Marco A.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
Prof. Noriega, José G.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2008	07	02

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS_MEyRC	Application/Word

Alcance:

Espacial: Cumaná – Estado Sucre (Opcional)

Temporal: Intemporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Área de Estudio:

Ciencias Sociales

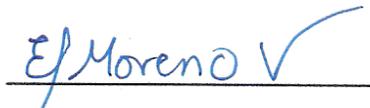
Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente (UDO)

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

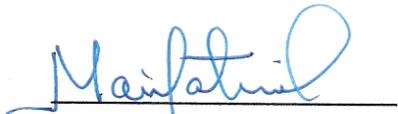
Nosotros, Moreno Edinson y Rodríguez Carlos, portadores de los cedula de identidad N° 16702604 y 16143066, respectivamente, autores del trabajo de grado, modalidad tesis, titulado el Sindicalismo desde una Perspectiva de La Gerencia de Recursos Humanos, Cumaná – Año 2008. Caso: S.U.E.P.P.L.E.S. y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre, declaramos por medio de la presente que permitimos a la Universidad de Oriente, la utilización de dicho trabajo para su reproducción, publicación y/o difusión del mencionado trabajo a los fines que considere conveniente, siempre y cuando no sea contrario a las leyes y a las buenas costumbres.



**Moreno Edinson
AUTOR**



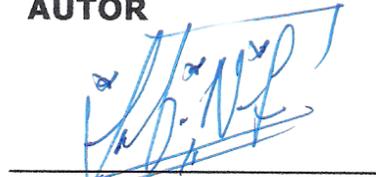
**Rodríguez Carlos
AUTOR**



**Profa. Marina Patiño
TUTOR**



**Prof. Marco García
JURADO**



**Prof. José Noriega
JURADO**

POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:



Prof. César Yegres

