

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA CON LA  
POLÍTICA DE APOYAR LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS. CASO:  
COMUNIDAD TELÉSFORO**

AUTORES:

GONZÁLEZ, ELIEL R.

CARREÑO, SANDY

Barcelona, Marzo de 2012

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA CON LA  
POLÍTICA DE APOYAR LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS. CASO:  
COMUNIDAD TELÉSFORO**

ASESOR(ES) ACADÉMICO:

Ing. RODRÍGUEZ, DAYSI

Dra. RONDÓN, YOSELINA

Dra. CASTRO, BETHZAIDA

AUTORES:

GONZÁLEZ, ELIEL R.

CARREÑO, SANDY

Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Oriente como  
requisito parcial para optar por el título de:  
LCDO. EN CONTADURÍA PÚBLICA

Barcelona, Marzo de 2012

## RESOLUCIÓN



De acuerdo al Artículo 41 del Reglamento de trabajo de Grado:

*“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizados para otros fines con la autorización del Consejo de Núcleo respectivo, el cual lo participará al Consejo Universitario”*

## **DEDICATORIA**

Claramente este logro no lo hubiese podido alcanzar sin la presencia de mi señor Jesucristo y la Rosa Mística otorgándome la fortaleza, la tranquilidad, la paz y la fuerza para seguir cada camino emprendido , y el aliento a través de la oración para superar los momentos más difíciles y no permitir rendirme.

A mi madre, mujer de gran bondad y principios morales que ha sabido inculcarme el valor de respeto, constancia y esfuerzo a través del amor Mil gracias por hacer de mí una persona con deseos de superación. Te Amo.

A mi padre, hombre de gran carácter, que me guio por el camino del bien y muy importantemente, por el camino del respeto. Te quiero, no solo por ser mi padre, sino por ser mi más clara imagen de trabajo.

A mis hermanas, Dioselys y Mirielys que han estado allí para brindarme el apoyo de culminar mi formación académica.

A todos mis compañeros incondicionales, como ellos ninguno, especialmente a mi compañera, que mas que mi compañera mi amiga Carlota Escobar quien compartió conmigo momentos buenos y malos, muy duro luchamos, ahora, estamos alcanzando nuestro sueño.

“No permitas que el miedo al fracaso te impida alcanzar tus sueños.”

**Elíel González**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Rosa Mística por siempre ayudarme a sentir su presencia en mí, guiándome por el camino correcto.

A mis padres por estar allí para mí, el amor más sincero no puede ser otro que el de un padre hacia un hijo.

Este es el resultado del esfuerzo en mi vida, de la mano de amigos como Carlota Escobar siempre incondicional para mi, Lorena Rincones nunca olvidare tus palabras una tarde de estudio en la Escuela, a Marlyn Martínez, Belkys Pereira, Yuribi Sánchez, Tomas Armas, sin dudas jugaron un papel importante en mi carrera , mil gracias

A mi amiga Eva Marcano, estoy seguro que Dios te puso en mi camino, gracias por tu apoyo moral del que tanto me hablaste, si algo es seguro es que nunca lo olvidare.

A mi hermana Dioselys y mi tía Melida por ofrecerme una solución en pro de este proyecto cuando más la necesitaba.

A la Universidad De Oriente por haberme dado la oportunidad de estudiar y formar parte de esta casa de estudio, de la cual me siento orgulloso de pertenecer, porque aquí he aprendido a desarrollarme y a crecer como persona. A los profesores quienes me brindaron su conocimiento en aras de que aprendiera y me desarrollara mejor como persona.

## ÍNDICE GENERAL

|  |      |
|--|------|
| RESOLUCIÓN.....                            | i    |
| DEDICATORIA.....                           | ii   |
| AGRADECIMIENTO.....                        | iii  |
| ÍNDICE GENERAL.....                        | iv   |
| INDICE DE TABLAS.....                      | viii |
| INDICE DE GRAFICAS.....                    | ix   |
| INTRODUCCIÓN.....                          | xi   |
| CAPITULO I.....                            | 14   |
| 1.1 Planteamiento del problema.....        | 14   |
| 1.2 Objetivos.....                         | 24   |
| 1.2.1 Objetivo General.....                | 24   |
| 1.2.2 Objetivos Específicos.....           | 24   |
| 1.3 Justificación de la Investigación..... | 25   |
| 1.4 Limitaciones.....                      | 26   |
| CAPITULO II.....                           | 27   |
| MARCO TEORICO.....                         | 27   |
| 2.1 Antecedentes de la Investigación.....  | 27   |
| 2.2 Bases Teóricas.....                    | 37   |
| 2.3 Marco Legal.....                       | 47   |
| CAPITULO III.....                          | 61   |
| MARCO METODOLOGICO.....                    | 61   |

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Tipo De Investigación:.....  | 61 |
| 3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....  | 62 |
| 3.3 Población y muestra.....  | 64 |
| 3.4 Descripción de las fases o etapas de la investigación. ....                                     | 65 |
| 3.5 Procesamiento de la información .....   | 66 |
| CAPITULO IV .....   | 68 |
| 4.1 Caracterización del objeto de estudio. ....   | 68 |
| 4.2 Análisis de los resultados.....   | 70 |
| 4.2.1 Sexo.....   | 71 |
| 4.2.2 Edad .....  | 72 |
| 4.2.3 Grado de Instrucción.....   | 73 |
| 4.2.4 Conocimiento del Plan Nacional de Desarrollo Económico<br>Social.....                         | 74 |
| 4.2.5 Considera necesaria la transformación del modelo<br>socioeconómico Venezolano.....            | 75 |
| 4.2.6 Como evaluaría la relación trabajador-gerencia en la empresa<br>.....                         | 76 |
| 4.2.7 Ha escuchado hablar de la gestión empresarial .....   | 77 |
| 4.2.8 Existe representación de los trabajadores en la toma de<br>decisiones .....                   | 78 |
| 4.2.9 Se informa a los trabajadores de las decisiones tomadas por<br>la gerencia.....               | 79 |
| 4.2.10 Cree que los trabajadores estén capacitados para participar<br>en la toma de decisiones..... | 80 |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.11 Estaría de acuerdo con la inclusión de un representante de los trabajadores en la directiva.....   | 81 |
| 4.2.12 Existe en su comunidad alguna organización que luche por los derechos de los trabajadores.....   | 82 |
| 4.2.13 Considera necesaria la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas para alcanzar la transformación del modelo socioeconómico.....                | 83 |
| 4.2.14 Ha escuchado de la responsabilidad social universitaria ....   | 84 |
| 4.2.15 Se ha beneficiado su comunidad del cumplimiento de la responsabilidad social universitaria .....   | 85 |
| 4.2.16 La universidad de oriente ha ofrecido capacitación técnica y/o cultural en función de la transformación de la comunidad Isla Telésforo. ....                         | 86 |
| 4.2.17 La participación de la universidad de oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar .....  | 87 |
| 4.2.18 Participaría en actividades organizadas por la UDO que busquen capacitar a los trabajadores para la gestión de las empresas .  | 88 |
| 4.2.19 Relación de la variable edad con la pregunta ¿cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones? .....                            | 89 |
| 4.2.20 Relación de la variable edad con la pregunta ¿Ha escuchado de la responsabilidad social universitaria?.....  | 91 |
| 4.2.21 Relación de la variable edad con la pregunta ¿la participación de la universidad de oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar? ..... | 93 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.2.22 Relación de la variable Grado de Instrucción con la pregunta<br>¿Cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma<br>de decisiones? .....                            | 95  |
| 4.2.23 Relación de la variable Grado de Instrucción con la pregunta<br>¿la participación de la universidad de oriente impulsará el cumplimiento<br>de las políticas del Plan Simón Bolívar? ..... | 97  |
| CAPÍTULO V .....  | 100 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....  | 100 |
| 5.1 Conclusiones.....   | 100 |
| 5.2 Recomendaciones.....  | 103 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 105 |
| METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:  | 114 |

## INDICE DE TABLAS

|                |    |
|----------------|----|
| TABLA 1 .....  | 71 |
| TABLA 2 .....  | 72 |
| TABLA 3 .....  | 73 |
| TABLA 4 .....  | 74 |
| TABLA 5 .....  | 75 |
| TABLA 6 .....  | 76 |
| TABLA 7 .....  | 77 |
| TABLA 8 .....  | 78 |
| TABLA 9 .....  | 79 |
| TABLA 10 ..... | 80 |
| TABLA 11 ..... | 81 |
| TABLA 12 ..... | 82 |
| TABLA 13 ..... | 83 |
| TABLA 14 ..... | 84 |
| TABLA 15 ..... | 85 |
| TABLA 16 ..... | 86 |
| TABLA 17 ..... | 87 |
| TABLA 18 ..... | 88 |
| TABLA 19 ..... | 89 |
| TABLA 20 ..... | 91 |
| TABLA 21 ..... | 93 |
| TABLA 22 ..... | 95 |
| TABLA 23 ..... | 97 |

## INDICE DE GRAFICAS

|                 |    |
|-----------------|----|
| GRAFICA 1.....  | 71 |
| GRAFICA 2.....  | 72 |
| GRAFICA 3.....  | 73 |
| GRAFICA 4.....  | 74 |
| GRAFICA 5.....  | 75 |
| GRAFICA 6.....  | 76 |
| GRAFICA 7.....  | 77 |
| GRAFICA 8.....  | 78 |
| GRAFICA 9.....  | 79 |
| GRAFICA 10..... | 80 |
| GRAFICA 11..... | 81 |
| GRAFICA 12..... | 82 |
| GRAFICA 13..... | 83 |
| GRAFICA 14..... | 84 |
| GRAFICA 15..... | 85 |
| GRAFICA 16..... | 86 |
| GRAFICA 17..... | 87 |
| GRAFICA 18..... | 88 |

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA CON LA  
POLÍTICA DE APOYAR LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS. CASO:  
COMUNIDAD TELÉSFORO**

Autores:  
González, Eliel  
Carreño, Sandy  
Año: 2012.

**RESUMEN**

La presente investigación tiene por objetivo principal: Analizar el impulso que otorga la Universidad de Oriente mediante su compromiso de agente transformador en lo económico y social, de ofrecer posibles bases para apoyar los nuevos modelos de participación popular establecido en el Plan Nacional Simón Bolívar , específicamente la política establecida en este texto de apoyar la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas , mediante la capacitación técnica e intelectual de la masa laboral perteneciente a la comunidad Isla Telesforo del municipio Guanta estado Anzoátegui en la toma de decisiones dentro de las empresas. La investigación fue de tipo Cuantitativo, Descriptiva, Documental y de Campo porque utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos permiten concluir que la Universidad no ofrece ningún proyecto en pro de generar el desarrollo sustentable a la comunidad Telesforo.

## INTRODUCCIÓN

El término Cogestión, Consejo Obrero u Organización de los trabajadores en la gestión de las empresas ha cobrado relevancia en los últimos años a partir de algunas experiencias estratégicas concretas que se han desarrollado en empresas del estado venezolano, así como también en fábricas tomadas por los trabajadores a partir del abandono de sus dueños y, más recientemente, en aquellas estatizadas por el gobierno venezolano en áreas industriales, agroindustriales y de prestación de servicios diversos. Con la finalidad de normar las condiciones bajo las cuales se desarrollan los procesos de cogestión, se ha planteado la necesidad de crear leyes que regulen la materia, por lo que una vez aprobado el marco legal respectivo, daría lugar a nuevas modalidades de cogestión en el país. El proyecto Nacional Simón Bolívar es el texto que da impulso a la presente investigación.

Este primer plan socialista para el desarrollo económico y social de la nación a implementarse en el periodo comprendido entre 2007-2013, busca impulsar la participación de los trabajadores en cargos como el directivo, gerencial y departamental dentro de las empresas donde ejecutan sus actividades, pudiendo esta ir de la mano de la Universidad Venezolana en el cumplimiento de su responsabilidad de proporcionar la formación científica, profesional, humanística y técnica del más alto nivel, contribuyendo a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible; promoviendo la generación, desarrollo y difusión del conocimiento en todas sus formas y desarrollando las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, innovadoras,

críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidando el respeto al medio ambiente y a la vigencia del orden democrático.

En vista de lo anterior, se busca evaluar el enfoque de la proyección social y extensión universitaria, reflexionando sobre sus acciones hacia entorno, presentando un análisis de la responsabilidad que tiene para y con la sociedad en la evaluación de las distintas situaciones que pueden presentarse a las comunidades y en la búsqueda y consecución de soluciones que permitan el desarrollo fundamental del territorio nacional.

El presente trabajo de investigación se divide en cinco (5) importantes capítulos que permitirán el desarrollo del mismo y de los cuales se expone un breve resumen:

**Capítulo I:** El Problema, en el cual se indican los síntomas, causas y consecuencias por las cuales se realiza el análisis investigativo. El objetivo general y los Objetivos específicos para el desarrollo de la investigación, además de la Justificación de la misma.

**Capítulo II:** Marco Teórico, donde se citan algunas investigaciones relacionadas con el trabajo realizado, así como los Instrumentos legales que permiten afianzar el desarrollo del tema de estudio, y las Bases teóricas que constituyen el soporte textual de los puntos principales referentes al trabajo de investigación.

**Capítulo III:** Marco Metodológico, referido al conjunto de los procedimientos, técnicas y métodos a utilizar para llevar a cabo el proceso de investigación. En este se destaca el tipo y el diseño de investigación, que será cuantitativo descriptivo, con un diseño de campo. También se muestra las técnicas e instrumentos a emplear para la recolección de datos por parte del investigador para el desarrollo de los objetivos planteados.

**Capítulo IV:** Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados, referido al desarrollo de los objetivos propuestos de manera secuencial, a través de la investigación descriptiva y de campo, para dar lugar al logro del objetivo general y de esta manera, a resultados que contribuyan al pleno conocimiento del cumplimiento de la Universidad para con su responsabilidad Social de capacitación de la masa laboral en las comunidades.

**Capítulo V:** Conclusiones y Recomendaciones, presentando las conclusiones a las cuales llega el investigador en función de los objetivos propuestos, los cuales una vez desarrollados y en concordancia con la problemática detectada, se presentaran las recomendaciones pertinentes.

## CAPITULO I

### 1.1 Planteamiento del problema

Si bien en el transcurso histórico de las relaciones laborales el patrono había ocupado el sitio de superioridad sobre el trabajador en lo que respecta a la toma de decisiones y a la conducción de la empresa, es a comienzo del año 1974 cuando en algunos países del mundo tal situación comienza a cambiar, este es el caso de Alemania donde se empieza a regular jurídicamente el otorgamiento a los trabajadores con ciertos beneficios que le permiten participar en las actividades de la empresa en diferentes ámbitos (para hacer referencia a algunos de ellos, en la toma de decisiones, el derecho a obtener información, entre otros).

Es relevante tener en claro el término cogestión, en el diccionario “Economía y Finanzas” (Sabino, 1991: 1) la define como: la organización y participación de los trabajadores en la gestión de la empresa a través de representantes suyos ubicados en el directorio y en algunas otras instancias de gestión: como la gerencia, los departamentos, etc.

En Alemania, en el año de 1976 mediante la aprobación de la ley de cogestión de empresas, en el Bundestag (Parlamento Federal) esta es aplicable a todas las organizaciones de la nación alemana.

Con la vigencia de esta ley especial en materia de cogestión en la nación alemana, actualmente el sistema de participación de los trabajadores en la empresa se caracteriza por ser de carácter mixto, pues coexisten: a) El Sistema de Participación Unitaria de los trabajadores en las empresas,

característica emblemática del Derecho del Trabajo en Alemania y; b) Con estructura independiente, ámbito de actuación y funciones debidamente establecidas coactúa el Sistema de Participación Plural a través de los sindicatos.

En España la participación y organización de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español tiene su fundamento en el Artículo 129 numeral 2 de la Constitución Española de 1978 el cual determina que:

*“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”*

Esta norma programática se desarrolla en el Artículo 4, numeral 1, literal “g” de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) que en materia de los Derechos Laborales establece que: “1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: (...) g) Participación en la empresa.” En concordancia con el Artículo 61 que trata sobre la Participación como un derecho de la Representación Colectiva y determina que: “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título. Así se consagra en la carta magna del ordenamiento jurídico español la participación de los trabajadores en la empresa mediante la cogestión.

En Venezuela, ante la novedad de la política gubernamental relacionada con los modelos de cogestión de las empresas, se proponen para el año 2005 un conjunto de reflexiones con respecto a la aplicación de mecanismos que generen una mayor participación popular en la esfera económica venezolana, particularmente sobre la cogestión, y su posible incidencia sobre la transformación del sistema económico venezolano.

Con respecto a la conformación de una nueva estructura social, “darle poder a los pobres”, y en la búsqueda de una sociedad más justa y con mayor igualdad, es presentado el proyecto nacional simón bolívar, primer plan socialista –pps- del desarrollo económico y social de la nación para el período 2007 – 2013 (30 de septiembre de 2011), presentando las siguientes directrices: Nueva ética socialista; La suprema felicidad social; Democracia protagónica revolucionaria; Modelo productivo socialista; Nueva geopolítica nacional; Venezuela: potencia energética mundial; Nueva geopolítica internacional; Donde su II directriz “la suprema felicidad social” viene a representar la visión de largo plazo que tiene como punto de partida la construcción de una estructura social incluyente, formando una nueva sociedad de incluidos, un nuevo modelo social, productivo, socialista, humanista, endógeno, donde todos vivamos en similares condiciones, y en cuyos objetivos nos presenta el poder transformar las relaciones sociales de producción , construyendo unas de tipo socialistas basadas en la propiedad social y fortalecer las capacidades básicas para el trabajo productivo.

Esta directriz señala claramente, como parte de sus estrategias, garantizar una seguridad social universal y solidaria además de los mecanismos institucionales del mercado de trabajo de donde surge la política de apoyar la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas pudiendo lograr así el establecimiento de una democracia

profunda en el país y el desarrollo económico y social de la nación. (ABN, 2007).

Un instrumento de relevancia a analizar en el contexto jurídico-político asociado a los mecanismos de cogestión es el proyecto de ley de organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, establecimientos, explotaciones, institutos y fundaciones del sector público como las del sector privado de la economía presentado por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) (1º de mayo de 2005), que aun cuando no constituye un documento oficial, proviene del organismo sindical de mayor importancia y reconocimiento para la esfera gubernamental, es necesario aclarar que, por tratarse de un proyecto de ley, no puede asegurarse que parte de su articulado estará vigente en el futuro o que modificaciones pueda sufrir en su proceso de discusión, por lo que se hará una breve referencia del mismo.

La ley establece una forma de administración o gestión paritaria entre los accionistas (públicos o privados) y los trabajadores y trabajadoras donde estos puedan participar en juntas directivas y órganos de decisión (instancias gerenciales), no en la propiedad de las empresas; se propone en el documento que la mitad de la junta directiva esté conformada por representantes de los trabajadores, pero el poder decisorio sigue estando en manos de los propietarios, ya que al tratarse asuntos en los cuáles no se logre el consenso, será el presidente de la firma (nombrado por los propietarios) quién tenga doble voto para dirimir la situación. La gestión paritaria se establece en primer lugar, cuando es atribución de la Asamblea General de Trabajadores validar las decisiones fundamentales de la Asamblea de Accionistas, y en segundo lugar al establecer la Junta Directiva paritaria.

En este orden de ideas, la realidad que vive el país refleja que son las universidades las instituciones destinadas a ayudar a emprender un cambio social cultural y económico que permita efectivamente la incorporación de la responsabilidad social no solo para cumplir con las obligaciones para con el personal que trabaja en estas organizaciones, sino también con la comunidad en la cual se encuentran enclavadas. (Aguirre, 2010).

En el marco de la educación esta insertada la educación superior, mediante el cual la universalidad del conocimiento, el fomento de la investigación para el desarrollo y avance del hombre y su participación directa en diferentes escenarios vinculados al mundo del trabajo , así como la participación en servicios académicos dentro de la sociedad donde se encuentran establecidas.

De acuerdo a lo indicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), hay tres aspectos claves que determinan la gestión universitaria en la sociedad contemporánea y su funcionamiento interno ellos son: Pertinencia, Calidad e Internacionalización en tal sentido, indica (Rincón, 2001:12 ) que la pertinencia está referida a la investigación científica y sus aportes, la solución de problemas apremiantes tales: como vincularse a la prestación de servicios a la comunidad, aunado a las demandas de empleo los cuales requieren conocimientos y destrezas para una sociedad dinámica y en constante cambio. Por esto la universidad debe plantearse la obligación de divulgar conocimientos pertinentes al entorno social y cultural.

La UNESCO, entre sus lineamientos generales establece lo siguiente: “Orientación que deben tener las universidades sobre su compromiso con la sociedad y el impacto que ésta tiene sobre la sociedad y su desarrollo

político, social y económico”. En la primera conferencia mundial de Educación Superior realizada por la UNESCO, en la Ciudad de París, entre el 6 y 9 de octubre de 1988. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se estableció como objetivo primordial establecer principios fundamentales que permita la absoluta relación entre las Universidades y la Sociedad Así como, el impacto que tiene realidad social sobre los contenidos académicos sobre la educación y la transferencia de conocimiento de los estudiantes para promover el capital social y el desarrollo sustentable de las comunidades. Fomentando igualmente la responsabilidad social entre la comunidad universitaria para que definan las políticas que desarrollen capital social dentro de la comunidad universitaria y sean partícipes del progreso social de las regiones, así como de crear un nuevo contrato social que reafirme y redefina las responsabilidades, los derechos y las obligaciones mutuos de las partes constitutivas de la universidad y la sociedad para que ambas puedan hacer frente a los desafíos del nuevo milenio.

La Universidad contemporánea, al igual que las comunidades en que se encuentra enclavada, está experimentando una enorme transformación. Dos tendencias principales, a saber, están impulsando esta transformación: el aumento del ritmo del propio cambio y la Mundialización de la economía y la tecnología. Desde la perspectiva de la comunidad universitaria, estas tendencias le asignan una responsabilidad cada vez mayor en materia de formación, investigación, estudio y asesoría y servicios de orientación, transferencia de tecnología y educación permanente, indicando que durante el último cuarto de siglo, los factores de modernización se han inspirado en gran medida en la enseñanza superior y como han contribuido de manera considerable a transformaciones profundas y con frecuencia radicales en la comunidad.

No obstante, prácticamente todas las universidades consideran, dentro de sus declaraciones de principios, valores y objetivos relacionados con la responsabilidad social. Son menos las instituciones que han logrado integrar efectivamente estos aspectos a su quehacer, transformando los valores en virtudes y los objetivos en acciones. Es preciso entonces, buscar esta integración. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la responsabilidad social supone la promoción de visiones y actitudes nuevas de parte de la ciudadanía frente a los problemas que plantea un desarrollo sustentable y humano.

En este contexto, la responsabilidad social significa la movilización de recursos, destrezas y Conocimientos, recursos materiales, humanos y económicos, y redes de relaciones personales, para solucionar problemas que afectan a toda la sociedad y que es de interés de todos resolver. (Jiménez ,2004:2)

La idea de responsabilidad social universitaria para el Desarrollo Humano Sostenible de la comunidad trata sobre el organizar proyectos con actores externos de tal modo que se constituyan vínculos de puente (Capital Social) para el desarrollo social entre los participantes de los proyectos, de modo que estos últimos puedan aprender juntos. Razón por la cual la participación socialmente responsable de la Universidad en el desarrollo social de su entorno no se limita en proyección para la capacitación de diversos públicos necesitados, sino hacia la constitución de Comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo, en las que se beneficie tanto los estudiantes y los docentes como los actores externos.

Es importante que a la hora de llevar a cabo un análisis de la gestión universitaria se tome en cuenta que ésta presenta unos matices, derivados

de las características propias de la Universidad. Así expone en las actas de las XII Jornadas de Gerencia Universitaria (García , Blasco, 1993: 53):“El marco jurídico e institucional en el que se desarrolla la gestión universitaria se sitúa en el ámbito de una institución pública”. Por otro lado, la gestión universitaria tiene lugar conforme a un modelo que descansa en la autonomía, consagrada en la Constitución de la república bolivariana de Venezuela (C.R.B.V.) como un derecho fundamental.

En la Universidad se ha depositado tradicionalmente la responsabilidad de formar al más alto nivel a las futuras generaciones, además de realizar la investigación necesaria para crear y difundir la cultura. Todo ello bajo el supuesto de que la universidad es un componente esencial en el desarrollo social que debe contribuir al incremento de la producción, la satisfacción de las necesidades sociales y la elevación de los niveles de vida de la población, así como participar en la transformación constante de las sociedades.(Jiménez, 2004:17).

La comunidad Isla el Telésforo, ubicada al norte del Estado Anzoátegui, específicamente en el municipio Guanta, con una población aproximada de 300 habitantes (Coranztur, 1996); y cuya actividad económica predominante radica en la explotación pesquera y el embarque de turísticas con destino a las diversas Islas del parque Nacional Mochima; cabe destacar que los trabajadores de la isla se han organizado mediante capital social para llevar a cabo y hacer posibles tales fines. Logrando que sean estos quienes puedan ejercer directamente la gestión de las organizaciones, en conjunto con el gobierno regional, y en concordancia con las políticas públicas de promover las diferentes formas de organización y participación popular, en lo social y lo económico.

La comunidad Isla Telesforo con una mayor capacidad para la generación de ideas, para proponer soluciones, para exigir un liderazgo serio y responsable, tendrá mayores posibilidades de mejorar su nivel de vida. No es un objetivo que se alcance únicamente a través del apoyo financiero del Estado; el desarrollo basado en el conocimiento obtenido a través del vínculo con la Universidad contribuiría significativamente a la capacitación y el desarrollo sostenible de la masa laboral, originado que el capital humano de la Isla el Telesforo pueda ser participe sobre las cuestiones técnicas, económicas y/o sociales dentro de su comunidad, recibiendo el derecho de que cada trabajador pueda contribuir o influir en la toma de decisiones, poder asumir funciones de dirección, así como de ser informados obligatoriamente sobre los asuntos o actividades que se van a seguir dentro de la organización la cual pertenezcan.

En síntesis a un verdadero empoderamiento sustentable a mediano y largo plazo, es entonces donde la universidad pública venezolana juega un papel importante de promover la generación, desarrollo y difusión del conocimiento en todas sus formas. Se considera que a pesar de sus muchas deficiencias económicas la universidad pública venezolana debe contribuir al desarrollo económico del país convirtiéndose en un agente de transformación social científico y tecnológico; desarrollando actitudes y valores que se requieren para la formación de personas eficaces y responsables en pro de sus comunidades.

En consecuencia surgen las siguientes interrogantes:

¿La gestión universitaria venezolana está ofreciendo el apoyo que amerita la organización y participación de los trabajadores en las actividades de empresas públicas y/o privadas?

¿De qué manera la universidad pública venezolana hace impacto en los trabajadores de la comunidad isla Telésforo, objeto de estudio de la presente investigación?

¿Es viable que con el apoyo de la universidad pública a la participación de los trabajadores en las gestiones de las empresas se logre la transformación económica del país?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar la articulación de la gestión universitaria con la política de apoyar la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, tomando como base para el estudio la comunidad Telésforo.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Estudiar las bases legales y conceptuales de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- ✓ Analizar los principios y leyes que guían la gestión universitaria orientada hacia la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- ✓ Indagar a través de la comunidad El Telésforo la articulación de la gestión universitaria con la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- ✓ Determinar el nivel de articulación de la gestión universitaria con la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- ✓ Recomendar acciones a la Universidad de Oriente-Núcleo de Anzoátegui que la lleven a participar en la organización de los trabajadores a fin de que puedan involucrarse en la gestión de las empresas.

### **1.3 Justificación de la Investigación.**

Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer el impulso que otorga la Universidad de Oriente mediante su gestión universitaria, proporcionando posibles bases para fomentar la organización y participación de la masa laboral perteneciente a la comunidad El Telésforo en las instancias de decisión empresarial, situación que le permitiría estar en contacto con distintos niveles de las organizaciones y motivar e impulsar el desarrollo de nuevas metas y objetivos a nivel económico. Esta propuesta, enmarcada en el Proyecto Nacional Simón Bolívar, busca la participación popular en la esfera económica en pro de una total transformación del sistema económico venezolano, dando paso a una sociedad más justa y equitativa.

Para esto, es necesario satisfacer la necesidad de conocimientos obtenidos en una relación constante con la Universidad; se debe considerar como factor primordial la capacitación del recurso humano, su formación no solo técnica o académica, sino también ética y moral en la Isla Telesforo. Esto constituye un objetivo que puede ser alcanzado a corto plazo, pero es necesario satisfacer la urgencia del diseño de un plan que contemple esta realidad y se dirija a combatir las debilidades de la comunidad.

Por ello se plantea la obligación de divulgar conocimientos pertinentes al entorno social, cultural y económico, impulsando el desarrollo de nuevos saberes y la implantación de patrones culturales que fortalezcan la transformación del sistema que ha regido hasta entonces.

## 1.4 Limitaciones

Entre las limitaciones encontradas en la investigación podemos citar las siguientes:

- El nivel de desconocimiento que tiene el personal universitario al momento de hacer consulta acerca de la gestión universitaria.
- El difícil acceso a la comunidad el Telésforo, ya que este es solo vía marítima.
- La poca colaboración de la comunidad en estudio para proporcionar información.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Durante el proceso de realización fue necesario consultar diversas fuentes de información y autores relacionados con el tema de Gestión social Universitaria y Cogestión en las empresas Venezolanas. Estos han servido de ayuda y de guía en el momento de desarrollar la investigación, entre estas fuentes se encuentran las siguientes:

**2.1.1 Díaz (2008). La responsabilidad social de la universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable en las comunidades.** Trabajo de investigación perteneciente a la escuela de Ciencias Políticas de la Universidad de Carabobo.

El autor refiere su investigación a la Responsabilidad Social Universitaria desde una visión holística, tratando de articular las diversas partes que la conforman en un proyecto de promoción social, de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible; para la producción y transmisión de 'saberes' responsables y la formación de ciudadanos igualmente responsables con sus comunidades." Centra su prioridad en la importancia que tiene para la Universidad el superar el enfoque de la "proyección social y extensión universitaria reflexionando sobre sus acciones en su entorno social, haciendo un análisis de su responsabilidad en los problemas crónicos de la sociedad.

Esta investigación ha servido para conocer el enfoque de gestión ética e inteligente de la Universidad, que contempla tanto los impactos que genera ésta en su entorno humano, social y económico mediante la responsabilidad social, como un papel activo en la promoción del Desarrollo Humano Sostenible en las comunidades a través de la difusión del conocimiento.

**2.1.2** Gutiérrez, F. (2006). **Desarrollo local-endógeno y el papel de las universidades en la formación de cultura, emprendedora e innovadora en los territorios sociodeprimidos**. Revista de Educación Laurus, año/vol.12 número 022: pp. 139-152.

Este artículo diserta sobre el papel de las universidades venezolanas en la lucha contra la desigualdad social, la discriminación y la pobreza, entre otros problemas sociales que caracterizan al país. El desarrollo es visto como un proceso cultural que se construye por medio de prácticas axiológicas, actitudinales y comportamentales de los grupos sociales, que deviene en progreso económico y social, por tanto, es posible construir “mentalidades de desarrollo”, en especial si es asumido de modo racional, dialógico, constructivo, subjetivo, multidimensional y endógeno, reconociendo las capacidades internas de los habitantes de los territorios.

Esta investigación ha sido de gran utilidad por plantear muy directamente el hecho de que “la universidad posee la misión social de contribuir al progreso de su entorno de allí que el desarrollo local y regional en las que está inserta es básicamente un compromiso que ya no puede seguir pospuesto en nuestro país”. La universidad venezolana debe hacerse cargo de manera contundente en el desarrollo local y endógeno de las comunidades, en especial las sociodeprimidas. A su vez, plantea que la

formación de la universidad es la forma más sólida que puede incidir en verdaderos cambios y transformaciones para el desarrollo económico y social de las comunidades.

Esta investigación ha sido de gran utilidad al presente trabajo , ya que permite conocer los organismos estatales deben enfatizar en políticas que promuevan el desarrollo económico– social basado en la generación de conocimientos; la planificación de un cambio en el sistema económico y productivo debe considerar como factor primordial la capacitación del recurso humano, su formación no solo técnica o académica, sino también ética y moral.

**2.1.3 Díaz (2009). La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible.** Universidad nacional experimental “Simón Rodríguez” núcleo regional postgrado caracas.

La presente investigación tuvo como propósito generar aportes teóricos sobre la formación del capital humano dentro de la acción compartida Universidad – Empresa, para promover la competitividad y el desarrollo sostenible a través de una gestión del conocimiento que satisfaga las necesidades reales de la sociedad. El estudio es considerado como una investigación de campo de tipo descriptivo-interpretativo apoyado en una investigación documental; metodológicamente enmarcado en una investigación cualitativa, con un enfoque onto-epistemológico de tipo dialéctico sistémico de carácter interpretativo y apoyado en los postulados de la Grounded Theory de Pandit (1996). El escenario investigado incluye: Decanato de Investigación, Extensión, Postgrado y Pregrado de las

universidades consideradas como unidades de análisis, y departamentos de adiestramiento de las empresas. Los informantes clave fueron: directores de área y jefes de departamentos. Se utilizaron como técnicas de investigación: la revisión de documentos online y la entrevista estructurada. Como instrumento de recolección de datos: el diario y el guión de preguntas. El análisis se hizo con base en un proceso de triangulación de las codificaciones y categorizaciones suministradas por dichos instrumentos. Entre las principales conclusiones se puede señalar: que los programas académicos deben ser pertinentes con la realidad del país, las necesidades de las empresas, y abocados al desarrollo social, comunitario y ambiental. Como recomendación principal crear espacios que fomenten la creatividad e innovación en los estudiantes para el desarrollo de investigaciones relacionadas con la elaboración y ejecución de emprendimientos.

Esta de investigación generó un profundo conocimiento de que los cambios sociales por los que atraviesan los países han suscitado cambios sustantivos en el mundo laboral; y que en vista de ese proceso de cambio constante en que se halla sometida la realidad socioeconómica, el conocimiento obtenido de la Universidad juega papel importante en las actividades de las empresas, donde la formación de personas que posean las capacidades que les permitan insertarse de manera crítica y creativa, en la actividad productiva, pasa a ser un factor estratégico y clave en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores para lograr los objetivos propuestos.

**2.1.4 Vera Colina, (2006). Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela.** Revista “Gaceta Laboral”, mayo-agosto, año/vol. 12, numero 002.

Ante la novedad de la política gubernamental relacionada con los modelos de cogestión de empresas, se propone un conjunto de reflexiones con respecto a la aplicación de mecanismos de participación popular en la esfera económica, particularmente sobre la cogestión, y su posible incidencia sobre la transformación del sistema económico venezolano. Para ello se revisan documentos que respaldan el empleo de esta figura, y se comentan sus implicaciones económicas. A manera de conclusión, se plantea que la transformación del sistema económico dependerá en buena parte de la transparencia de los objetivos, de la integración de las diferentes políticas públicas en un proyecto económico nacional, de la claridad y permanencia que tengan las reglas aplicadas por el Estado. No se visualiza en la aplicación de los modelos de cogestión y de participación, suficientes razones que impliquen un cambio radical en el sistema económico imperante en el país.

**2.1.5 Bermúdez, Padres, (2006). Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela.** Revista "Gaceta Laboral" v.12 n.3 Maracaibo dic.

Esta investigación analiza la participación de los trabajadores en la empresa, las generalidades de la cogestión en los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y en el de Venezuela debido a la creación del Proyecto de Ley de Cogestión.

El autor de este trabajo de investigación, centra sus prioridades en establecer los aspectos más resaltantes de los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y Venezuela, y concluir que existen semejanzas entre estos sistemas legales en cuanto a los modos de participación de los

trabajadores en la empresa, es así como coexisten en cada ordenamiento legal un sistema mixto y alternativo, en cuanto a la participación unitaria por medio de la cogestión laboral y la participación plural a través de los sindicatos. Existe además otra semejanza, como es el carácter voluntario que le otorga la norma jurídica laboral a los trabajadores para obtener una representación ante la empresa a través del delegado del personal o el comité de empresa según sea el supuesto.

Esta investigación permite conocer los aspectos más resaltantes de la cogestión en los ordenamientos jurídicos de Alemania, España y Venezuela, se deja claro que en esta última nación, aun cuando la cogestión ha estado regulada en la LOT y actualmente en la CRBV, queda sólo esperar el tratamiento que se le otorgue al Proyecto Venezolano de Ley de Cogestión (PVLC), en el sentido de que este sea aprobado o no por el Poder Legislativo. De resultar afirmativa la respuesta de la Asamblea Nacional solo sería necesario comprobar la efectividad o no de esta nueva normativa jurídica.

**2.1.6 Ferrer, De Pelekais (2004). Tendencias Gerenciales y la Gestión Universitaria.** Revista "Ciencia Sociales". Enero-Abril, año/vol. Numero 001.

El autor de este trabajo de investigación, centra sus prioridades en señalar que la Universidad Venezolana ha venido contribuyendo con el desarrollo económico y social del país, científico y tecnológico, pero aun cuando se conoce su rol de agente transformador en la sociedad, existen presiones internas y externas que en el caso de las Universidades

Autónomas Nacionales se derivan de una política presupuestaria deficiente y mal instrumentada para llevar a cabo hechos sociales.

Esta investigación ha sido de gran utilidad ya que permite conocer que la gestión Universitaria en sus múltiples dimensiones y en el contexto de sus operaciones y acciones sociales que debe desarrollar esta llamada a replantearse con nuevas dimensiones que la hagan estar vigente para poder cumplir con su pertinencia social, científica y así poder trascender en las comunidades.

**2.1.7** Chacín, Fuenmayor (2006) **Aspectos políticos y constitucionales de la cogestión obrera.** Revista Gaceta Laboral, v.12 n.3

Se analiza la cogestión obrera en Venezuela desde varios aspectos: políticos y constitucionales, mediante una breve descripción de cómo están aconteciendo en el país los hechos relacionados con éste fenómeno, todo a los fines de determinar su fundamento: los argumentos políticos, consistentes principalmente en la justificación o no de la participación del trabajador en las empresas económicas y el fundamento propio de la filosofía política que sustenta este fenómeno (la teoría marxista); los argumentos jusfilosóficos que lo explican, consistente en el fundamento teórico-jurídico de esta figura en pleno desarrollo y los argumentos constitucionales consistentes en determinar el basamento constitucional de la cogestión, la profundización de los derechos sociales y la posible lesión de los derechos económicos que podría comportar. Se concluye: 1) En la pertinencia de la democratización del poder en las empresas y en consecuencia en la justificación y utilidad de la cogestión obrera en estas entidades, por tener la posibilidad de contribuir a profundizar los derechos sociales de los trabajadores en las entidades

económicas. 2) En rechazar la cogestión obrera de fundamento marxista, por atentar contra los derechos económicos, cuestión ajena a los principios de libertad económica contemplados en nuestra Constitución. 3) Y los hechos relacionados con la cogestión obrera en Venezuela, son regulados en un marco de antiformalismo que refleja la crisis de las formas jurídicas tradicionales, lo cual puede generar gran diversidad de arbitrariedades y en consecuencia, el arrase de derechos constitucionales como los económicos y algunos derechos sociales de los mismos trabajadores.

Esta investigación nos ofrece como aporte comprender que el fenómeno de la cogestión obrera y otras formas de democratización de las entidades económicas o de mayor participación de los trabajadores en los entes económicos, especialmente los privados, se encuentra en pleno desarrollo en Venezuela, son un intento de acercamiento, de hechos completamente nuevos, con hondas implicaciones jurídicas , sociológicas y económicas.

**2.1.8 Linares Soto (2006) Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización.** Revista Gaceta Laboral, v.12 n.2

El presente artículo se orienta al estudio de los cambios ocurridos en las relaciones laborales y su incidencia en los individuos que en ellas convive. Se deriva de la tesis central la necesidad de explicar el comportamiento que han tenido las distintas formas de organización de los trabajadores dentro de las empresas. Así mismo, este artículo tiene la intención de analizar las Relaciones laborales desde una perspectiva de cambio y transformación, tratando aspectos tales como: transformaciones de los trabajadores y de sus organizaciones, la nueva forma de sindicalización

en Venezuela, la crisis del sindicato, hacia dónde va el sindicalismo y la informalidad como una nueva composición de la organización laboral. Concluye con unas reflexiones aportadas por la autora. Adopta una metodología de carácter teórico, lo cual asume la incorporación del tipo de diseño de carácter bibliográfico.

Esta investigación ofrece como aporte las causas que se pueden considerar como básicas de la crisis sindical hacia nuevos modelos de participación de los trabajadores en sus empresas debido a la transformación de los modos de producción, cambios culturales y sociales; de los cuales resultan otras consecuencias que son más específicas, y tienen su origen en ellas tales como los nuevos patrones de “gestión de la fuerza de trabajo”, es decir la gestión participativa ,establecidas en los ordenamientos jurídicos de Venezuela

**2.1.9 En la investigación realizada por Pérez (2011) titulada “Forma autónoma de organización y participación de los obreros en la fábrica: ¿estrategia para la construcción de la sociedad socialista?”**

La organización y participación autónoma de los trabajadores en las actividades de las empresas forman parte de un movimiento de cambio social más amplio que persigue la edificación de la sociedad socialista, por ello deben sobrepasar su propia frontera y en sus formas de actuación romper con las tradicionales instituciones y parámetros establecidos de organización económica, social y política capitalista prevalecientes en Venezuela.

Esta investigación ha sido de gran utilidad ya que permite conocer y obtener información detallada de que esta forma de participación de los

trabajadores ha surgido en situaciones históricas de carácter revolucionario y son expresiones organizativas autónomas de la base de los trabajadores para asumir por si mismos la gestión técnica y económica de las empresas o establecimientos productivos. Y que en su implantación asumen los principios y prácticas de la democracia directa: fusión de las funciones legislativas y ejecutivas, delegación imperativa y mandato revocable para elección de los cargos.

**2.1.10 Rosell Puche (2006) Aportes de la educación superior para el desarrollo sostenible - la extensión universitaria y la pertinencia del conocimiento** Revista Gaceta Laboral, v.45 n.3

En este mundo complejo el modelo de desarrollo actual basado primordialmente en el beneficio económico, deja dudas acerca de su posibilidad de dar respuestas de orden social, para una mayoría necesitada seres humanos. El Desarrollo Sostenible emerge como un enfoque diferente para el progreso social de nuestras regiones, enmarcada en la propuesta posmoderna. La Educación Superior Venezolana, a través de una política adecuada de extensión universitaria puede ayudar a formar los nuevos ciudadanos y líderes de nuestra nación, en contacto directo con esas necesidades, de manera que puedan impulsar el desarrollo social de nuestro país, con respeto por el desarrollo social de las futuras generaciones.

Esta investigación deja claro, que la extensión Universitaria es una función preponderante en la actividad de la Universidad Autónoma Nacional. La Extensión Universitaria debe partir del vínculo Universidad Comunidad como una relación de doble sentido, en la cual la comunidad es un sujeto de problemas que al comprender la necesidad de obtener apoyo para

desarrollar sus propias fuerzas creativas, ve a la Universidad como su aliado natural, pues encuentra que ésta tiene intereses complementarios a los suyos. Una política extensionista es aquella dirigida a fomentar y fortalecer la producción de conocimientos alrededor de las necesidades de la mayoría.

## **2.2 Bases Teóricas**

### 2.2.1 Definiciones de cogestión.

Diversos son los conceptos que ha propuesto la doctrina acerca del alcance de la cogestión. La palabra cogestión es la transposición al castellano del vocablo alemán *Mitbestimmung* que significa “co-decisión”. Al respecto se considera que no es pertinente acoger de manera taxativa sólo una definición, pues mientras mayor noción se tenga de la referida institución jurídica mejor sería el dominio de este término. Por lo tanto, aunque la cogestión tenga una utilización genérica (en el sentido de que no es aconsejable limitarse de manera absoluta a un concepto propuesto por algún jurista), se reserva para:

Describir la participación paritaria (cogestión calificada) o la participación minoritaria (cogestión simple) de los representantes de los trabajadores en los órganos de control o de administración de la empresa (co-vigilancia), o en los órganos de dirección (co-dirección). (Benardoni, Bustamante, Carvallo, y otros, 1999:637).

Reconocer la integración de los órganos administrativos y fiscalizadores de la empresa con representante reflejados en los trabajadores (aunque constituyeren minoría), quienes en calidad de codirectores, codeliberan y codeciden en todo a lo que la gestión de la empresa se refiere y pertenece a la competencia de dichos órganos (Krotoschin, 1972:178).

Aceptar el manejo compartido y/o la participación accionaria de los trabajadores en la empresa. Esta modalidad va desde únicamente la participación en la gerencia, hasta la apropiación accionaria de la empresa, pasando por diferentes niveles de asociación y de gestión gerencial” (Argenpress, 2005:48).

Hacer referencia a las instancias de articulación e integración que permitirán a los trabajadores y trabajadoras ejercer directamente la gestión de la empresa en concordancia con las políticas públicas trazadas por el gobierno nacional orientadas a la construcción de una sociedad de equidad y justicia social.

Admitir la forma autónoma de organización de los trabajadores y trabajadoras en la fábrica para la defensa de sus intereses de clase, la cual reúne en su seno la capacidad para tomar y ejecutar decisiones o, dicho en lenguaje más académico, el consejo obrero fusiona en un sólo cuerpo las funciones legislativas y ejecutivas.

#### 2.2.1.2 Clasificación de cogestión

a) Directa: cuando el trabajador contribuye o influye en la toma de decisiones o asume funciones en la dirección de la empresa.

b) Indirecta: cuando el representante de los trabajadores no forma parte de la dirección de la empresa, sino que su labor es el de influir en las decisiones que repercutan en los trabajadores.

C) Unitaria: cuando la representación alcanza a todos los trabajadores de la empresa. La ley que en cada Estado regula este tipo de participación determinando el número de representantes en proporción al determinado

número de trabajadores. Este tipo de representación es propio del sistema de cogestión.

d) Plural: cuando la representación es por medio de los órganos sindicales.

#### 2.2.1.3 Tipos de Cogestión

(Perpiñá, 2006:16) determina que la participación y organización de los trabajadores en la empresa por medio de la cogestión presenta diversos tipos según el grado de participación, los cuales pueden ser de:

a) De información, es el derecho que poseen los trabajadores de ser informado sobre los asuntos de la empresa.

b) De consulta, es la posibilidad de hacer sugerencias y dar consejos sin carácter vinculante a la administración de la empresa.

c) De veto en las decisiones que tome el empresario y que son contrarias a las sugerencias emitidas por los representantes de los trabajadores.

d) De codecisión, es la máxima expresión de cogestión pues le corresponde a la representación de los trabajadores disponer, resolver y concluir al igual que el empresario sobre las cuestiones técnicas, económicas y/o sociales de la empresa.

#### 2.2.1.4 Beneficios y riesgos asociados a los mecanismos de Cogestión en Venezuela.

En cuanto a los beneficios potenciales que se observarían en la esfera económica, de lograr su aplicación exitosa, se tiene:

- Reactivación de empresas, con incidencia positiva en la mejora de los niveles de empleo formal y en la calidad de vida de la población de menores ingresos.
- Incorporación del trabajador a las instancias de decisión empresarial, situación que le permitiría estar en contacto con distintas áreas de la empresa y motivarlo a desarrollar nuevos emprendimientos económicos. Una experiencia de cogestión exitosa puede conducir a la formación de nuevos empresarios (aprendizaje por experiencia), incorporados a redes de producción y distribución, con el apoyo financiero gubernamental en su fase de puesta en marcha.
- Mejora de las habilidades de negociación del trabajador, al estar en contacto con la toma de decisiones estratégicas y operativas.
- Compromiso de los propietarios con las comunidades de su entorno, ya que el ansiado apoyo financiero estatal estaría condicionado al logro de metas asociadas a la responsabilidad social del empresario.
- Su aplicación exitosa a gran escala puede suavizar la transición a un sistema socio-económico más equitativo, aunque no se traduzca en cambios de las relaciones de producción o en las formas de propiedad. Se presume una estatización creciente (total o parcial) de la propiedad de las empresas, apoyada por la holgura financiera que ha caracterizado en los últimos años a las finanzas del gobierno central, situación que probablemente seguirá respaldando este tipo de iniciativas en el futuro; sin embargo, no se prevé que el derecho de

propiedad pase a ser ostentado directamente por los empleados, manteniendo el patrón de Estado propietario-trabajador.

Entre los peligros que podrían empañar el modelo cogestionario podrían señalarse los siguientes:

- En primer término, ya se ha mencionado el alto grado de dependencia que tienen este tipo de iniciativas de la disponibilidad financiera del Estado (otorgamiento de créditos blandos, programas de compras preferenciales). En la medida en que este apoyo financiero se torne insuficiente en el tiempo, las empresas pueden sucumbir ante la falta de recursos.
- Aunado a lo anterior, existe el riesgo de que las empresas no logren salir de su crisis operativa y financiera, debido a un manejo ineficiente o a la presencia de bajos niveles de competitividad en el mercado. Al respecto, se observa que se están incorporando al modelo de cogestión negocios que ya presentan una situación difícil, y la aplicación de este mecanismo no garantiza su transformación en empresas de mayor viabilidad financiera y económica
- Puede darse el caso de empresarios privados que adoptan estas nuevas formas de gestión para acceder al financiamiento público, sin pretender realmente un cambio en sus estructuras. Sin la adecuada fiscalización, el dinero estatal puede orientarse erróneamente y contribuir al fortalecimiento de las relaciones de producción basadas en la explotación patrono-trabajador

- Ante las expectativas de mejora que se crean en la clase trabajadora, el fracaso de la política cogestionaría crearía frustración y nuevas fuentes de presión social.

### 2.2.2 Capital Social

Si bien no existe un acuerdo sobre la definición de capital social, sí hay un consenso sobre su importancia, especialmente, en países en desarrollo. El Banco Mundial lo define como “las normas y relaciones sociales dentro de una estructura social que permiten a las personas coordinar una acción para llegar a conseguir logros deseados”. Es así como, a diferencia del capital natural, del capital físico e inclusive del capital humano, el capital social es un recurso al que podrían tener acceso las poblaciones más vulnerables y con menos recursos.

Por otro lado, (Coleman ,1988) lo define como “*el conjunto de elementos que permiten o catalizan la acción colectiva y que hacen parte de una estructura social*” (pp.2). Afirma que a diferencia de otras formas de capital, es productivo, pues hace posible el logro de ciertos fines que en su ausencia no serían posibles. Es decir, va más allá y constituye un factor adicional que explicaría el desarrollo de algunas sociedades más allá de lo que permitirían sus recursos físicos y humanos.

En síntesis, se puede definir el capital social como el conjunto de valores, creencias y normas que hacen posible una acción colectiva y que puede lograr el mejoramiento de las condiciones de vida, en especial de las poblaciones con escasos recursos. Por eso la gran pertinencia de espacios como este evento donde se plantea la pregunta sobre cuáles deberían ser las políticas que tendrían que implantar en países como los nuestros para

generar capital social, especialmente en poblaciones vulnerables, y el rol que deben jugar las universidades en dicha tarea.

#### 2.2.2.1 El papel de la educación en el desarrollo del capital social

Según (Sudarsky, 2001:21), el capital social puede ser generado en diferentes instancias y su desarrollo depende de los valores, las costumbres, las creencias y la cultura de la sociedad. En consecuencia, la educación desempeña un papel muy importante, pues durante los diferentes niveles de formación de la persona, se pueden desarrollar algunas de las características que favorecen la creación de capital social. En 1998, se realizó un estudio cuantitativo que buscaba medir el capital social en Colombia. La conclusión no pudo ser más desalentadora: en Colombia, hay muy poco capital social. Según los resultados de esta investigación, existen grandes debilidades relacionadas con características como la confianza interpersonal, la confianza en las instituciones y el control social a partir de los mecanismos de participación ciudadana. (Sudarsky, 2001), encontró que la sociedad civil colombiana, fundamental para el desarrollo del capital social, es bastante débil.

Adicionalmente, según (Sudarsky, 2001), uno de los hallazgos más importantes de esta investigación fue el establecimiento de la relación positiva entre capital social y educación. El capital social era mayor en aquellas regiones donde los niveles de educación eran superiores. Esta relación entre educación y capital social se establece desde el momento en que los niños inician su educación formal en la escuela, pues comienzan a entender mejor el mundo que los rodea y empiezan a formarse como ciudadanos. Aprenden a ver la importancia de la participación, del control social, así como sus deberes y sus derechos fundamentales.

Para (Sudarsky, 2001) esta conciencia sobre la ciudadanía (sin embargo), se fortalece en los siguientes niveles de educación, principalmente, durante el bachillerato y por supuesto llega al máximo desarrollo en la educación superior. La educación, entonces, debe constituirse en una estrategia para fortalecer la sociedad civil, por ende el capital social y bienestar de los seres humanos, y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada, con objetivos de largo plazo que permitan lograr las condiciones necesarias y suficientes, para que el mundo sea un lugar confortable para las futuras generaciones. Una Universidad que cumple con esos postulados podrá trascender, desde el lugar donde está inserta físicamente y pueda volcar sus esfuerzos inmediatos hacia lo regional y global.

El anterior artículo y la presente investigación se relacionan ya que ambas señalan que las universidades deben cumplir con la responsabilidad de proporcionar formación científica, profesional, humanística, artística y técnica del más alto nivel, con el fin de contribuir: a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible; promoviendo la generación, desarrollo y difusión del conocimiento en todas sus formas; para preservar la cultura nacional y desarrollar actitudes y valores que se requieren para la formación de personas responsables, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones del país a través de la creación de redes sociales y las comunidades de aprendizaje y la cooperación mancomunada para conformar el tejido social que logrará la integración económica, social, política y cultural de la sociedad en general.

#### 2.2.2.3 Responsabilidad Social:

La Responsabilidad Social según el (PUND, 2000), aparece cuando una organización desarrolla una toma de conciencia compleja de sí misma, su entorno, y su propio impacto sobre su entorno. Presupone la superación de un enfoque egocéntrico, instrumental y reductor, y el acceso a una conciencia organizacional global e integrada (incluye tanto a las personas como al ecosistema, tanto a los trabajadores como a los clientes y proveedores) que es capaz de "contagiar" en toda la institución (todas las personas de la organización deben de poder acceder a ese nivel de conciencia).

Esta toma de conciencia está ligada a preocupaciones tanto éticas como interesadas. Se trata de una voluntad ética e interesada a la vez de hacer las cosas "bien" para que todos los beneficiarios internos y externos de los servicios de la organización estén "bien". La ética, entonces, no aparece como freno al interés de la organización sino al contrario como empuje para su provecho, y modalidad de funcionamiento. Así se crea una articulación pocas veces practicada entre ética y eficacia.

La acción colectiva de la organización se concibe como un todo complejo regulado por y respondiendo a las exigencias y necesidades de todos los afectados potenciales. La definición de lo que es "bueno" hacer o dejar de hacer depende de una negociación o diálogo entre los interesados y afectados por los servicios de la organización, o de una anticipación de los intereses de los afectados.

#### 2.2.2.4 La Responsabilidad Social Universitaria.

Es un enfoque ético del vínculo mutuo entre universidad y la comunidad. Se trata de un compromiso moral irrenunciable que, a la par que

genera nuevo conocimiento relevante para la solución de los problemas sociales, permite la aplicación directa del saber científico y tecnológico, así como una formación profesional más humanitaria.

Por otra parte, (Scharifker, 2006:34) señala “*El desempeño de la universidad en la Venezuela del futuro estará guiado por principios fundamentales de pluralismo, tolerancia, diversidad, ciudadanía y justicia*”. La universidad podrá cumplir su rol profundizando el análisis de las necesidades de la sociedad, identificando los problemas fundamentales y buscando las soluciones. Esto, lo podrá hacer combinando armónicamente la búsqueda de la excelencia con la pertinencia social.

En dicho foro, (Scharifker, 2006), señala que “*la evolución del conocimiento será entendida desde una perspectiva global, con participación creciente en la generación de bienestar; y sobre estas bases, la generación de conocimientos guardará una estrecha relación con la formación del capital humano, particularmente frente a las exigencias del desarrollo sustentable, los nuevos modos de producción distribuida de conocimientos y la responsabilidad social*”.(pp.35-36).

#### 2.2.2.5 Compromiso de la Universidad con la Comunidad:

El servicio a la comunidad constituye, según (Fergusson, 2004:17), una misión cada vez más necesaria para la universidad en el cumplimiento de una mejor tarea social en la sociedad. La universidad se encuentra inserta en las comunidades en las cuales desarrolla sus actividades, se sirve de los recursos que la comunidad pone a su disposición: humanos, naturales o servicios públicos, todos se combina para su éxito; por tanto, está implícito un compromiso de retribución. La responsabilidad social universitaria, como

estrategia a ser incorporada en el quehacer universitario, puesta en práctica como un aportes hacia la comunidad, hacia el desarrollo comunitario.

## **2.3 Marco Legal**

Las bases legales representan las normas, leyes y estatutos para el desarrollo exitoso de una labor. El trabajo de investigación está fundamentado por normas, que permiten explicar detalladamente los basamentos legales, necesarios para la obtención de resultados confiables, todos ellos apegados al marco jurídico establecido y los cuales se mencionan a continuación:

### **2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999:

La Constitución Nacional establece lineamientos para promover y proteger las diferentes formas de participación popular, en lo social y lo económico, comprometiendo al Estado a proporcionarles capacitación, asistencia técnica y financiamiento oportuno. Le dan sustento constitucional a esta Ley, entre muchos otros artículos de nuestra Constitución, los siguientes:

#### **El Artículo 70 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, las iniciativas legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión,

la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo.

Este artículo garantiza la participación y organización así como el protagonismo del pueblo en las diferentes formas incluyendo la iniciativa legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante. En estos términos no solo se refiere a la cogestión, sino a todos los medios de participación y formas asociativas “guiados por valores de mutua cooperación y solidaridad”

**El Artículo 118 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, así como de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas. Estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica, de conformidad con la ley. La ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficios colectivos.

El estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa.

Se reconoce el derecho de los trabajadores, así como de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, prevé que estas asociaciones podrán desarrollar cualquier tipo de actividad económica,

de conformidad con la ley, precisando que la ley reconocerá las condiciones para la cual se destinan estas organizaciones.

**El Artículo 62 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas.

La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

El Estado debe avalar el derecho de libre asociación y participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública como el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo.

**El Artículo 4 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

La República Bolivariana de Venezuela es un Estado Federal descentralizado en los términos consagrados en esta Constitución, y se rige por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad

La Republica Bolivariana de Venezuela mantiene los términos de traspaso de atribuciones, funciones así como de servicios bajo los principios de igualdad, solidaridad, cooperación.

**El Artículo 132 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social.

Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país.

**El Art 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada según Gaceta Oficial N° 36.860 el día Jueves 30 de diciembre de 1.999, el cual establece que:**

“El Estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio propio, espiritual y material de la Nación. Las universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo leyes propias de autofinanciamiento y bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece la inviolabilidad del recinto universitario. Las

universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley”.

La Universidad como ente autónomo del país, permitirá que los pertenecientes a la misma puedan capacitarse bajo leyes propias de autofinanciamiento, todo ello a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, que permita el beneficio propio en función del logro de los objetivos previamente establecidos.

**El Artículo 308 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece lo siguiente:**

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

El estado protegerá y promoverá las formas de asociación comunitaria para el trabajo, bajo el régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país.

**2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Gaceta oficial nº 5.152 Extraordinaria de 19 de junio de 1997.

En la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 derogada por la actual y vigente Ley Orgánica del Trabajo de 1997 se instituyeron determinados artículos en estas leyes que de modo claro han regulado la cogestión, entre los cuales encontramos:

**Según el Artículo 623 de la Ley orgánica del trabajo establece:**

Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.

Las organizaciones de carácter privado que promuevan las formas de participación laboral llevadas a cabo por organismos estatales dentro de sus empresas gozaran de protección especial por parte del gobierno.

**El Artículo 617 de la Ley orgánica del trabajo**

En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título.

Este artículo concibe la cogestión simple o minoritaria, debido a que determina la existencia de al menos dos (2) Directores Laborales con sus respectivos suplentes.

**El Artículo 613 de la Ley orgánica del trabajo establece que:**

El otro Director será elegido por los trabajadores por votación directa y secreta y deberá, en el momento de su designación, ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años. Cuando la empresa respectiva tenga menos de tres (3) años de funcionamiento, el Director Laboral elegido deberá estar prestándole servicio desde la iniciación de sus actividades.

Los criterios de elegibilidad consisten en ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años.

**Según el Artículo 614 de la Ley orgánica del trabajo**

Los Directores Laborales son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate. Los Directores no podrán ser removidos sino por la organización sindical que los designó, a menos que incurran en falta grave que amerite la destitución, calificada por el Juez del Trabajo.

En lo que respecta al término de la designación del Director Laboral el presenta reglamenta que éstos son designados por igual lapso al resto de los miembros del directorio o junta directiva del organismo o instituto de que se trate.

**El Artículo 616 de la Ley orgánica del trabajo establece:**

Los Directores Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.

En cuanto a las atribuciones de los Directores Laborales estos tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.

**Según el Artículo 617 de la Ley orgánica del trabajo**

Los trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical previsto en el artículo 449 de esta Ley.

Los trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical y por lo tanto no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

**2.3.3 Ley de Universidades** según Gaceta Oficial extraordinaria N° 1.429 en fecha 17 de febrero del año 1967

**Estipulado en el Artículo 2, expresa lo siguiente.**

Las Universidades son Instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

Las Universidades mediante su contribución en la enseñanza les corresponde ofrecer la colaboración necesaria en la orientación de la vida del país

**Así mismo, el Artículo 47 de la ley de Universidades expresa entre sus lineamientos lo siguiente:**

La Universidad realiza sus funciones docentes y de investigación a través del conjunto de sus Facultades. Por su especial naturaleza, a cada Facultad corresponde enseñar e investigar una rama particular de la Ciencia o de la Cultura, pero todas se integran en la unidad de la Universidad y deben cumplir los supremos fines de esta. El Reglamento de cada Universidad, previa aprobación del Consejo Nacional de Universidades, determinará las Facultades que funcionarán en ella.

Cada Escuela de Estudio perteneciente a la Universidad, le corresponderá enseñar e implementar una rama en particular de ciencia o cultura, y aunque las escuelas adscritas a la Casa de Estudio difieran un poco en cuanto a la naturaleza de su enseñanza, todas persiguen un fin común dentro de la misma, impartir conocimientos.

**El Artículo 132 de la ley de Universidades expresa lo siguiente.**

En cada Universidad funcionará un Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, que tendrá por finalidad estimular y coordinar la investigación en el campo científico y en el dominio de los estudios humanísticos y sociales.

En las Universidades se garantiza un Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico que debe promover el realizar estudios humanísticos y sociales.

**2.3.4 Proyecto de Ley de Educación Universitaria.** Asamblea Nacional en fecha 23 de Diciembre de 2.010.

**El artículo 6 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Los fines de la educación universitaria se alcanzan mediante la integración de los siguientes procesos fundamentales: la formación integral, la creación intelectual y la interacción con las comunidades. Estos procesos son dinámicos, interrelacionados y contruidos desde un concepto de totalidad.

El propósito de la educación universitaria se alcanza conjugando la formación integral, intelectual y la constante relación con la comunidad desde un concepto de totalidad.

**El artículo 12 del proyecto de Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Las instituciones de educación universitaria son organizaciones que integran y desarrollan los procesos de formación integral, creación intelectual e interacción con las comunidades, para la consecución de los fines de la educación universitaria y del Estado, y se clasifican en universidades e institutos universitarios de Estado.

Todas las instituciones de educación universitaria son públicas, puestas al servicio del logro de la suprema felicidad social del pueblo. El Ejecutivo Nacional podrá crear instituciones de educación universitaria de carácter oficial, y autorizar la creación y funcionamiento de instituciones de educación universitaria de gestión popular y de gestión privada.

Las instituciones de educación superior son públicas y puestas al servicio de lograr lo así establecido en el Plan de desarrollo económico y social de la nación respecto a la suprema felicidad social del pueblo.

**El artículo 14 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Las instituciones de educación universitaria de gestión popular serán aquellas creadas por iniciativa de las organizaciones del poder popular de forma autogestionada o cogestionada con el Estado. Estas instituciones están especialmente orientadas a la autoformación colectiva, integral, continua y permanente del pueblo en las diversas áreas del saber, a fin de establecer las condiciones de organización y auto organización popular para impulsar y consolidar las nuevas relaciones sociales de producción, en el marco de la construcción de la Patria Socialista Bolivariana. Podrán ser financiadas con recursos propios, públicos o mixtos.

Aquellas instituciones universitarias creadas por el poder popular están especialmente orientadas a la autoformación colectiva, integral, continua y permanente del pueblo en las diversas áreas del saber a fin de establecer las condiciones de organización y auto organización popular

**El artículo 16 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Las universidades son instituciones de educación universitaria que desarrollan de forma integral e integrada sus procesos fundamentales en las diversas áreas del conocimiento. Todas las universidades son nacionales en tanto sirven a la consecución de los fines del Estado, en correspondencia con los planes de desarrollo nacional. Su denominación estará sujeta a la naturaleza, vocación y objetivos de las mismas.

Todas las universidades son nacionales en tanto sirven a la consecución de los fines del Estado, en correspondencia con los planes de desarrollo nacional.

**El artículo 24 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Los Consejos Territoriales de Transformación Universitaria son cuerpos colegiados de participación, planificación, articulación y coordinación de las instituciones de educación universitaria y las misiones educativas, con el órgano rector, el Consejo Federal de Gobierno y demás organismos, entes públicos e instancias comunales, para la consecución de los propósitos del Subsistema de Educación Universitaria, en los ejes de desarrollo territorial definidos en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación. Para el cumplimiento de sus atribuciones contará con un Coordinador o Coordinadora.

Los Consejos Territoriales de Transformación Universitaria son cuerpos colegiados de participación, planificación, articulación para la consecución de los propósitos del Subsistema de Educación Universitaria, en los ejes de

desarrollo territorial definidos en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

**El artículo 51 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

Las instituciones de educación universitaria desarrollarán una relación dialéctica con las comunidades de su área de influencia territorial, con los organismos y entes del Estado, con las empresas de producción social, los movimientos sociales, las organizaciones populares, y sus proyectos colectivos, en la orientación de construir y consolidar con el pueblo y junto al pueblo, el poder popular.

Las instituciones de educación universitaria desarrollarán una relación con las comunidades de su área, las organizaciones populares, en la orientación de construir y consolidar con el pueblo y junto al pueblo, el poder popular.

**El artículo 64 de la nueva Ley de Educación Universitaria en Venezuela, destaca lo siguiente:**

La educación universitaria debe contribuir a la construcción del modelo productivo socialista mediante la vinculación, articulación, inserción y participación de los estudiantes y trabajadores universitarios, conjuntamente con las comunidades, en el desarrollo de actividades de producción de bienes materiales, transferencia tecnológica y prestación de servicios. Estas actividades se sustentan en una relación horizontal y orgánicamente creciente, de intercambio y encuentro de saberes, conocimientos y

experiencias, a partir del reconocimiento mutuo, en el marco de la sociedad democrática y participativa.

La educación universitaria debe contribuir a la construcción del modelo productivo socialista mediante la, articulación y participación de los estudiantes con las comunidades en actividades de prestación de servicios.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En toda investigación es de suma importancia planear una metodología o procedimiento ordenado para cubrir los objetivos para los cuales se ha orientado el estudio. Según (Tamayo, Tamayo, 2005) “*la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación... presenta los métodos y técnicas para realizar la investigación*” (pp.175). En el presente capítulo se expondrá el tipo de investigación, nivel, técnicas e instrumento de recolección de datos, población y muestra y procesamiento de los datos.

#### **3.1. Tipo De Investigación:**

La investigación presentada por los autores es de tipo cuantitativo con nivel descriptivo, ya que se establece el desarrollo de los objetivos propuestos, lo que permite analizar y tabular datos sobre variables, logrando la cuantificación de una o más características entorno a la problemática presentada.

Según (Fernández, Díaz, 2003) la investigación cuantitativa “*es aquella donde se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables*”. (pp.5). Ciertamente, el tipo de investigación adoptado es el descriptivo, ya que se pudo caracterizar, registrar e interpretar la problemática presentada por los autores, por cuanto se menciona si hay apoyo o no en cuanto a la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y la relación que ésta tiene con la gestión de las universidades. Esta afirmación la sustenta (Ramírez ,1993) cuando expone que: “*La*

*investigación descriptiva son los estudios, cuyo objetivo es la descripción con mayor precisión de las características de un determinado individuo, grupo social u organización, en un contexto específico". (pp. 3)*

Según (Sabino, 2006:2): *"Los estudios descriptivos comprenden la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente"*. En el mismo orden, (Arias ,2006) afirma sobre los estudios descriptivos lo siguiente: *"Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamientos"*. (pp. 5).

(Tamayo, Tamayo ,1999:1) opina sobre los diseños de campo así: *"Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que estos permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas"*.

La investigación del presente trabajo se ubica dentro de la metodología de la investigación de campo, debido a que fue realizada en un lugar específico objeto de estudio, estableciendo una interacción entre los objetivos del estudio y la realidad que se vive en la comunidad ya anteriormente mencionada.

### **3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Las técnicas de investigación utilizadas por los investigadores son varias, entre las cuales destacan:

**Revisión Bibliográfica**, ya que a través de esta, se consultaron artículos y textos bibliográficos que ampliaron rigurosamente el fundamento de esta investigación.

Según Sabino (op.cit) explica acerca de la técnica de revisión bibliográfica lo siguiente: “Consiste en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes, capaces de ser útil a la investigación”.

**Observación Directa**, es por medio de esta técnica logramos visualizar el nivel de capacitación que proporciona la universidad, para aportar a la inclusión y participación de los trabajadores de la comunidad Isla el Telésforo, esto en cuanto a la gestión de las empresas.

Según Arias. F (op.cit) señala que: “La observación directa es el uso sistemático de nuestros sentidos, orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar” (p.52)

**Entrevista no estructurada**, esta técnica se aplicó a través de conversaciones espontaneas cara a cara con las personas que participan en la investigación, de las cuales se obtuvo información del tema de estudio.

Según Sabino (op.cit) señala que la entrevista no estructurada: “Se refiere a una simple conversación con los involucrados sobre el tema objeto de estudio” (p.157)

**Encuesta**, se aplicó concretamente esta técnica mediante una muestra significativa de la población objeto de estudio, caso específico, la comunidad Telésforo, del municipio guanta del estado Anzoátegui.

Arias (op.cit) define la encuesta: “Como una técnica que pretende obtener información suministrada de un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación a un tema determinado”.

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

**Cuaderno de notas**, para plasmar las informaciones recogidas objeto de estudio.

Cuestionario, quien permitió desarrollar el logro del 3er objetivo plasmado en el trabajo de investigación y en cuya estructura quedaron registradas las respuestas obtenidas por la población.

### **3.3 Población y muestra.**

**Población**, para efectos de este trabajo de investigación, se tomo como población a los habitantes de la comunidad EL TELÉSFORO, ubicada en el municipio Guanta, del Estado Anzoátegui.

En este sentido la población o el universo objeto de estudio está comprendido por un aproximado de trescientas sesenta personas (360), todas pertenecientes a la localidad anteriormente mencionada

Tal y como señala Arias (op.cit): “La población, o en términos más precisos población objetiva, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio” (p.81)

**Muestra**, se utilizo el Muestreo Simple o al Azar que de acuerdo a Sabino (op.cit) refiere que: “Cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido”.

Para la muestra simple o al azar se tomo, como se señaló anteriormente, un aproximado de trescientas sesenta personas representadas por trabajadores y trabajadoras de la localidad objeto de estudio.

Como lo destaca Arias (op.cit): “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

### **3.4 Descripción de las fases o etapas de la investigación.**

En esta etapa, debemos hacer mención de aquellas actividades programadas según los objetivos propuestos en el trabajo de investigación, estas actividades se realizaron de la siguiente manera:

Describir los aspectos teóricos referentes al articulación de la gestión universitaria para apoyar la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, por medio de la indagación de libros, textos, revistas y antecedentes de trabajos de grado, a fin de que estos nos proporcionen la evidencia y sustento teórico necesario para el desarrollo de la investigación.

Identificar las fuentes de información adoptadas por las personas pertenecientes a la comunidad objeto de nuestro estudio, con el fin e establecer una sustentabilidad razonable e informativa con respecto a la investigación realizada.

Diagnosticar el proceso mediante el cual se ha venido desarrollando la inclusión de los trabajadores en la gestión empresarial con ayuda de la gestión universitaria.

Analizar los diferentes procesos de Autofinanciamiento para apoyar la inclusión y participación de los trabajadores, ya que esto, a su vez ayudara al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la comunidad Telesforo.

### **3.5 Procesamiento de la información**

El procesamiento de la información se llevo a cabo a través de métodos estadísticos, para que de manera formal y sistemática se logre obtener resultados reales y, las condiciones con que estos se producen.

Entre los métodos estadísticos que se utilizaron se encuentran los siguientes:

**Distribución de frecuencia:** la cual permitió medir la intensidad con la que se registra un fenómeno, o hecho sobre el cual se aplica un determinado instrumento. Esta puede ser Absoluta y Relativa:

a.1 **Absoluta**, representada por el número de repeticiones de una variable o el número de veces que aparece en la muestra dicho valor.

a.2 **Relativa**, representada por el cociente, entre la frecuencia absoluta y el tamaño de la muestra.

**Estadística descriptiva:** es aquella que utiliza técnicas y medidas que indican las características de datos disponibles, y tiene como fin primordial la descripción de las características en base a los datos obtenidos. Entre las estadísticas descriptivas se encuentran:

b.1 **Media**, la cual representa la suma de los puntajes obtenidos en la prueba por todos los miembros, y divide el resultado por el número de estos.

b.2 **Estándar**, representa todo aquello que determina un modelo o guía respecto a un procedimiento, y que es empleado como comparación y valoración cuantitativa de datos de la misma especie.

b.3 **Valor Máximo**, el cual es el valor de una función dada que es mayor a cualquier otro valor o valores representados.

b.4 **Valor Mínimo**, el cual es el valor de una función dada que es menor a cualquier otro valor o valores representados.

## CAPITULO IV

### 4.1 Caracterización del objeto de estudio.

**El municipio Guanta** es una ciudad venezolana ubicada en el noroeste del Estado Anzoátegui al oriente del país. Tiene una población de cerca de 30.000 habitantes. Es la capital del municipio homónimo de Guanta y forma parte del área metropolitana de Barcelona junto con las ciudades de Barcelona, Lechería y Puerto La Cruz. Presenta una temperatura media anual de 32 °C. Está ubicado al noreste de Anzoátegui, a unos 8 km de Puerto La Cruz. Limita al norte con el Mar Caribe, al sur y al oeste con el Municipio Sotillo y al este limita con el Estado Sucre. Tiene un área de 67 km<sup>2</sup> y una población de 30.000 habitantes (censo 2001) y junto con Barcelona, Puerto La Cruz y Lechería, conforma una conurbación de más de 1.000.000 de habitantes. Se encuentra a 14 msnm. (Gélvez, Rojas, Bonilla, Otros, 2006).

#### **Geografía**

El sur y este del municipio es una región montañosa de bosque sub-húmedo con temperaturas promedio de 12 °C y la zona norte costera y oeste es semiárida presenta un clima cálido de unos 27 °C. En todo el municipio se presentan precipitaciones con una media anual 624 mm. La geografía de Guanta tiene gran potencial turístico y posee algunos de los destinos más populares de Venezuela, incluyendo Las Pozas del Encanto (Parroquia Chorrerón), Parque Recreacional "La Sirenita" (Parroquia Chorrerón), Isla de Plata (a 10 minutos del Embarcadero de Baritina), Isla del Faro (aproximadamente a 45 minutos de la costa), Isla del Mono (a unos 20 minutos de Baritina). (Gélvez, Rojas, Bonilla, Otros, 2006).

**Isla Telesforo** es pequeña isla de 90 metros de longitud, abundantes formaciones coralinas y aguas transparentes, uno de los bastiones Ecológicos de mayor relevancia de Guanta es una caleta de acceso marítimo a través del embarcadero La Baritina. Aldea de pescadores, con dos muelles de 40 metros de largo por 10 metros de ancho, arena gruesa marrón. La parte izquierda está compuesta por corales y algas, en la parte derecha se encuentran las playas aptas para bañistas. Playa Telesforo Posee electricidad y teléfono público, existe un caney, área de mesas para comedor y actividades festivas para uso de los habitantes. (Gélvez, Rojas, Bonilla, Otros, 2006).

## 4.2 Análisis de los resultados

En el siguiente capítulo vamos a mostrar los cálculos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas a los habitantes de la Isla Telésforo.

Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. W. (1976). Señalan “*el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de tal forma que proporcione respuestas a las interrogantes de la investigación*” (pp.430). El análisis implica ordenarlas por categorías de importancia y resumir los datos para poder relacionarlos y estudiarlos mediante nuestra investigación de estudio.

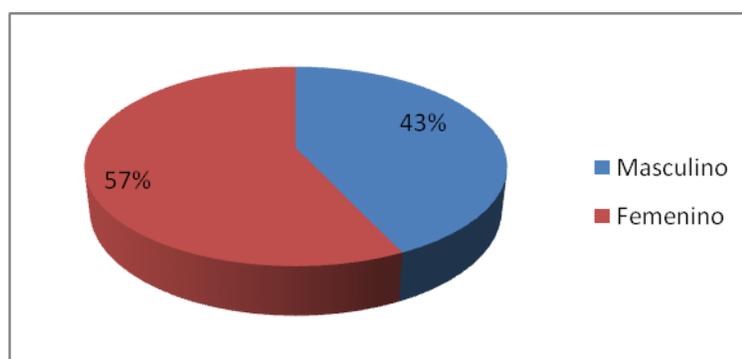
### 4.2.1 Sexo

**Tabla 1**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Masculino    | 43         | 43,00        |
| Femenino     | 57         | 57,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 1**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En cuanto a los resultados arrojados por la encuesta aplicada a 100 personas de la comunidad Isla Telésforo, se observa que, de la muestra bajo estudio encontramos a 43 personas del sexo masculino, lo que representa un 43% y 57 personas del sexo femenino, lo que igualmente representa el 57% de la población, esto a su vez indica que la muestra está compuesta mayoritariamente por personas del sexo femenino.

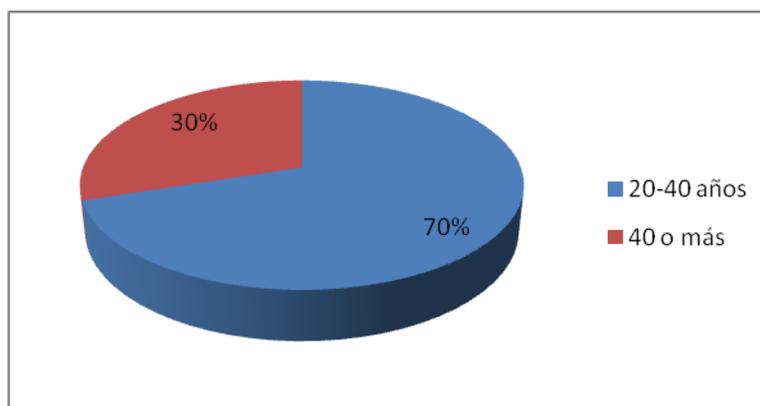
#### 4.2.2 Edad

**Tabla 2**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| 20 – 40 años | 70         | 70,00        |
| 40 o mas     | 30         | 30,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 2**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En los resultados obtenidos, el 70% de la muestra en estudio tiene una edad promedio entre 20 y 40 años, mientras que solo 30 personas de la muestra a la cual le fue aplicada la encuesta tiene 40 años o más.

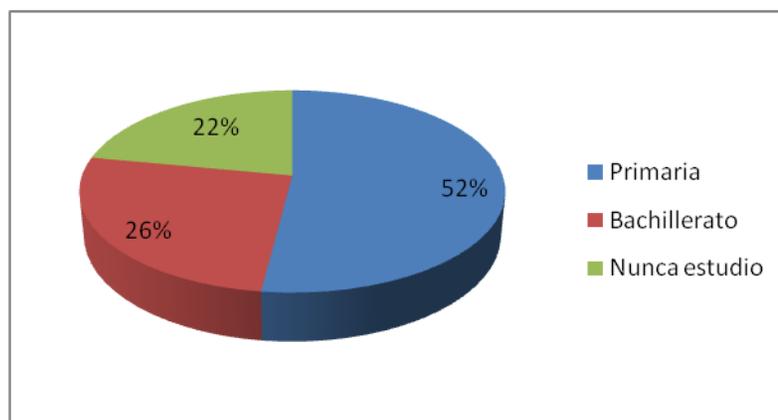
### 4.2.3 Grado de Instrucción

**Tabla 3**

|               | Frecuencia | Porcentaje   |
|---------------|------------|--------------|
| Primaria      | 52         | 52,00        |
| Bachillerato  | 26         | 26,00        |
| Nunca Estudio | 22         | 22,00        |
| <b>Total</b>  | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 3**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En los resultados arrojados por la investigación, se observa que, de la muestra en estudio hay 52 personas que estudiaron hasta primaria, 26 hasta bachillerato, que 22 que nunca estudiaron; esto indica que en la comunidad hay pocas personas que pudieran tener el conocimiento necesario para poder defender sus derechos como trabajadores.

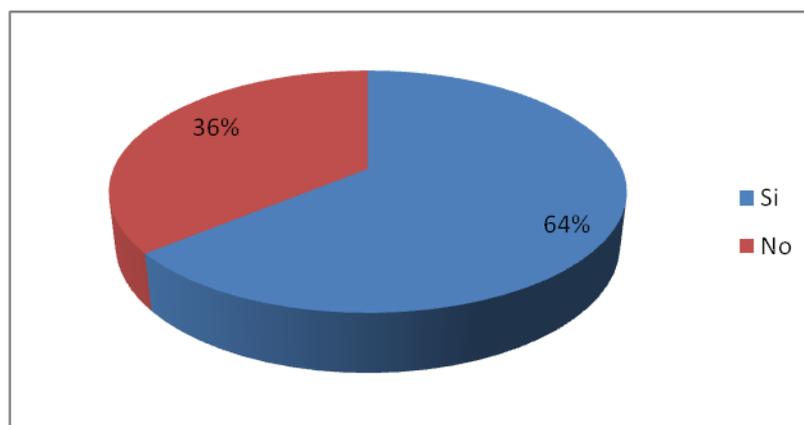
#### 4.2.4 Conocimiento del Plan Nacional de Desarrollo Económico Social

**Tabla 4**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 64         | 64,00        |
| NO           | 36         | 36,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 4**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En estos resultados tenemos que, el 64% de la muestra representativa de la población objeto de estudio, tiene cierto conocimiento acerca del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación (PLAN SIMÓN BOLÍVAR), al observar esto se puede concluir que a pesar de que las personas de la localidad han tenido pocas oportunidades de estudio, estas en su mayoría sí conocen el plan realizado por el estado venezolano para apoyar el desarrollo de la nación.

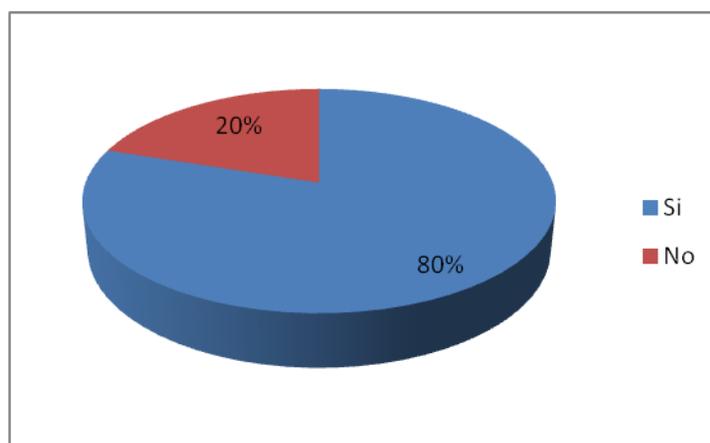
#### 4.2.5 Considera necesaria la transformación del modelo socioeconómico Venezolano

Tabla 5

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 80         | 80,00        |
| NO           | 20         | 20,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

Grafica 5



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En este resultado se aprecia que el 80% de la muestra representativa de la población objeto de estudio, considera que es necesaria una transformación en el modelo socioeconómico venezolano, para así mejorar las condiciones de vida de los venezolanos.

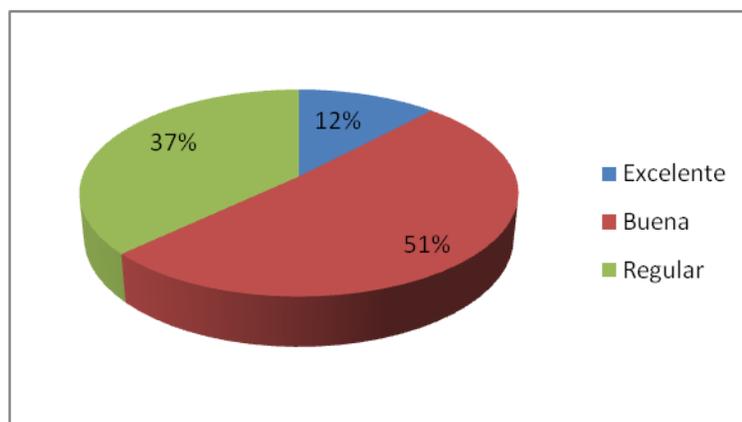
#### 4.2.6 Como evaluaría la relación trabajador-gerencia en la empresa

**Tabla 6**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Excelente    | 12         | 12,00        |
| Buena        | 51         | 51,00        |
| Regular      | 37         | 37,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 6**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** El resultado refleja que un 12% de la muestra, evalúa la relación trabajador-gerencia de una manera excelente, a su vez; el 51% la califica como buena, mientras que, el otro 37% nos dice que la relación es regular.

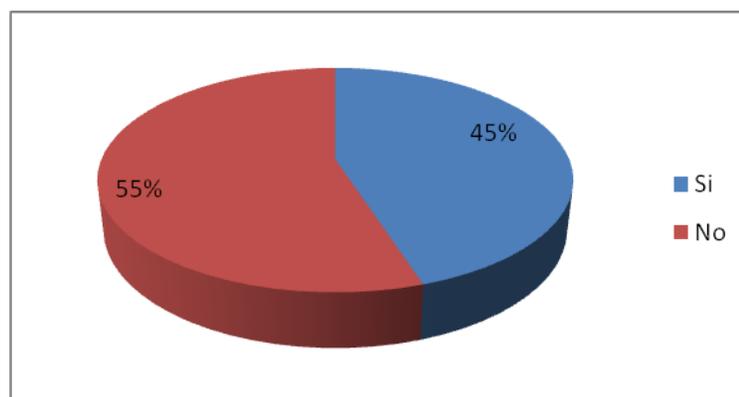
#### 4.2.7 Ha escuchado hablar de la gestión empresarial

**Tabla 7**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 45         | 45,00        |
| NO           | 55         | 55,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 7**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En los resultados arrojados por la investigación, se aprecia que el 45% de la población conoce o tiene cierto conocimiento sobre el tema de la gestión empresarial, sin embargo el otro 55% asegura no tener el más mínimo conocimiento acerca del tema de la gestión de las empresas.

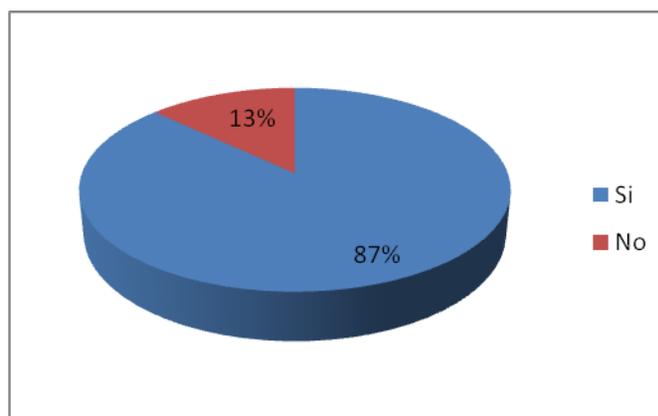
#### 4.2.8 Existe representación de los trabajadores en la toma de decisiones

**Tabla 8**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 87         | 87,00        |
| NO           | 13         | 13,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 8**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** Este resultado refleja que el 87% de la muestra ha respondido que la representación de los trabajadores influye de cierta o de gran forma a la toma de decisiones, a su vez un 13% asegura que esto no influye de ninguna manera en la toma de decisiones.

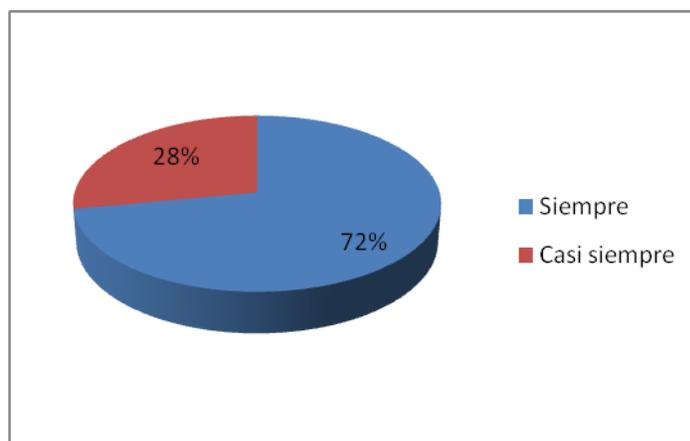
#### 4.2.9 Se informa a los trabajadores de las decisiones tomadas por la gerencia

**Tabla 9**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Siempre      | 72         | 72,00        |
| Casi Siempre | 28         | 28,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 9**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** Los resultados de esta pregunta, indican que el 64% de los casos la gerencia le informa a los trabajadores de las decisiones tomadas, así mismo en el 36% de los casos casi siempre se informa a los trabajadores de las decisiones tomadas por la gerencia para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

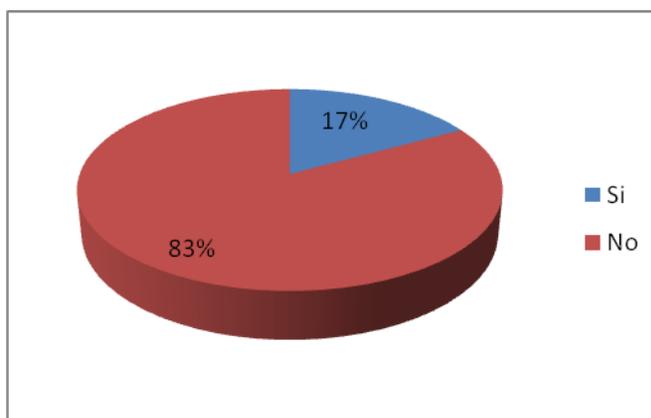
#### 4.2.10 Cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones

**Tabla 10**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 17         | 17,00        |
| NO           | 83         | 83,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 10**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En este resultado se ha obtenido que la mayoría de la muestra, representada por un 83% dice que los trabajadores no están capacitados para participar directamente en la toma de decisiones, sin embargo no descartan la posibilidad de que a través de talleres de capacitación dados por la gerencia de la empresa, ellos puedan ser incluidos o tomados en cuenta para la toma de decisiones.

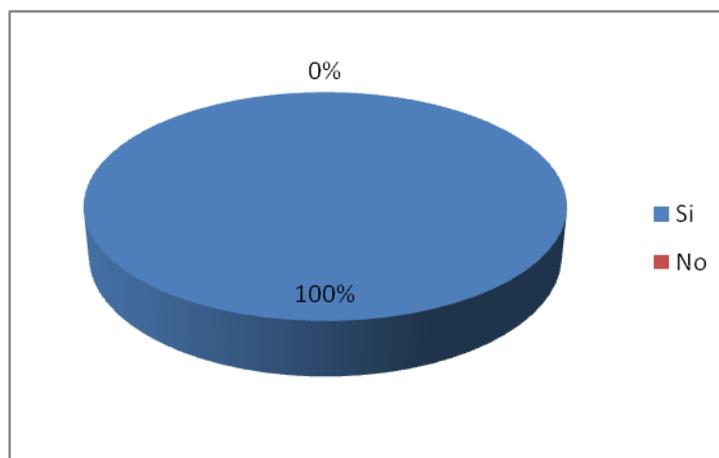
#### 4.2.11 Estaría de acuerdo con la inclusión de un representante de los trabajadores en la directiva.

Tabla 11

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 100        | 100,00       |
| NO           | 0          | 0            |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

Grafica 11



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** Mediante los resultados obtenidos, se observa que el 100% de la muestra representativa de la población objeto de estudio está de acuerdo con que se incluya a un representante de los trabajadores en la directiva de las empresas, ya que estos consideran que sería de gran ayuda para la defensa de sus derechos.

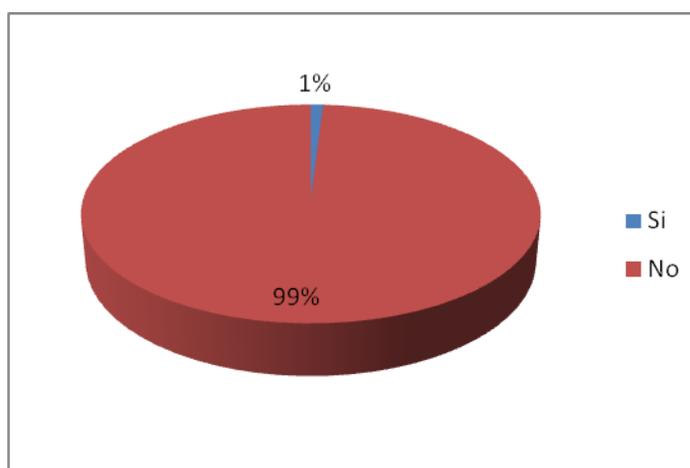
#### 4.2.12 Existe en su comunidad alguna organización que luche por los derechos de los trabajadores

Tabla 12

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 1          | 1,00         |
| NO           | 99         | 99,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

Grafica 12



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** Según los resultados, en la comunidad Isla Telésforo no hay ninguna organización que se encargue de defender los derechos de los trabajadores, esta respuesta fue dada por el 99% de la muestra objeto de estudio.

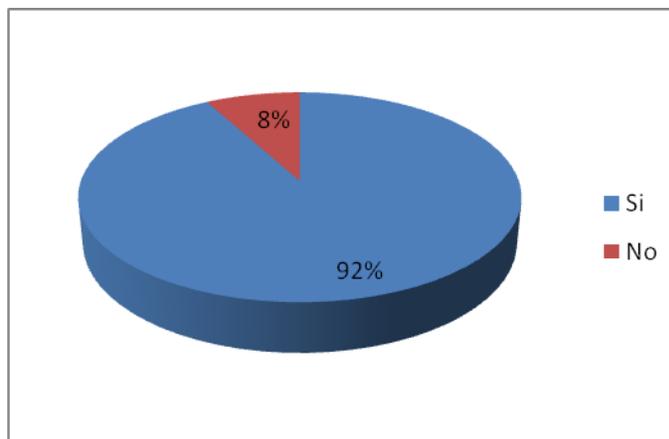
#### 4.2.13 Considera necesaria la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas para alcanzar la transformación del modelo socioeconómico

**Tabla 13**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 92         | 92,00        |
| NO           | 8          | 8,00         |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 13**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** Según los resultados obtenidos el 92% de las personas encuestadas aseguran que es necesaria la participación de los trabajadores para poder alcanzar la transformación del modelo socioeconómico.

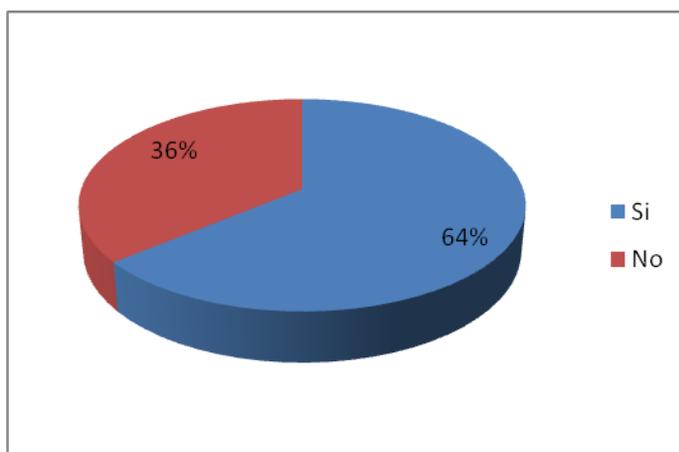
#### 4.2.14 Ha escuchado de la responsabilidad social universitaria

**Tabla 14**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 64         | 64,00        |
| NO           | 36         | 36,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 14**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En cuanto a la responsabilidad social universitaria, el 64% de las personas encuestadas han escuchado algo referente al tema mientras que un 36% alega desconocer totalmente el mismo.

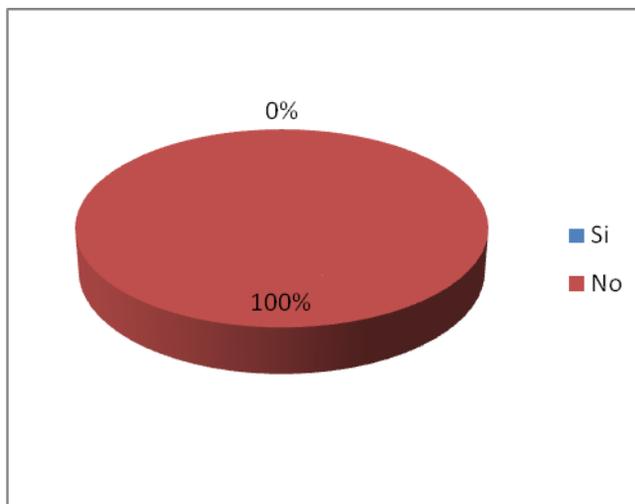
#### 4.2.15 Se ha beneficiado su comunidad del cumplimiento de la responsabilidad social universitaria

**Tabla 15**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 0          | 0            |
| NO           | 100        | 100,00       |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 15**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

Análisis: la totalidad de la muestra objeto de estudio, ha respondido que la universidad no ha prestado ningún beneficio a la comunidad en la ejecución de sus acciones para dar cumplimiento a su responsabilidad social.

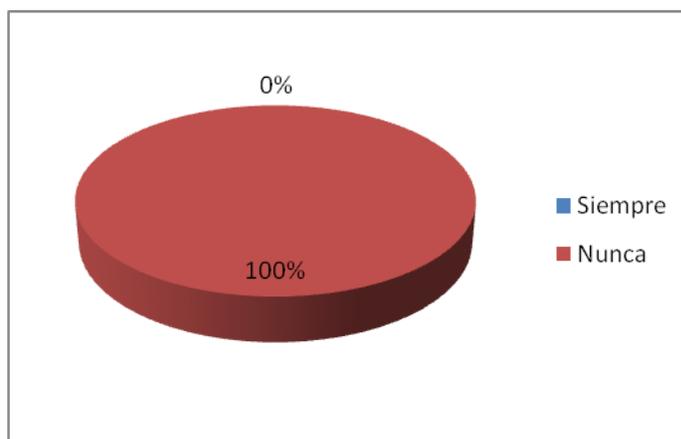
#### 4.2.16 La universidad de oriente ha ofrecido capacitación técnica y/o cultural en función de la transformación de la comunidad Isla Telésforo.

**Tabla 16**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Siempre      | 0          | 0            |
| Nunca        | 100        | 100,00       |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 16**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** en los resultados obtenidos, se observa que la universidad de oriente no ha ofrecido por ningún medio algún tipo de capacitación técnica o cultural en función de la transformación de la comunidad Isla Telésforo, esto según el 100% de las personas encuestadas.

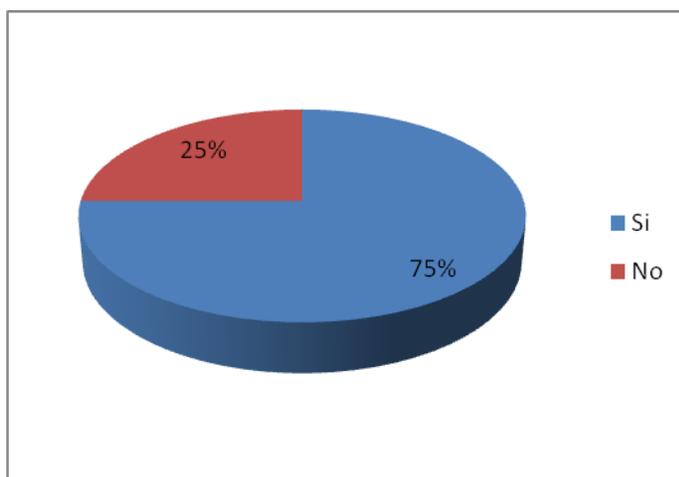
#### 4.2.17 La participación de la universidad de oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar

Tabla 17

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 75         | 75,00        |
| NO           | 25         | 25,00        |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

Grafica 17



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** De los resultados obtenidos se tiene que el 75% de la población está seguro que la participación de la Universidad de Oriente impulsaría el cumplimiento de las políticas establecidas por el plan Simón Bolívar.

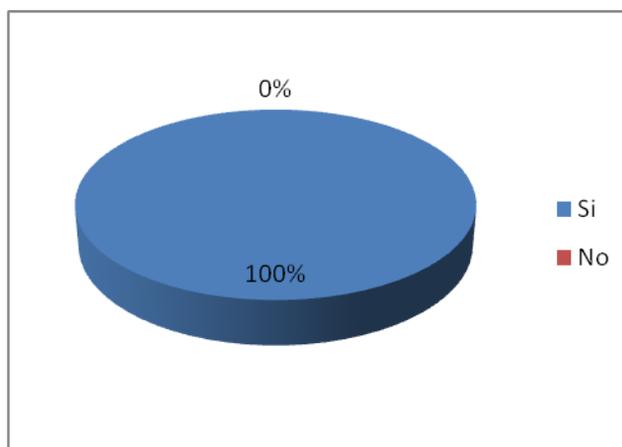
#### 4.2.18 Participaría en actividades organizadas por la UDO que busquen capacitar a los trabajadores para la gestión de las empresas

**Tabla 18**

|              | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| SI           | 100        | 100,00       |
| NO           | 0          | 0            |
| <b>Total</b> | <b>100</b> | <b>100,0</b> |

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Grafica 18**



Fuente: Encuesta realizada a los habitantes del sector Isla Telésforo Municipio Guanta, Febrero, 2012

**Análisis:** En este caso se ha obtenido como resultado que el 100% de la muestra representativa de la población habitante de la comunidad Isla Telésforo está dispuesta a participar en actividades organizadas por la Universidad de Oriente en pro de la capacitación de los trabajadores.

#### 4.2.19 Relación de la variable edad con la pregunta ¿cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones?

**Tabla 19**

|              |              |                    | cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones |              |               |
|--------------|--------------|--------------------|--|--------------|---------------|
|              |              |                    | SI   | NO           | Total         |
| EDAD         | 20 - 40 años | Recuento           | 14   | 56           | <b>70</b>     |
|              |              | % del total        | 14,0%  | 56,0%        | <b>70,0%</b>  |
|              | 40 o más     | Recuento           | 3  | 27           | <b>30</b>     |
|              |              | % del total        | 3,0%   | 27,0%        | <b>30,0%</b>  |
| <b>Total</b> |              | <b>Recuento</b>    | <b>17</b>  | <b>83</b>    | <b>100</b>    |
|              |              | <b>% del total</b> | <b>17,0%</b>   | <b>83,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Análisis: En los resultados obtenidos, se logra evidenciar que de las 100 personas encuestadas un 14% de la edad comprendida entre 20 y 40 años dijeron que los trabajadores se encuentran capacitados para participar en la toma de decisiones en las empresas, a su vez, otro 56% de personas de la misma edad aseguro que los trabajadores no estan capacitados para tales fines. En cuanto a las personas de la edad comprendida de 40 años en adelante, se tiene que el 3% de estas dicen que que los trabajadores se encuentran aptos, así mismo el otro 27% de las personas de esta edad, aseguran que a los trabajadores les falta capacitación para poder participar en la toma de desiciones, esto para un total de la muestra de un 100%.

Discusion: como antecedente, se preseta el trabajo de investigacion del autor Iparraguirre (2008), el cual desarrollo un trabajo de postgrado titulado **“La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible”**. En su trabajo, resalta la importancia de la preparación y la capacitación necesaria para lograr participación del capital humano en los cambios dentro de los distintos escenarios del país, de manera efectiva y eficiente y la responsabilidad que debe asumir la universidad como principal órgano educativo en el cumplimiento de este objetivo.

#### 4.2.20 Relación de la variable edad con la pregunta ¿Ha escuchado de la responsabilidad social universitaria?

**Tabla 20**

|              |              |                    | Ha escuchado de la responsabilidad social universitaria |              |               |
|--------------|--------------|--------------------|---|--------------|---------------|
|              |              |                    | Si  | No           | Total         |
| EDAD         | 20 - 40 años | Recuento           | 43  | 27           | <b>70</b>     |
|              |              | % del total        | 43,0%   | 27,0%        | <b>70,0%</b>  |
|              | 40 o mas     | Recuento           | 21  | 9            | <b>30</b>     |
|              |              | % del total        | 21,0%   | 9,0%         | <b>30,0%</b>  |
| <b>Total</b> |              | <b>Recuento</b>    | <b>64</b>   | <b>36</b>    | <b>100</b>    |
|              |              | <b>% del total</b> | <b>64,0%</b>  | <b>36,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Análisis: Esta tabla muestra que de un total de 70 personas, los pertenecientes al grupo de edad comprendida entre 20 y 40 años, 43 de ellas aseguran haber escuchado hablar de la responsabilidad social universitaria, mientras que las otras 27 personas no la han escuchado mencionar. Así mismo de las 30 personas de la edad comprendida entre 40 años o mas, 21 de ellas dicen haber escuchado mencionar la responsabilidad social universitaria, a su vez las otras 9 personas no la han escuchado mencionar, en consecuencia desconocen totalmente el termino.

Discusion: Rosell Puche (2006). Revista "gaceta laboral, artículo titulado "**Aportes de la educación superior para el desarrollo sostenible - la extensión universitaria y la pertinencia del conocimiento**" donde toca

un tema de vital importancia para esta investigación, como lo es la responsabilidad de la universidad en cumplir con la función de extensión hacia las comunidades a pesar de las condiciones en las que pueda encontrarse en determinado momento. La responsabilidad social de la universidad es ineludible y necesaria para completar el proceso de transformación necesario en las sociedades.

#### 4.2.21 Relación de la variable edad con la pregunta ¿la participación de la universidad de oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar?

**Tabla 21**

|              |              |                    | participación de la universidad de oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar |              |               |
|--------------|--------------|--------------------|--|--------------|---------------|
|              |              |                    | Si   | No           | Total         |
| EDAD         | 20 - 40 años | Recuento           | 53   | 17           | <b>70</b>     |
|              |              | % del total        | 53,0%  | 17,0%        | <b>70,0%</b>  |
|              | 40 o mas     | Recuento           | 22   | 8            | <b>30</b>     |
|              |              | % del total        | 22,0%  | 8,0%         | <b>30,0%</b>  |
| <b>Total</b> |              | <b>Recuento</b>    | <b>75</b>  | <b>25</b>    | <b>100</b>    |
|              |              | <b>% del total</b> | <b>75,0%</b>   | <b>25,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Análisis: En los resultados obtenidos, se puede apreciar que de las 100 personas encuestadas un 53% de la edad comprendida entre 20 y 40 años dijeron que la participación de la Universidad De Oriente impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan Simón Bolívar, a su vez, otro 17% de personas de la misma edad aseguró que participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan Simón Bolívar. En cuanto a las personas de la edad comprendida de 40 años en adelante, tenemos que el 22% de estas dicen que la participación de la Universidad De Oriente impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan, así mismo el otro 8% de las personas de esta edad, aseguran que, la participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan; esto para un total de la muestra de un 100%.

Discusion: Iparraguirre (2008) presento su trabajo de investigación titulado “**La responsabilidad social de la universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable en las comunidades.**” En el que destaca el papel de la universidad en la formación de mentalidades de desarrollo, permitiendo el aprovechamiento de las potencialidades creadoras de la comunidad. Para alcanzar la verdadera transformación de la realidad del país, es necesario que exista una consecución en la elaboración e implantación de proyectos en vías de lograr el desarrollo endógeno de los territorios menos favorecidos.

**4.2.22 Relación de la variable Grado de Instrucción con la pregunta ¿Cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones?**

**Tabla 22**

|                      |               |                    |              | Cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones |               |       |
|----------------------|---------------|--------------------|--------------|--|---------------|-------|
|                      |               |                    |              | SI   | NO            | Total |
| GRADO DE INSTRUCCIÓN | Primaria      | Recuento           | 10           | 42   | <b>52</b>     |       |
|                      |               | % del total        | 10,0%        | 42,0%  | <b>52,0%</b>  |       |
|                      | Bachillerato  | Recuento           | 1            | 25   | <b>26</b>     |       |
|                      |               | % del total        | 1,0%         | 25,0%  | <b>26,0%</b>  |       |
|                      | Nunca Estudio | Recuento           | 6            | 16   | <b>22</b>     |       |
|                      |               | % del total        | 6,0%         | 16,0%  | <b>22,0%</b>  |       |
| <b>Total</b>         |               | <b>Recuento</b>    | <b>17</b>    | <b>83</b>  | <b>100</b>    |       |
|                      |               | <b>% del total</b> | <b>17,0%</b> | <b>83,0%</b>   | <b>100,0%</b> |       |

Análisis: Esta tabla muestra que de un total de las 100 personas, encuestadas, 10 de ellas con un nivel de instrucción de primaria dijeron que los trabajadores si estan capacitados para participara en la toma de desiciones, mientras que 42 personas con el mismo nivel de instruccioón de primaria dijeron que que los trabajadores no estan capacitados para participara en la toma de desiciones, en cuanto a las 26 personas que tienen un nivel de instrucción de bachillerato, 1 persona dijo que si y 25 dijeron que no estan capacitados. Respecto a las personas que nunca estudiaron 6 dijeron que si y 16 dijeron que los trabajadores no estan capacitados para

participar en la toma de decisiones, esto para obtener el total del 100% de las personas encuestadas.

Discusion: Gutiérrez, F. (2006) ha publicado en la revista de educación Laurus un artículo titulado “**Desarrollo local-endógeno y el papel de las universidades en la formación de cultura, emprendedora e innovadora en los territorios sociodeprimidos**”. En este, destaca la importancia y relevancia que tiene la universidad a fin de formar, no solo a nivel académico, sino en la implantación de una nueva cultura de desarrollo y superación en las comunidades donde se ve su participación. No se trata solo de formar individuos desde el punto de vista de sus capacidades, sino de lograr una verdadera y profunda transformación en sus actitudes ante las situaciones de la comunidad, alcanzando así el tan mencionado desarrollo endógeno.

**4.2.23 Relación de la variable Grado de Instrucción con la pregunta ¿la participación de la universidad de oriente impulsará el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar?**

**Tabla 23**

|                      |               |                    |  | Participación de la universidad de oriente impulsará el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar |              |               |
|----------------------|---------------|--------------------|--|--|--------------|---------------|
|                      |               |                    |  | Si   | No           | Total         |
| GRADO DE INSTRUCCION | Primaria      | Recuento           |  | 41   | 11           | <b>52</b>     |
|                      |               | % del total        |  | 41,0%  | 11,0%        | <b>52,0%</b>  |
|                      | Bachillerato  | Recuento           |  | 22   | 4            | <b>26</b>     |
|                      |               | % del total        |  | 22,0%  | 4,0%         | <b>26,0%</b>  |
|                      | Nunca Estudio | Recuento           |  | 12   | 10           | <b>22</b>     |
|                      |               | % del total        |  | 12,0%  | 10,0%        | <b>22,0%</b>  |
| <b>Total</b>         |               | <b>Recuento</b>    |  | <b>75</b>  | <b>25</b>    | <b>100</b>    |
|                      |               | <b>% del total</b> |  | <b>75,0%</b>   | <b>25,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Análisis: Esta tabla muestra que de un total de las 100 personas, encuestadas, 41 de ellas con un nivel de instrucción de primaria dijeron que la participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan Simón Bolívar, a su vez; 11 personas con el mismo nivel de instrucción de primaria dijeron que la participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan Simón Bolívar, en cuanto a las 26 personas que tienen un nivel de instrucción de bachillerato, 22 personas dijeron que sí y 4 dijeron que la participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del

plan Simón Bolívar. Respecto a las personas que nunca estudiaron 12 dijeron que si y 10 dijeron que la participación de la Universidad De Oriente no impulsaría el cumplimiento de las políticas del plan Simón Bolívar, para obtener el total del 100% de las personas encuestadas.

Discusion: Vera Colina, (2006) en su artículo publicado en la revista Gaceta Laboral, titulado **“Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela”** destaca la necesidad que existe de acciones consecutivas en pro de los objetivos planteados por el estado. No se puede alcanzar una verdadera transformación de la realidad socioeconómica del país si no se establecen claramente las reglas entre el estado, los propietarios y los trabajadores.

La organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas o Cogestión en empresas, estipulado en el Plan Simón Bolívar busca dar inicio a la transformación del sistema económico Venezolano a uno de mayor participación popular e igualdad de condiciones entre patronos y trabajadores. La Universidad de Oriente como institución pública al servicio de Nación debe otorgar el impulso necesario a estas nuevas modalidades de participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de las empresas, por lo que en función de los resultados obtenidos en encuesta realizada a 100 personas pertenecientes a la masa laboral de la comunidad Isla Telesforo, la mayoría, es decir, el 75% del total de encuestados opinan que la participación de la Universidad de Oriente impulsara el cumplimiento de las políticas del Plan Simón Bolívar , logrando así cumplir con su compromiso de agente transformador de las comunidades mediante la extensión universitaria.

Cabe destacar que en encuesta realizada por los investigadores, el 100% del total de trabajadores encuestados opinan que la universidad de

oriente no ha ofrecido capacitación técnica o cultural en función de la transformación de la comunidad Isla Telésforo. (Vera Colina, 2006) en trabajo de investigación titulado “Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela”.nos da a entender que para sembrar las bases de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las organizaciones se requiere de la formación intelectual del conjunto, por esta razón podemos afirmar mediante la tabla que no se cumplen lo establecido por la autor.

En función a los resultados obtenidos, la Universidad de Oriente, se presenta como una institución en deuda con las comunidades en la cual se encuentra inserta, y aunque cuente con la capacidad intelectual de cada uno de los profesores y estudiantes por egresar de la misma, la falta o ausencia de una dirección firme y determinante para la realización de una determinada actividad, conllevan a que las ideas presentadas ante esta casa de estudio no se lleve a cabo o simplemente se esfumen.

Es por ello que se hace necesario que la Universidad se enfoque en las comunidades, bien sea a través de los pensum de estudio , ya que un 100% de los trabajadores, en encuesta realizada a 100 personas pertenecientes a la comunidad objeto de estudio estarían dispuestas a participar en actividades organizadas por la Universidad de Oriente , que busquen capacitar a los trabajadores en formar parte en la toma de decisiones de las empresas ,para así, obtener beneficios estructurales, dado que el 92% de los mismos considera necesaria esta participación por parte de los trabajadores para alcanzar la transformación del modelo socioeconómico Venezolano a uno más justo y equitativo.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

A manera de conclusión, se plantea que para la transformación del sistema económico venezolano planteado en proyecto nacional Simón Bolívar- primer plan socialista del desarrollo económico-social de la nación a uno más equitativo y de mayor participación popular dependerá en buena parte de la total transparencia de los objetivos que se persigan con estas nuevas modalidades de administración por parte de los trabajadores en las empresas, de la integración de las diferentes políticas públicas basado en este proyecto económico nacional y de la claridad y permanencia que tengan las reglas aplicadas por el Estado, aunado a poder contar con el marco jurídico correspondiente que avale plenamente su inclusión en nuestra sociedad.

No se visualiza en la aplicación de los modelos de cogestión de empresas y de participación popular, suficientes razones que impliquen un cambio radical en el sistema económico imperante en el país debido a la histórica falta de continuidad por parte del Estado a estos nuevos modelos empresariales. Si se revisa la experiencia de los regímenes de participación económica que se han venido aplicando en Venezuela, el apoyo inicial estuvo concentrado en los microcréditos y en las microempresas, luego pasó al sector de las cooperativas, y actualmente se concentra en las empresas cogestionadas y en las empresas de producción social (EPS).

Finalmente, los organismos estatales deben enfatizar en políticas que promuevan el desarrollo económico-social basado en la generación de conocimientos; la planificación de un cambio en el sistema económico y

productivo debe considerar como factor primordial la capacitación del recurso humano, su formación no solo técnica o académica, sino también ética y moral conseguida mediante una relación constante con la Universidad cumpliendo así esta cabalmente con su compromiso social en las comunidades , que hoy en día la masa laboral de la Isla Telesforo no ve plasmada a su entorno ni a corto o a largo plazo.

Es importante y sumamente necesaria para los trabajadores de la comunidad Telesforo del municipio Guanta la formación técnica y social, como factores de éxito de la experiencia participativa dentro de las gestión empresarial; ya que de implantar totalmente estas nuevas formas de participación de los trabajadores dentro de cargos de toma de decisiones, sin formación técnica previa es tan arriesgado como hacerlo careciendo de los valores adecuados.

En la presente investigación se utilizó la encuesta como medio principal para recopilar la información necesaria y poder conocer el nivel de Extensión-Universitaria que percibe la Comunidad Isla Telesforo por parte de la Universidad de Oriente, todo ello en cuanto a la posible percepción de conocimientos referentes a dinámica de grupo, liderazgo y toma de decisiones dirigido a los trabajadores pertenecientes al sector publico y/o privado, pertenecientes a esta comunidad en estudio, permitiendo entonces:

- Desarrollar de manera organizada los aspectos teóricos referentes a la organización y participación de los trabajadores en las diversas gestiones de las empresas o Cogestión, su conceptualización e implementación, a fin de poder conocer más a fondo todo lo relacionado con el mismo, no solo en función de la comunidad Isla Telesforo , sino de las comunidades en general.

- De manera organizada y respetando la normativa para el desarrollo del trabajo de investigación, lograr el establecimiento sistemático de los aspectos legales que sustentan la presente investigación, permitiéndole a la misma el sustento jurídico, necesario para su complemento, desarrollo y soporte legal.

- Conocer que la mayor parte de los trabajadores encuestados, es decir el 83% de los mismos, opinan que no se encuentran aptos para asumir cargos directivos en una organización, ya que no se les brinda la capacitación necesaria para poder así solucionar rápida y efectivamente los problemas y necesidades que se presentan , que a su vez se refleja en la comunidad ; ya que la información proporcionada por los trabajadores es confiable y oportuna, este porcentaje nos hace inferir que existe muy poco sentido de compromiso por parte de la Universidad de Oriente en llevar a cabo su rol de agente transformador en las comunidades.

- Determinar que actualmente no existe ningún vínculo Comunidad Telesforo-Universidad de Oriente en materia de capacitación intelectual y/o técnica de la masa laboral.

## 5.2 Recomendaciones

- Se debe considerar como factor primordial la necesidad de la Universidad De Oriente en cuanto al cumplimiento de su compromiso cultural, económico y social con las comunidades de su entorno y profundizar así su rol de agente transformador.
- La Universidad debe establecer una mayor participación con las comunidades, para que todas las personas de la localidad en estudio, Isla Telésforo, puedan obtener un mayor conocimiento sobre la responsabilidad social Universitaria.
- De igual manera, la universidad debe favorecer los procesos de integración regional como factores de redefinición de la actividad universitaria, donde los pensum de estudios incorporen además de las asignaturas que involucran aspectos económicos, políticos, considerar aquellas que involucren el ámbito cultural, ambiental, ético y responsabilidad global con las comunidades
- Para establecer un cambio cultural de la magnitud de la cogestión se requiere no solo el impulso económico sino también la constante capacitación y formación técnica e intelectual de los trabajadores de la Isla Telesforo hacia la toma de decisiones.
- Crear propuestas para la elaboración de proyectos que puedan orientar a los habitantes del sector, sobre como estar mejor organizados, y como trabajar juntos, Universidad-Comunidad, para generar un mayor desarrollo y mejores beneficios para los trabajadores de la entidad.

- Es realmente necesaria la aprobación de las leyes que avalen plenamente la implantación de este modelo participativo por parte de los trabajadores como la comunidad Telesforo; ejemplo de ello la total aprobación en la Asamblea Nacional del Proyecto de ley de organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- Para la selección de los trabajadores que formaran parte de la directiva es importante proporcionarles técnicas claras de dinámica de grupos dirigida a las comunidades, incorporando figuras de mediación, arbitraje y resolución de conflictos (mientras el sistema madura y se asienta), pues uno de los valores que se debe obtener de la cogestión es la capacidad de contar con una empresa más ágil que antes de entrar en el proceso como tal.
- En forma general la Universidad de Oriente debe propiciar la participación popular poniendo en práctica principios y valores, logrando ciudadanos íntegros comprometidos con las comunidades de la que forman parte entre los cuales puede surgir los líderes de una sociedad más justa y próspera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.** (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas, Venezuela.

**Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta oficial de la República de Venezuela. Gaceta oficial n° 5.152 Extraordinaria de 19 de junio de 1997.

**Ley de Universidades en Venezuela.** (1967). Gaceta Oficial N° 1.429. Caracas, Venezuela.

Díaz, A. (2008). **La responsabilidad social de la universidad en la promoción del capital social para el desarrollo sustentable en las comunidades.** Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de MAGÍSTER EN CIENCIA POLÍTICA. Universidad de Carabobo. Decanato de postgrado de ciencias políticas y jurídicas.

Jiménez, A. (2004). Responsabilidad Social en América Latina. Editorial Manpra. Maracay- Venezuela. pp02.

Balestrini, M. (1.997) **“Cómo se elabora el proyecto de investigación”.** Caracas. B.L. Consultores.

Gutiérrez, F. (2006). **Desarrollo local-endógeno y el papel de las universidades en la formación de cultura, emprendedora e innovadora en los territorios sociodeprimidos.** Revista de Educación Laurus, año/vol.12 número 022: pp. 139-152.

UNT–Unión Nacional de Trabajadores (2005). **Proyecto de ley organización y participación de trabajadores y trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas.** Versión electrónica disponible en [www.lacamaradecaracas.org.ve/ download/ cdt\\_671.doc](http://www.lacamaradecaracas.org.ve/download/cdt_671.doc) Fecha de consulta 02/12/2011

Presidencia de la República Bolivariana DE Venezuela (2006). **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.** Caracas Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.426 de 28 de abril de 2006.

UNESCO “**Conferencia Mundial sobre Educación Superior**” Debate Temático sobre la Responsabilidad Social, la autonomía y la libertad académica de las universidades.

Chacin D, Fuenmayor J. (2006) **Aspectos políticos y constitucionales de la cogestión obrera.** Revista Gaceta Laboral, v.12 n.3. Disponible en: <http://www.co.venezuela.blogspot.com>. Consultado: 14/02/2012

Vera, M. (2006). **Cogestión de empresas y transformación del sistema económico en Venezuela.** Revista “Gaceta Laboral”, mayo-agosto, año/vol. 12, numero 002.

Bermúdez F. , Padres A. (2006). **Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela.** Revista “Gaceta Laboral” v.12 n.3 Maracaibo dic.

Linares, D. (2006) **Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización.** Revista Gaceta Laboral, v.12 n.2

**Pérez, G. (2011) “Forma autónoma de organización y participación de los obreros en la fábrica: ¿estrategia para la construcción de la sociedad socialista?**

Rosell, P. (2006) **Aportes de la educación superior para el desarrollo sostenible - la extensión universitaria y la pertinencia del conocimiento** Revista Gaceta Laboral, v.45 n.3

Coronado, L. (2005). **La cogestión en Venezuela.** [Disponible en: [www.universia.edu.ve/foros/vientopics](http://www.universia.edu.ve/foros/vientopics)][Consulta: 2012, Enero 31

Sabino, C. (1991). **Diccionario de Economía y Finanzas.** Editorial Panapo. Caracas-Venezuela. pp01.

ABN (2007). **La cogestión en Venezuela.** Disponible en <http://www.aporrea.org/actualidad/n102287.html> Consultado el 17/12/2011.

Aguirre, R. (2010) **.Responsabilidad Social de las Universidades en Venezuela.** Disponible en [http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/historico/pdf/edicion\\_8/1.7-gestion-universitaria-socialmente-responsable.pdf](http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/historico/pdf/edicion_8/1.7-gestion-universitaria-socialmente-responsable.pdf) consultado el 02/02/2012

Díaz, A (2009). **La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible.** Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” Núcleo Regional Postgrado Caracas.

Perpiñá, J. (2006). **Nuevas modalidades de participación obrera**. Ediciones Globo. Caracas-Venezuela (pp. 16)

Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S. W. (1976). **Método de investigación en las relaciones sociales**. Ediciones Rialp. Buenos Aires-Argentina.

Bernardoni, M.; y zuleta, C. (1985). **Análisis sobre la cogestión y otras formas de participación obrera: caso Venezuela**. Maracaibo-Venezuela. Editorial de la universidad del Zulia. p. 133.

Benardoni, F., Bustamante O, Carvallo, J., y otros. (1999). **Algunas reflexiones sobre la Cogestión en Venezuela**. Disponible en <http://www.scielo.com.pdf>. consultado el 02/01/2012

Tamayo, F. (2006). **El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica**. (5ª Edición). Caracas, Venezuela.

Argenpress A. (2005). **La Cogestión y el Control Obrero en la Construcción del Socialismo del Siglo XXI**. Disponible en: <http://www.argenpress.info.com.ar> [Consulta: 2012, enero, 21].

Krotoschin, Ernesto (1972). **Manual del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires-Argentina. Ediciones Depalma. p. 270.

(CORANZTUR, 1996). **Municipio Guanta**. Disponible en: [coranztur.com.ve/municipios/guanta/info.htm](http://coranztur.com.ve/municipios/guanta/info.htm). Consultado el 24/02/2012.

Asamblea Nacional. (1999). **Proyecto de ley de Universidades**. Caracas, Venezuela.

**Constitución de la Republica de España**. (1978, Diciembre 29). Madrid-España.

Ferrer, P., De Pelekais, J. (2004). **Tendencias Gerenciales y la Gestión Universitaria**. Revista "Ciencia Sociales". Enero-Abril, año/vol. Numero 001.

Gélvez, J., Rojas J., Bonilla, N., y Otros. (2006). Guanta. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=51602054>. Consultado: 11/01/2012.

Sudarsky P. (2001). **Formas de incentivar la Responsabilidad Social en América Latina**. Bogotá, Colombia. Ediciones Occidente. p. 270.

Scharifker A. (2006). **Responsabilidad Social en la Venezuela del futuro**. Editorial Omega. Maracay-Venezuela. (pp.35-36)

# **ANEXOS**

Sexo: M\_\_\_\_ F\_\_\_\_

Edad: 20 – 40 años\_\_\_\_ 40 o mas \_\_\_\_

Grado de Instrucción Primaria\_\_\_\_ Bachillerato\_\_\_\_

Universitario\_\_\_\_ Nunca Estudio\_\_\_\_

¿Conoce el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿Cómo evaluaría la relación trabajador- Gerencia en la empresa?

Excelente\_\_\_\_ Buena\_\_\_\_ Regular\_\_\_\_ Mala\_\_\_\_

¿Ha escuchado hablar sobre la doble gestión empresarial?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿Existe en su organización un representante de los trabajadores participando en la toma de decisiones?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿Se informa a los trabajadores sobre las decisiones tomadas por los propietarios?

Siempre\_\_\_\_ Casi siempre\_\_\_\_ A veces\_\_\_\_ Nunca\_\_\_\_

¿Cree que los trabajadores estén capacitados para participar en la toma de decisiones?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿Estaría de acuerdo con la inclusión de un representante de los trabajadores en la directiva?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

¿En su comunidad existe alguna organización que luche por la defensa de los derechos de los trabajadores?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Considera necesaria la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas para alcanzar la transformación del modelo socioeconómico venezolano??

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Ha escuchado hablar de la responsabilidad social universitaria?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Considera que su comunidad se ha visto beneficiada con la responsabilidad social universitaria?

Siempre\_\_\_\_\_ Casi siempre\_\_\_\_\_ A veces\_\_\_\_\_ Nunca\_\_\_\_\_

¿La universidad de oriente ha ofrecido capacitación técnica y/o cultural en función de apoyar la transformación del modelo socioeconómico del país?

Siempre\_\_\_\_\_ Casi siempre\_\_\_\_\_ A veces\_\_\_\_\_ Nunca\_\_\_\_\_

¿La Universidad de Oriente ha presentado algún proyecto en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores en su comunidad?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Cree usted que la participación de la Universidad en su comunidad impulse el cumplimiento de las políticas propuestas en el Plan Simón Bolívar?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Estaría dispuesto a participar en actividades organizadas por la universidad de oriente a fin de capacitar a los trabajadores para participar en la gestión de las empresas?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Cree usted que con un proyecto ejecutable se implementarían una mejor gestión para que su comunidad mejore y se logre beneficiar de servicios sociales, así como mejorar su calidad de vida?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>TITULO</b>    | <b>ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA CON LA POLÍTICA DE APOYAR LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS, CASO DE ESTUDIO COMUNIDAD TELÉSFORO</b> |
| <b>SUBTITULO</b> |  |

**AUTOR (ES):**

| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b> | <b>CÓDIGO CVLAC / E MAIL</b>                                |
|----------------------------|---|
| GONZALEZ, ELIEL            | CVLAC: C.I:18.700.395<br>E MAIL: gonzalez.eliel@hotmail.com |
| CARREÑO, SANDY             | CVLAC: C.I: 20.052.038<br>E MAIL:Sandydel_valle@hotmail.com |
|                            |   |

**PALABRAS O FRASES CLAVES:**

Participación, Gestión Universitaria, Capacitación, Equidad

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

| <b>ÁREA</b>              | <b>SUB - ÁREA</b>  |
|--------------------------|--------------------|
| Ciencias Administrativas | Contaduría Pública |

**RESUMEN (ABSTRACT):**

La presente investigación posee por objetivo principal: Analizar el impulso que otorga la Universidad de Oriente mediante su compromiso de agente transformador en lo económico y social, de ofrecer posibles bases para apoyar los nuevos modelos de participación popular establecido en el Plan Nacional Simón Bolívar , específicamente la política establecida en este texto de apoyar la organización y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas , mediante la capacitación técnica e intelectual de la masa laboral perteneciente a la comunidad Isla Telesforo del municipio Guanta estado Anzoátegui en la toma de decisiones dentro de las empresas. Nuestra investigación fue de tipo Cuantitativo, Descriptiva, Documental y de Campo porque utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos nos permiten concluir que la Universidad no ofrece ningún proyecto en pro de generar el desarrollo sustentable a la comunidad Telesforo.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

CONTRIBUIDORES:

| <b>APELLIDOS<br/>Y NOMBRES</b> | <b>ROL / CÓDIGO CVLAC / E MAIL</b> |                      |           |                |           |
|--------------------------------|------------------------------------|----------------------|-----------|----------------|-----------|
| Castro Bethzaida               | <b>RO</b><br><b>L</b>              | <b>C</b><br><b>A</b> | <b>AS</b> | <b>TU</b><br>X | <b>JU</b> |
|                                | CV                                 |                      |           |                |           |
|                                | LAC                                |                      |           |                |           |
| E MAIL:                        |                                    |                      |           |                |           |
| Rodríguez Daysi                | <b>RO</b><br><b>L</b>              | <b>C</b><br><b>A</b> | <b>AS</b> | <b>TU</b><br>X | <b>JU</b> |
|                                | CV                                 |                      |           |                |           |
|                                | LAC                                |                      |           |                |           |
| E MAIL:                        |                                    |                      |           |                |           |
| Rondón Yoselina                | <b>RO</b><br><b>L</b>              | <b>C</b><br><b>A</b> | <b>AS</b> | <b>TU</b><br>X | <b>JU</b> |
|                                | CV                                 |                      |           |                |           |
|                                | LAC                                | 8.256.434            |           |                |           |
| E MAIL:                        | yoselina1@hotmail.com              |                      |           |                |           |

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

|            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 2012       | 03         | 19         |
| <b>AÑO</b> | <b>MES</b> | <b>DIA</b> |

LENGUAJE: SPA

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

ARCHIVO (S):

| NOMBRE DE ARCHIVO                           | TIPO MIME          |
|---|--------------------|
| TESIS. ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.doc | Application/msword |

**CARACTERES EN LOS NOMBRE DE LOS ARCHIVOS:** A B C D E F  
G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t  
u v w x y z. 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

**ALCANCE:**

**ESPACIAL:** \_\_\_\_\_ (OPCIONAL)

**TEMPORAL:** \_\_\_\_\_ (OPCIONAL)

**TITULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:**

Licenciado en contaduría

**NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:**

Pregrado

**ÁREA DE ESTUDIO:**

Departamento de Contaduría Pública

**INSTITUCIÓN:**

Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**

DERECHOS:

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajo de grado

“Los trabajos de grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizadas para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participa al Consejo Universitario”.

**AUTOR**

**GONZALEZ, ELIEL**

**AUTOR**

**CARREÑO, SANDY**

**TUTOR**

**Castro Bethzaida**

**TUTOR**

**Rodríguez Daysi**

**TUTOR**

**Rondón Yoselina**

**POR LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO**