



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD
PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**

Autores:

Acosta, Yaneyra

CI: 20.316.014

Ruíz, Lorena

CI: 20.181.899

Campus Bárbula, Abril 2016.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD
PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**

LINEA DE INVESTIGACION

Relaciones Laborales.

Tutor:

Gerardo I. Vázquez J.

Autores:

Acosta, Yaneyra

CI: 20.316.014

Ruíz, Lorena

CI: 20.181.899

Trabajo de Grado presentado para optar al título
De Licenciado en Relaciones Industriales

Campus Bárbula, Abril 2016.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD
PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**

Tutor:

Gerardo I. Vásquez J.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por:

C.I.:

Campus Bárbula, Abril 2016.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DEL VEREDICTO DEL TRABAJO DE GRADO

N° Exp _____ Periodo: _____

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**

Elaborado y Presentado por:

Acosta, Yaneyra CI: 20.316.014

Ruíz, Lorena CI: 20.181.899

Estudiante de esta Escuela, se realizó bajo la tutoría del Profesor Gerardo I. Vásquez J. C.I: V-3.573.253, reúne los requisitos exigidos para su aprobación.

☐

Aprobado

☐

No Presento

JURADOS

**MIEMBRO PRINCIPAL -
TUTOR**

COORDINADOR

MIEMBRO PRINCIPAL

SUPLENTE

En Naguanagua al 01 días del mes de abril del año 2016.

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a cada una de las personas que fueron parte de este proceso formativo tanto profesional como personal que represento la elaboración de este Trabajo de Grado.

A todos los compañeros y profesores los cuales nutrieron mis conocimientos a lo largo de mi carrera universitaria y principalmente a.....

“La Eterna Luz de Mi Alma”

Mi Madre

Autora:

Yaneyra Acosta

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada principalmente a Dios ya que me ha permitido tener una formación profesional y me ha dado salud para seguir adelante.

En especial a mi madre, quien ha sido mi apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

A todos los familiares que me han estado siempre en cada pasó que he dado.

A todas las personas que han contribuido y han sido parte día a día de mi formación académica.

Autora:

Lorena Ruiz

AGRADECIMIENTO

Hay personas que durante nuestra vida nos animan a esforzarnos más, que con una palabra o un gesto nos impulsan a superar los obstáculos que se nos presentan y además nos tienden la mano cuando más lo necesitamos a todos ellos va dedicado este logro profesional que representa para mi esta investigación.

A las personas que estuvieron a mi lado en cada momento de este periodo de mi vida universitaria.

A mi familia que me apoyo en cada momento difícil con una palabra de aliento.

A todos ellos les doy.... “GRACIAS”

Autora:

Yaneyra Acosta

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por poner en mi camino esta gran oportunidad de seguir adelante ya que durante el camino de nuestra vida vemos como nos encontramos personas que van dejando cada día una huella en nuestra vida y en nuestro corazón, con sus sabios consejos que nos ayudan a crecer en todos los aspectos, estas personas son familiares, amigos, profesores, compañeros de clases y mi madre porque siempre está en todos mis momentos.

A todos ellos, gracias.

Autora:

Lorena Ruiz



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO

Autores: Acosta, Yaneyra, Ruiz Lorena.

Tutor: Gerardo Vásquez

Fecha: Marzo, 2016.

RESUMEN

La presente investigación busca analizar el proceso de negociación colectiva y evaluar las razones del conflicto que se presenta entre el sindicato y el patrono para hacer valer dicha negociación en una empresa de salud privada ubicada en Valencia estado Carabobo, teóricamente esta investigación está basada en todo lo referente sobre la negociación colectiva, convenio colectivo, organización sindical, por la parte metodológica se debe acotar que esta investigación es de tipo transeccional descriptivo ya que la finalidad es describir las variables y analizar su incidencia. Las conclusiones y recomendaciones fueron realizadas tomando en cuenta ambas partes relacionadas en la investigación y que generen cambio favorables en los afectados principalmente “los trabajadores”.

Palabras Clave: Negociación, Organización, Conflicto, Investigación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



COLLECTIVE BARGAINING OF A PRIVATE HEALTH FACILITY LOCATED IN, VALENCIA-CARABOBO STATE

Authors: Acosta, Yaneyra, Ruiz Lorena.

Tutor: Gerardo Vásquez

Date: March, 2016.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the collective bargaining process and evaluate the reasons for the conflict arising between a union and the employer to enforce such a deal in a company private health located in Valencia Carabobo state, theoretically this research is based on everything reference on collective bargaining, collective agreement, union organization, the methodological part due to note that this research is descriptive transectional since the purpose is to describe the variables and analyze their impact. The conclusions and recommendations were made taking into account both parties involved in the research and generate favorable change in the primarily affected "workers".

Keywords: Bargaining, Organization Conflict Research.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vii
Resumen	ix
Abstract	x
Índice General	xi
Índice de Cuadros	xiii
Índice de Tablas	xiv
Índice de Gráficos	xv
Introducción	16
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	19
Formulación del Problema	27
Objetivos de la Investigación	28
Justificación de la Investigación	29
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la investigación	32
Esquema tentativo de las bases teóricas	37
Bases legales	51

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación	55
Diseño de la investigación	56
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
Población y muestra	61

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACION DERESULTADOS	63
---	-----------

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	126
---------------------------------------	------------

LISTA DE REFERENCIA	134
----------------------------	------------

ANEXOS	138
---------------	------------

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico –Metodológico	58
2. Cuadro Matriz Dofa	129

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°	Pág.
1. Distribución de Frecuencia Ítem 1	65
2. Distribución de Frecuencia Ítem 2	67
3. Distribución de Frecuencia Ítem 3	69
4. Distribución de Frecuencia Ítem 4	71
5. Distribución de Frecuencia Ítem 5	73
6. Distribución de Frecuencia Ítem 6	75
7. Distribución de Frecuencia Ítem 7	77
8. Distribución de Frecuencia Ítem 8	79
9. Distribución de Frecuencia Ítem 9	81
10. Distribución de Frecuencia Ítem 10	83
11. Distribución de Frecuencia Ítem 11	85
12. Distribución de Frecuencia Ítem 12	87
13. Distribución de Frecuencia Ítem 13	89
14. Distribución de Frecuencia Ítem 14	91
15. Distribución de Frecuencia Ítem 15	93
16. Distribución de Frecuencia Ítem 16	95
17. Distribución de Frecuencia Ítem 17	97
18. Distribución de Frecuencia Ítem 18	99
19. Distribución de Frecuencia Ítem 19	101
20. Distribución de Frecuencia Ítem 20	103
21. Distribución de Frecuencia Ítem 21	105
22. Distribución de Frecuencia Ítem 22	107
23. Distribución de Frecuencia Ítem 23	109
24. Distribución de Frecuencia Ítem 24	111
25. Distribución de Frecuencia Ítem 25	113
26. Distribución de Frecuencia Ítem 26	115
27. Distribución de Frecuencia Ítem 27	117
28. Distribución de Frecuencia Ítem 28	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 1	65
2. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 2	67
3. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 3	69
4. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 4	71
5. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 5	73
6. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 6	75
7. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 7	77
8. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 8	79
9. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 9	81
10. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 10	83
11. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 11	85
12. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 12	87
13. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 13	89
14. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 14	91
15. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 15	93
16. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 16	95
17. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 17	97
18. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 18	99
19. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 19	101
20. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 20	103
21. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 21	105
22. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 22	107
23. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 23	109
24. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 24	111
25. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 25	113
26. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 26	115
27. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 27	117
28. Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 28	119

INTRODUCCIÓN

El proceso de negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz" como lo es el sindicato, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral.

Algunos problemas empiezan aparecer cuando el proceso de negociación no se lleva a cabo de la manera normal que debería hacerse, esto se puede ver afectado por inconvenientes entre el patrono y los voceros sindicales o por propuestas no aceptadas para mejorar el beneficio de los trabajadores.

Por cualquier conflicto que llegue a suceder lo indicado es que el sindicato deba abordar con el patrono muchos procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos para así poder garantizar una buena negociación colectiva.

Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo analizar el proceso de negociación colectiva de una institución de salud privada ubicada en Valencia estado Carabobo, se espera obtener información para poder determinar realmente como se lleva a cabo dicho proceso y cuáles son los inconvenientes que verdaderamente causan que no se pueda realizar el proceso de negociación colectiva como es correspondiente, es por ello que esta investigación es de tipo transeccional descriptivo ya que se encarga de recoger datos en un solo momento y tiempo único y cuya finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado.

Cabe destacar que este trabajo se realizó en cinco capítulos, y lo fue distribuido de la siguiente manera.

Capítulo I, contiene el aspecto general de la investigación, el problema, el objetivo tanto general como los específicos, y la justificación por ultimo.

Capítulo II, se presenta el marco metodológico referencial, así como también los antecedentes de la investigación donde se presenta distintos autores y distintas tesis que tienen relación con el tema expuesto, de igual manera están las bases teóricas donde existe un esquema con toda la información sobre la negociación colectiva, convenio colectivo, organización sindical desde sus inicios entre otras cosas que son importantes para el manejo del tema en dicha investigación. También completando este capítulo

se encuentran las bases legales donde se evidencian las normativas de las leyes con respecto al tema.

Capítulo III, aquí se presenta la metodología utilizada para el diseño de la investigación, así como el cuadro técnico metodológico, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra.

Capítulo IV, corresponde a l análisis de los resultados por diseño del instrumento efectuado, los datos fueron presentados mediante graficas de frecuencias y porcentajes, con su respectivo análisis para cada uno de los ítems y por último el resumen general de los hallazgos encontrados en dicho estudio.

Capítulo V, finalmente luego del proceso de investigación llevado a cabo en función al planteamiento del problema, se realizan recomendaciones y conclusiones generales, partiendo de los resultados obtenidos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Con la Revolución industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII; fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial. Para los trabajadores, el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, los obreros estaban libradas a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraban y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

Es importante señalar, que la revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad del trabajo en particular. Es así, como €

Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, la Historia Sindical se ha desarrollado paralelamente al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero, a partir del siglo XIX. Los primeros historiadores sindicales concentraron su atención en las luchas sindicales y los movimientos de protesta, desde un punto de vista esencialmente "institucional" se crea una historia de los sindicatos y los partidos políticos obreros. Exponentes de esta historia institucional son Sídney y Beatrice Webb, en Gran Bretaña, Sebastián Marotta y Diego Abad de Santillán, en Argentina; Fernando Ortiz Letelier, en Chile, Guillermo Lora, en Bolivia, etc. (Urquijo,2005).

Desde los años 1950 y 1960, la historia sindical ha sido redefinida y expandida por un gran número de historiadores, como E. P. Thompson y Eric Hobsbawm en Europa, y Julio Godio en América Latina que comenzaron a prestar mayor atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreto de los trabajadores, así como los entornos socio-políticos en que se desarrollan.

Cabe destacar, que los trabajadores pertenecientes al sindicato para la época buscaban un salario justo, mejores condiciones de trabajo, etc. Es allí donde nace el contrato colectivo dentro de todo este contexto, ya que el

mismo es aquel contrato escrito entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores y uno o varios sindicatos, para la regulación de derechos y deberes entre las partes del contrato y para la fijación de normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, como problemas en la empresa y de su organización social.

El contrato colectivo de trabajo, se origina de igual manera en el siglo XIX, naturalmente, surgió después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años del siglo XIX y en lo que va corrido del XX, en un principio la rechazaron los empresarios y algunos teorizantes del derecho civil negaron su validez, pero lentamente se fue imponiendo esta forma del derecho de asociación. En la parte inicial se dice que la finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; ese propósito es alcanzado por la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo en el contrato colectivo.

El contrato colectivo del trabajo sustituyó el contrato individual y consiguió para los trabajadores de la negociación el principio de que la ley es igual para todos. Durante la vigencia del contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono fijaba diversos salarios para el mismo trabajo, el contrato colectivo estableció la igualdad, abolió las preferencias indebidas. El contrato colectivo es escrito, pues necesita y se exige la firma de las partes.

Movimiento obrero en Venezuela puede comenzarse a hablar en la primera década del siglo XX, momento en que los incipientes obreros que habían hecho su aparición a finales del siglo XI>

trascender las luchas espontáneas, aisladas, que venían realizando, e intentan estructurar organizaciones capaces de darle una mayor coherencia a sus intereses y acciones.

Las condiciones en que se forjó y estrechó la unión solidaria de los primeros obreros venezolanos, coadyuvó al desarrollo de una fuerte cohesión interna que devino en una verdadera fuerza potencial del movimiento.

La ausencia de partidos políticos orgánicamente estructurados no impidió que se sucedieran luchas, conflictos y huelgas. A inicios del Siglo XX, es derrocado el General Cipriano Castro (1908), el cual se oponía a la entrega del país y sus riquezas a las Transnacionales y es Juan Vicente Gómez, quien asume el poder, Gómez profundiza los convenios para la explotación Petrolera en Venezuela. Dichos convenios representaron la entrega de las riquezas a transnacionales norteamericanas e inglesas.

En 1914 la primera huelga en un sector estratégico, se dio en los Telégrafos en Caracas y adquirió carácter nacional, dicha huelga fue generada con motivo del decreto de reducción de sueldos y salarios de los empleados públicos y de la eliminación de presupuesto para mantenimiento de equipos.

El proceso de organización de los trabajadores sigue creciendo, en 1920 se crea el Gremio Profesional de las Artes Gráficas, en 1921 la

Asociación de Linotipistas, pero siguen también los movimientos huelguísticos.

En 1924 se dio una huelga de obreros del ferrocarril Caracas-La Guaira ocurriendo así la formación del proletariado petrolero que significó un cambio cualitativo en la estructura del movimiento obrero venezolano. En los campamentos fueron surgiendo los primeros embriones de conciencia de clase, a través de uniones, clubes obreros, centros culturales y, sobre todo, de los movimientos de 1922 que, culminaron en la huelga petrolera de 1925, que duro 12 días. La razón más importante fue el hecho de que en todos los campos petroleros existían malas condiciones laborales.

En 1925 cuando se produce la primera huelga petrolera no existían sindicatos. El auge del negocio petrolero (para 1926 había sobrepasado en importancia a todas las demás exportaciones venezolanas) y la creciente entrada de divisas al mercado venezolano, trastocaron la vieja economía, sustentada en el café, cacao y cueros realizando una expansión definitiva del desarrollo capitalista en el país. Al calor de este desarrollo, crecieron otras capas sociales y las nuevas luchas sociales y políticas, sobre todo a partir de 1928, buscaron darle a Venezuela salidas democráticas a sus problemas. Surge entonces, con perfiles definidos, la clase obrera venezolana y ello obliga a las cámaras de comercio a profundizar sus derroteros, a mayor conciencia de su papel de gremio representativo de los patronos, a activar su participación en la elaboración de políticas económicas y sociales por parte del sector público, presionando o confrontando sus intereses con los de otros sectores.

Por otra parte 1936, tras la muerte de Juan Vicente Gómez y el advenimiento de la democracia el gobierno de López Contreras, forman intentos gremiales que lograron sobrevivir en medio de la persecución de la dictadura, así se reúnen en un primer Congreso de Trabajadores de Venezuela.

Tras la Revolución de Octubre, en 1945, sale del mando Medina Angarita y asume el Poder AD, lo que fortaleció las organizaciones que controlaba este partido, superando así las dominadas por los comunistas (CTV). La participación de los sindicatos se empezaba a hacer manifiesta en ese entonces. Tanto, que se hablaba de "sindicatos blancos, rojos y negros» en alusión a los colores electorales de algunas agrupaciones políticas. En la segunda mitad del siglo, Pérez Jiménez toma el poder y tres meses después dicta un decreto que disuelve a la CTV y sus federaciones. Aparecen desde el poder persecuciones de diversa índole.

Por otra parte, la tortura, el exilio y la clandestinidad se convierten en sinónimos en una constante del movimiento sindical. Sólo las organizaciones más fuertes sobreviven, entre ellas, algunos sindicatos nacidos bajo los auspicios de la Fraternal Unión de Dirigentes de Acción Social Católica y del Círculo Obrero de Caracas, promovidos por el padre Manuel Aguirre. El deseo de acabar con la represión dictatorial propició un sentido de unidad, que lleva a la formación del Comité Obrero de la Junta Patriótica, que jugó un importante papel en la convocatoria a huelga general de tres días, hecho que culminó con la caída de Pérez Jiménez.

Con la vuelta al sistema democrático, la adscripción de dirigentes sindicales a partidos políticos entorpeció su autonomía en el proceso de toma de decisiones. La lealtad al partido y el interés propio privaron en numerosas ocasiones sobre las necesidades reales de los trabajadores. De esta forma, los "sindicaleros" comienzan a perder credibilidad y, en la misma proporción, a ganar el rechazo de la opinión pública nacional.

Según lo expresado por Sánchez, Barreto y Suarez (2009:18):

“El panorama venezolano exige un análisis transparente de la negociación colectiva. Esto significa que los sujetos de ella deben ser objeto de reflexión. En lo que se refiere al movimiento sindical general, se encuentra con que existen unos ligados al sector público, de indudable significación, pero atrapados en contradicciones que le impiden resolver sus problemas. Hay en ellos una división tradicional que obstruye la organización y la unidad de acción. El sindicato debe moverse a plenitud para poder realizar sus funciones frente al empresario y frente a las autoridades del Estado. Debe haber también un equilibrio entre los sujetos pactantes, sin que se deje de pensar en los elementos necesarios de presión para el nacimiento de la negociación. Cuando el Estado es autoritario y no admite la discusión abierta o enfoques diferentes, estamos ante una imposibilidad de negociar, salvo que haya convenio expreso del sindicato y sus trabajadores con el Estado para negociar las condiciones de trabajo”

Actualmente, en Valencia - Estado Carabobo existe un conflicto sindical en una institución de salud privada, en vista de que la empresa tiene un contrato colectivo vencido desde el año 2008 y en espera de la discusión del mismo, se han realizado elecciones sindicales, dando como resultado un nuevo sindicato llamado SINUTRAESCUAPIO, sin embargo, la e desde el momento del nombramiento no ha querido reconocer del toc

elecciones y ha gestionado las cláusulas sindicales más importantes con el antiguo sindicato (cláusulas económicas y socio económicas), y no con el sindicato elegido por los trabajadores, quienes son los que han querido dar una nueva propuesta sindical más conveniente para los trabajadores.

Cabe destacar, que aparte del contrato colectivo vencido, uno de los problemas principales que se está presentando con mayor acentuación, es la aceptación que debe tener la empresa con el sindicato elegido SINUTRAESCULAPIO. Los trabajadores saben que una negociación colectiva se puede realizar con ellos mismos, sin embargo su petición es que esto se haga con el sindicato actual SINUTRAESCULAPIO y la empresa decide continuar haciendo el proceso de negociación con el antiguo sindicato SUTRASALUD, sin tomar en cuenta lo que la mayoría de los trabajadores eligieron ya que este es el sindicato saliente y no poseen la legítima para que sean los representantes ante el patrono.

En el año 2014 se realizaron elecciones sindicales, siendo SINUTRAESCULAPIO los voceros de los trabajadores. Aquí se suscita la interferencia con otro sindicato llamado SUTRASALUD, ya que los mismos cumplieron su proceso sindical en la Institución de salud privada. En su periodo ejerciendo sus funciones, como sindicato estuvieron renuentes a entregar memoria y cuenta de la gestión realizada.

Los conflictos laborales como lo indica el artículo 472 de la LOTTT “Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más

organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley”. Se presentan entre los sindicatos antes mencionados, el patrono y los trabajadores, debido a que no se llega a un acuerdo.

¿Por qué la Institución de Salud privada no reconoce la nueva gestión sindical?

¿Cuáles son los procesos de negociación en la Institución de Salud privada?

¿Qué ventajas y desventajas tiene dos sindicatos activos en una empresa?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que posee la gestión sindical en la Institución de Salud privada?

Objetivo de la investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de negociación colectiva que se realiza en una institución de salud privada, ubicada en Valencia estado Carabobo.

Objetivos específicos

Diagnosticar la gestión sindical que realizó SUTRASALUD en la Institución de Salud Privada, ubicada en Valencia - Estado Carabobo

Analizar las fortalezas y debilidades que posee el sindicato SINUTRAESCUAPIO en la Institución de Salud Privada, ubicada en Valencia - Estado Carabobo

Determinar el proceso de negociación actual que pretende establecer la empresa de salud privada a sus trabajadores, ubicada en Valencia - Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

En el marco de transición que se encuentran inmersas las empresas venezolanas, los procesos sindicales en cada gestión podemos destacar su importancia percibiendo mejoras en beneficios para los trabajadores realizando la negociación correspondiente en cada discusión. Con el devenir de los años cada gestión sindical aporta al trabajador el beneficio conveniente para fomentar la estabilidad laboral dentro de la Institución de salud privada. Sin embargo, los procesos de negociación entre la empresa y el sindicato le hacen obtener al trabajador seguridad, estabilidad laboral con el resultado obtenido en pro para con los beneficiados.

Es importante señalar, que el Sector salud del Estado Carabobo es uno de los más importantes del país tanto por su impacto en cuanto a generación de empleo se refiere, así como por el volumen de demanda que satisface a escala nacional relacionado con la prestación de servicios de salud, pues representa uno de los gremios más importantes ya que de esta manera se van a ver beneficiadas un sin número de personas que buscan un excelente servicio, el cual va a depender no solo de la existencia de insumos y personal médico si no en gran parte de las organizaciones sindicales que se encuentran detrás de ellos. Por tal razón, los procesos de negociación colectiva dentro de las instituciones tanto públicos o privados que lo conforman, así como los conflictos que de ellos puedan derivarse, van a tener una incidencia directa en la operatividad de este sector clave de la región.

Por otra parte, resulta necesario que se conozcan las carencias y necesidades de los trabajadores, que se escuchen las propuestas que estos puedan aportar y que se logren acuerdos que resulten favorables no solo para la empresa sino también para los trabajadores. Es por ello, que los sindicatos deben ser mediadores que den soluciones y no que entorpezcan generando conflictos, he allí la importancia de la negociación colectiva.

Asimismo, la presente investigación pretende ofrecer una oportunidad para dar a conocer las respuestas ante la realidad que se vive en las organizaciones sindicales no solo en el sector salud sino en cualquiera de los sectores de la economía nacional, a su vez busca servir de soporte para la realización de futuras investigaciones relacionadas con el los procesos de negociación colectiva y las diversas formas de Diálogo Social en Venezuela.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO- REFERENCIAL

El marco teórico o referencial, implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las perspectivas teóricas, las investigaciones y los antecedentes en general, que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio, proporcionando una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual nos "moveremos". Para Baptista (2007:64) el marco teórico es "un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente."

Es importante señalar las diversas teorías que se presentan con respecto a la representación sindical que existe en una empresa u organización, de igual manera la negociación colectiva que viene unida con el patrono y el sindicato en pro de los beneficios de los trabajadores, por eso es necesario recopilar información con distintos textos e investigaciones avaladas por autores que nos permitan el desarrollo y sustento del objetivo de la investigación y sobre todo el fundamento de la misma.

Antecedentes de la investigación

Todo trabajo de investigación se inicia con una revisión bibliográfica, con el señalamiento de antecedentes, esto en razón de que el conocimiento científico tiene carácter acumulativo. Es así, como se consigue relacionar la investigación con los conocimientos existentes, contribuyendo a ampliar la comprensión del área que incluye los procesos de organización del trabajo. Para Arias (2004) los antecedentes, “se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Entre estos se pueden mencionar se tiene:

Morales, Ivonne (2011), cuya investigación se tituló: **Los procesos de negociación colectiva en el sector cauchero del estado Carabobo desde la perspectiva del diálogo social**. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales presentado en la Universidad de Carabobo. No publicado.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar los Procesos de Negociación Colectiva en el Sector Cauchero del Estado Carabobo, estudiando los Convenios y Recomendaciones Internacionales conexas y desde la perspectiva del Diálogo Social. El tipo de investigación fue documental, descriptiva y de campo y las técnicas de recolección de datos fueron el análisis documental, así como un análisis de contenido de las diferentes fuentes relacionadas con el objeto de estudio a través de diversos instrumentos entre los cuales se utilizaron principalmente los cuadros

comparativos para el registro y procesamiento de la información, al igual que la técnica de entrevista como herramienta de la investigación de campo. El objeto de estudio lo conformaron el total de las empresas del sector cauchero del Estado Carabobo y la muestra a analizar fueron las empresas del Estado Carabobo: Bridgestone Firestone Venezolana, C.A., Goodyear de Venezuela y Pirelli & C.S.P.A. Venezuela.

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, procesados los mismos y obtenida la información que se generó a través de los respectivos análisis, se obtuvieron una serie de resultados concluyendo lo siguiente:

En cuanto a los instrumentos existentes a escala internacional que a su vez inciden en los procesos de negociación colectiva, se evidenció una intención de promover el tripartismo y Diálogo Social en el país, toda vez que Venezuela ha suscrito y ratificado los Convenios 26, 87, 98 y 144 de la OIT.

Con relación a las políticas públicas establecidas por el Ejecutivo Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo vigente en Venezuela, en sus artículos 167, 168 y 172; así como su Reglamento en los artículos 61 al 64, evidencia la intención de promover el tripartismo y el Diálogo Social. Sin embargo, a través de esta investigación se pudo constatar que la normativa laboral vigente en Venezuela en materia de tripartismo y Diálogo Social, presenta debilidades y contradicciones en sus contenidos, dado que aun cuando uno de los objetivos del Diálogo Social es promover la igualdad y la libertad, así como la participación de todos los involucrados en el campo de las relaciones de trabajo a través del tripartismo.

Por otra parte, en cuanto a los beneficios socioeconómicos establecidos en los Contratos Colectivos de las empresas del Sector Cauchero para el año 2009, que en algún momento estuvieron homologados, se determinó que los mismos, además de ser bastante similares, reflejaron como característica común en el período considerado para desarrollo de la investigación, un distanciamiento de las empresas más competitivas del mercado.

El análisis de las relaciones de trabajo en este sector reveló la ausencia de una cultura de consulta e intercambio de información, las cuales constituyen los pilares fundamentales para el establecimiento del tripartismo y el Diálogo Social. Por el contrario, los procesos de negociación colectiva en el sector han estado marcados por un alto nivel de conflictividad, paralelismo sindical, así como una gran pérdida del sentido de pertenencia en la fuerza laboral, que lejos de sentirse identificada con el sector para el cual labora lo considera un enemigo a combatir, lo que ha traído como consecuencia una importante disminución en los niveles de productividad, que a su vez impacta los márgenes de ganancia y hace cada vez más cuesta arriba la operatividad del sector.

De igual manera se determinó que en Venezuela durante los últimos años los decretos de salario mínimo e inamovilidad vigente desde el año 2002, fueron establecidos por el Ejecutivo Nacional de manera unilateral e inconsulta, lo que demuestra una vez más la inexistencia del Diálogo Social en nuestro país.

Por otra parte, Carmen Maritza Guaido (2010) en su trabajo especial de grado titulado **Metodología de auditoría social como estrategia para mejorar la gestión de las organizaciones sindicales**. Tuvo como objetivo formular una metodología de auditoría social como estrategia para mejorar la gestión de las organizaciones sindicales. Se trata de analizar los factores que intervienen en el proceso de gestión del capital social en sindicatos para de esta manera diseñar una herramienta metodológica que sistematice la auditoría social en estas entidades. El estudio estuvo enmarcado en un diseño no experimental de carácter transeccional puesto que la información se recolectará en un período de tiempo único, abril de 2006, por lo que se trata de una investigación de campo, debido a que los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, sin manipularlos dentro de la modalidad de nivel descriptivo, siendo el Municipio Iribarren de Estado Lara, área de influencia de la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado”, la región político-territorial donde se encuentran las organizaciones sindicales a estudiar. En efecto, la población estuvo conformada por los sindicatos inscritos en este municipio.

Ahora bien, puesto que se trató de identificar los elementos fundamentales para el diseño de una auditoría social dirigida al área sindical, es necesario considerar al elemento humano, a los 14.658 trabajadores afiliados a los sindicatos. Esta es entonces, una subpoblación a considerar. A los efectos de recabar la información pertinente a la investigación se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario para recabar información en una muestra de 96 afiliados a los 69 sindicatos inscritos en el Municipio Iribarren del Estado Lara; y una guía semi-estructurada de entrevista en profundidad para recabar datos cualitativos referentes al balance social en las organizaciones sindicales. Para el diseño de una herramienta metodológica

que sistematice la auditoría social en las organizaciones sindicales, se registró la información obtenida en un formato para realizar el balance social de una organización sindical.

La autora de dicho estudio concluyó que la buena fe es fundamental para establecer un puente de sano diálogo basado en la confianza con la sociedad civil; que Las características indicadas se consideran ingredientes fundamentales en la construcción del Balance Social. En definitiva, el buen Balance Social es el que, a lo largo del tiempo, es así percibido por aquellos a quienes está destinado. El mundo es cada día más antropocéntrico: por lo tanto, no se debe perder de vista a la gente.

En ese mismo orden de ideas, Godoy, Noris (2010), en su trabajo titulado: **El rol de las organizaciones sindicales en la defensa de la salud y vida de los trabajadores (Caso: Sindicatos de la unión regional de trabajadores del estado Carabobo)**, propone estrategias que permitan a las organizaciones sindicales afiliadas a la Unión Regional de trabajadores del estado Carabobo una defensa adecuada de la salud y la vida de los trabajadores, a través del análisis de su atribuciones legales. Dicha investigación se realizó en función de analizar el rol de estos sindicatos, aplicando para ello una entrevista estructurada de 16 ítems a un miembro de la Junta Directiva de cada organización conformando una muestra de 52 dirigentes sindicales para aplicar una propuesta viable que satisfaga las necesidades de seguridad e higiene que deben resguardar las organizaciones sindicales para mitigar la incidencia de accidentes laborales.

De tales resultados se evidencia que los sindicatos tienen limitada participación en las actividades de defensa de salud de los trabajadores atendiendo a los indicadores establecidos en la investigación; se revela, pues, el poco conocimiento de los dirigentes en el área y la restringida inclusión de cláusulas en las convenciones colectivas, como instrumento de regulación de las relaciones obrero patronales, poca participación en investigación de accidentes laborales, juntas directivas que no poseen ningún cargo para la promoción de la salud, desconocimiento de normas.

Base teóricas

Las bases teóricas permiten orientar la búsqueda y ofrecen una conceptualización adecuada de los términos que se utilizarán en la investigación. Según Arias (2010: 107): “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la presente investigación:

1. Teoría general de la negociación colectiva.
 - 1.1 Definición de la negociación colectiva según diferentes autores.
 - 1.2 Negociación colectiva en Venezuela.
 - 1.3 Convenio colectivo de trabajo.
2. Organización sindical.
 - 2.1 Historia y definición sindical.
 - 2.2 Sindicato en Venezuela.

Teoría general de la negociación colectiva.

El auge de esta teoría fue a principios de los años 30 del siglo pasado, el mundo entraba en una crisis muy profunda, los niveles de desempleo y marginación se extendieron por la debacle conocida como la “Gran depresión que, iniciada en Estados Unidos, se dilató a todo el mundo capitalista. Esta teoría fue propuesta por John Maynard Keynes (1936), donde comenta que si los sindicatos intervienen como agentes en la negociación, habrá entonces un mercado más competitivo (aunque no sea de competencia perfecta): y, así, los precios y cantidades serán el resultado de la interacción social de los actores.

El papel del sindicato en el funcionamiento del mercado laboral es, entonces, hacerlo más competitivo. También jugará otros roles: a) La reducción del salario nominal será resistida; b) Los salarios relativos (al de otras empresas o industrias) serán defendidos. La consecuencia es que el mercado laboral de los empleos permanentes funcionará con salarios nominales fijos o muy viscosos. Si este mercado es el más importante en el conjunto de los mercados laborales, tal como Keynes lo supuso, ésta será la teoría del mercado laboral. El mercado laboral operaría como si fuera un mercado de precios nominales fijos.

Definición de la negociación colectiva

La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes con intereses comunes u opuestos intercambian información durante periodos que puedan desarrollarse a corto mediano o largo plazo, en aras de lograr un

acuerdo que permita regular o satisfacer sus relaciones futuras. Según Benavides (2002:58) en su trabajo de investigación sobre la flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales, señala que:

“La negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador, y como tal, constituye una poderosa arma que necesita ser redimensionada en toda su potencialidad, a fin de que pueda ser convenientemente aprovechada, mediante la inclusión de nuevos contenido, acordes con las nuevas realidades”

La negociación según el diccionario Etimológico de la Lengua Castellana (2004:413) se deriva del latín “negotiatio-negotiari”. Por otra parte, negociar es la actividad que despliegan dos o más partes cuando, a pesar de tener intereses en conflicto, poseen también una zona de conveniencia mutua donde las diferencias pueden resolverse. Cada persona tiene su teoría implícita de negociación, aunque existen distintos métodos que son aplicados por otras tantas escuelas.

Igualmente, Sherman, Blohander y Snell (2000), definen la negociación colectiva como un proceso que se lleva a cabo para negociar un acuerdo laboral, incluyendo el uso de pensiones económicas por ambas partes. En donde la negociación es sólo parte del proceso de negociación colectiva y que abarcan horas de intensa preparación, maniobras diplomáticas y el desarrollo de estrategias de negociación.

Así mismo, Perelló (2005:75) señala que la negociación “es un proceso en que dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de ponerse de acuerdo en el porcentaje o tasa de intercambio para ellos”. Es importante

mentar, que dentro de un marco legal en la República Bolivariana de Venezuela el artículo 469 de la Ley Orgánica de Trabajo (1997) define la negociación colectiva como aquella negociación que existe entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento.

En este orden de ideas, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo(1999) refleja en su artículo 163, que las negociaciones colectivas son aquellas que tienen por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de conflictos y en general la protección de los trabajadores y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

Negociación colectiva en Venezuela

En lo que respecta a los antecedentes históricos de la Negociación Colectiva en América Latina, conforme a estadísticas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, a comienzos del siglo XX, es cuando conocemos algunos convenios concluidos en Argentina en el año 1906, en Bolivia y Colombia en 1918 se celebraron acuerdos colectivos en centros de trabajo Mineros y en el Puerto de Barranquilla. En Venezuela en 1919, se suscribió un Convenio Colectivo entre el gran Ferrocarril Central y sus trabajadores.

El 16 de Julio de 1936, se promulgo la Ley del Trabajo, que con algunas reformas rigió los destinos de patronos y trabajadores por más de 54 años. Estaba inspirada en la legislación Mexicana y el Código Chileno. En ella se acogieron muchas de las recomendaciones y orientaciones de la OIT, dicha La Ley recogía en su estructura normas relativas al Contrato de Trabajo y sus Condiciones, los Conflictos Colectivos. Esta Ley fue objeto de distintas modificaciones o reformas parciales; la primera de ellas fue el 04 de Mayo de 1945.

La Negociación Colectiva de Trabajo ha evolucionado constantemente y cada día adquiere mayor importancia; hoy contamos con abundante Jurisprudencia sobre la materia. En vista de que la Ley del Trabajo no admitía más reformas y que la evolución social reclamaba normas más acordes con la realidad socioeconómica del país, surge el Ante Proyecto de Ley, hoy día Ley Orgánica del Trabajo; dicho Ante Proyecto fue presentado al Congreso Nacional por el Senador Vitalicio Dr. Rafael Caldera el día 2 de Julio de 1985.

La Constitución de República Bolivariana de Venezuela (1999) consagra el derecho de todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo sin más requisitos que lo que establece la Ley. El Estado debe garantizar el desarrollo de la convención colectiva y establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y solución de los conflictos laborales. La convención colectiva debe amparar a todos los trabajadores al momento de su suscripción como igualmente a los que ingresen posteriormente.

Convenio colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (Yajure, 2014)

Es importante señalar, que el contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Asimismo, Yajure (20024) indica en su artículo que las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos). El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes. Como fuente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

Deben ser hechas por agrupaciones con personalidad jurídica. Produce efectos directos para las partes que contratan. Son cláusulas obligacionales para ambas partes. Produce efectos también para terceros, por ejemplo, los trabajadores que no están sindicalizados.

Dentro de las características de la Convención Colectiva se puede decir que:

1.) Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención, y ese depósito en la Inspectoría de la

jurisdicción es la que le dará plena validez a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.

2.) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones de hacer o no hacer o de dar a cargo de ambas partes.

3.) Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.

4.) Según establece la Ley Orgánica del Trabajo, esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

5.) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

Estos Convenios tienen "fuerza de ley", para la actividad que reglamentan, debiendo tenerse presente una particular norma rectora: Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatuto Especial. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes (Lorna, 2014).

Organización sindical.

Como lo indica Rodelo (2010:1), los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión siendo el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. En el texto que C. Marx preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la I Internacional, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía.

Asimismo la autora señala, que si bien los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo verdaderos combates de guerrillas, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vel
43
organizados para la supresión del salario y de la dominación del capita

Los sindicatos forman parte de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones; en la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era

de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos

Historia y definición sindical

La Historia Sindical se ha desarrollado paralelamente al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero, a partir del siglo XIX. Los primeros historiadores sindicales concentraron su atención en las luchas sindicales y los movimientos de protesta, desde un punto de vista esencialmente "institucional": fundamentalmente una historia de los sindicatos y los partidos políticos obreros. Exponentes de esta historia institucional son Sidney y Beatrice Web, en Gran Bretaña, Sebastián Marotta y Diego Abad de Santillán, en Argentina; Fernando Ortiz Letelier, en Chile, Guillermo Lora, en Bolivia, etc.

Por otra parte, mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838. En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió "La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra", basándose en los datos y la convivencia con el movimiento "Cartista" (Hands, 2007).

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma.

En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania. Desde los años 1950 y 1960 la historia sindical ha sido redefinida y expandida por un gran número de historiadores, como **E. P. Thompson y Eric Hobsbawm** en Europa, y Julio Godio en América Latina que comenzaron a prestar mayor atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreta de los trabajadores, así como los entornos sociopolíticos en que se desarrollan (Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1974).

Sindicato en Venezuela

Según Visión Sindical (2011), el movimiento obrero empezó en Venezuela en 1936, tras la muerte de Juan Vicente Gómez y el advenimiento de la democracia. Un año después, en el gobierno de López Contreras, las formas asociativas e intentos gremiales que lograron sobrevivir en medio de la persecución de la dictadura, se reúnen en un primer Congreso de Trabajadores de Venezuela. 18 Tras la Revolución de Octubre, en 1945, sale del mando Medina Angarita y asume el Poder AD, lo que fortaleció las organizaciones que controlaba este partido, superando así las dominadas por los comunistas.

Asimismo indican que, la participación de los sindicatos se empezaba a hacer manifiesta en ese entonces. Tanto, que se hablaba de “sindicatos blancos, rojos y negros” en alusión a los colores electorales de algunas agrupaciones políticas. En la segunda mitad del siglo, Pérez Jiménez toma el poder y tres meses después dicta un decreto que disuelve a la CTV y sus federaciones. Aparecen desde el poder persecuciones de diversa índole. La tortura, el exilio y la clandestinidad se convierten en sinónimos en una constante del movimiento sindical. Sólo las organizaciones más fuertes sobreviven, entre ellas, algunos sindicatos nacidos bajo los auspicios de la Fraternal Unión de Dirigentes de Acción Social Católica y del Círculo Obrero de Caracas, promovidos por el padre Manuel Aguirre Elorriaga. El deseo de acabar con la represión dictatorial propició un sentido de unidad, que lleva a la formación del Comité Obrero de la Junta Patriótica, que jugó un importante papel en la convocatoria a huelga general de tres días, hecho que culminó con la caída de Pérez Jiménez.

Con la vuelta al sistema democrático, la adscripción de dirigentes sindicales a partidos políticos entorpeció su autonomía en el proceso de toma de decisiones. La lealtad al partido y el interés propio privaron en numerosas ocasiones sobre las necesidades reales de los trabajadores. De esta forma, los “sindicaleros” comienzan a perder credibilidad y, en la misma proporción, a ganar el rechazo de la opinión pública nacional.

Los primeros grupos sociales de obreros aparecen en la sociedad venezolana durante las últimas décadas del siglo XIX; pero, la clase obrera como tal, diferenciada de otras clases por el lugar ocupado en el proceso de producción predominante, surge y adquiere fisonomía con la iniciación y el desarrollo en el país de las operaciones de exploración y explotación, programadas por los monopolios extranjeros en la industria petrolera.

Cabe destacar que, el número de sindicatos en Venezuela ha crecido en los últimos años. El Ministerio del Trabajo registra actualmente unos 6.000 sindicatos en el país. Sin embargo, la Situación Actual del Sindic

⁴⁷Venezuela, 2009 (Díaz), indican que:

- El número de afiliados se redujo de 40% a 11% entre 1974 y 2008.
- Los trabajadores que pueden constituir o afiliarse a un sindicato representan apenas el 25% de los ocupados (unos 3,5 millones de personas, de las cuales 2,3 millones están en el sector público).
- Sólo 10% de estos trabajadores se encuentra amparados por contratación colectiva.

- En la última década creció significativamente la tercerización en el sector público.

Además, el sector de sindicatos ha sido uno de los más afectados por las políticas de Estado en los últimos años -Capítulo de Derechos Laborales, Informe Anual 2010-2011 (Provea):

- Injerencia del Consejo Nacional Electoral en la autorización y reconocimiento de las elecciones sindicales.
- División sindical y desconfianza de los trabajadores en estas organizaciones.
- Protestas crecientes de los trabajadores en defensa de sus derechos.
- Asesinatos de dirigentes sindicales por prácticas de “sicariato sindical”. El Gobierno desconoce el problema.
- Aplicación de 120 medidas judiciales penales contra trabajadores por realizar paros y huelgas.
- Intención de solicitar el retiro de Venezuela de la OIT.
- Nueva Ley del Trabajo, no consultada de forma universal y plural con los trabajadores venezolanos, en la que se establecen fines del Estado a las organizaciones sindicales.

Es importante destacar, que las organizaciones sindicales en Venezuela, se han caracterizado, en términos generales, por ser complementos de los partidos políticos importantes, ser la extensión de los partidos en las empresas, se convirtió en la tarea fundamental de dichas

organizaciones, en tal sentido, ejecutaban los acuerdos de las cúpulas partidistas, no siendo considerada necesariamente la defensa de los derechos e intereses de su trabajadores, como primordial o razón de ser.(Godoy, 2005:6)

Bases Legales

Al momento de realizar cualquier investigación se deben tomar en cuenta todo documento de naturaleza legal que sustente o sirva de base para el análisis de la problemática planteada, en el caso de la información sindical y negociaciones colectivas, existen varios artículos que sustentan legalmente lo antes mencionado.

Ley orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores oficial N° 39.908, caracas 24 de abril del 2012. Establece:

Artículo 472: Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

El artículo citado nos indica cómo surgen las negociaciones o conflictos colectivos entre varias organizaciones sindicales, que tienen como objetivo el beneficio salarial para todos los trabajadores.

Artículo 473: Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras, aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión.

Las organizaciones sindicales llevarán a cabo los procedimientos previamente establecidos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

El artículo citado nos indica que los funcionarios del trabajo tienen que conseguir una solución entre los patronos y trabajadores y las organizaciones sindicales llevarán a cabo dichos procedimientos con solución para ambas partes.

Artículo 358: Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado.
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras.
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.

d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.

e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

El artículo citado indica que ningún patrono debe privar de los derechos del trabajador a formar parte del sindicato que se establezca en la empresa u organización.

Artículo 353: Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

El artículo citado nos indica que todos los trabajadores sin distinción tienen derecho a conformar cualquier organización sindical que sea en defensa de los derechos de los trabajadores.

Artículo 354: Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

El artículo citado indica que toda organización sindical tiene autonomía y goza de protección especial por parte del estado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos. Así mismo Arias (2006:16) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema.

Tipo de Investigación

Toda investigación debe adoptar una metodología apropiada para el logro de sus objetivos y en función al nivel de los mismos, se presentan varios tipos de investigación, luego de analizar los objetivos del estudio realizado, se puede concluir que el tipo de investigación del mismo es de tipo descriptiva ya que a través de las mismas no se pretende establecer relaciones que expliquen la esencia de los fenómenos estudiados, solamente se describen, se enuncian, se caracterizan o se enumeran los mismos.

Desde el punto de vista del conocimiento, se puede inferir que la finalidad de esta investigación fue describir la situación temporal que existe con la negociación colectiva y el sindicato de la institución de salud privada. Aquí se trató de obtener información sobre el proceso que se está presentando con la discusión del contrato de colectivo y el reconocimiento por parte de la empresa con el único sindicato elegido por los trabajadores de la institución, describir sus implicaciones, conocer el origen o causa d la situación que se está presentando.

A su vez, se considera una investigación con base descriptiva ya que se estudiaron las características de un fenómeno o hecho y se ha comprendido el análisis e interpretación de los aspectos más relevantes de las variables de estudio en la institución privada de salud en Valencia estado Carabobo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006:23), una investigación descriptiva “consiste en presentar la información tal cual es, indicando cual es, indicando cual es la situación en el momento de la investigación analizando, interpretando, imprimiendo, y evaluando lo que se desea”.

Diseño de la investigación

Se refiere a las técnicas necesarias para la recolección de datos, se establece el diseño de la investigación de acuerdo al procedimiento de la investigación que se adaptó a lo planteado por la investigadora, que al mismo tiempo debe ser confiables para que las conclusiones sean correctas según Hernández, Fernández y Baptista (1998:185). La eficacia de cada uno de ellos depende de si se ajusta realmente a la investigación que se esté

realizando. Los diseños experimentales son propios de la investigación cuantitativa, mientras los no experimentales se aplican en ambos enfoques (cualitativo o cuantitativo).

Ahora bien, en relación al diseño se trata de una investigación no experimental y se cataloga como transeccional descriptivo que como señalan Hernández y Cols. (2006:206), “tiene como objeto indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables e una población, estudio puramente descriptivo.” Generalmente se recolectan datos en un solo momento o en un tiempo determinado, el propósito es describir y analizar su frecuencia y relación en un momento dado.

Asimismo, se trata de un tipo de investigación transeccional puesto que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, y se observan los fenómenos tal cual se dan en su contexto natural y luego se analizan (Sierra, 2004). Como lo indican Palella y Martins (2006:52), un diseño transeccional se encarga de recoger datos en un solo momento y tiempo único y cuya finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado.

Cuadro N° 1
Cuadro técnico metodológico

Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Fuentes	Técnicas e instrumentos
Diagnosticar la gestión sindical que realizó SUTRASALUD en la Institución de Salud Privada, ubicada en Valencia - Estado Carabobo	Gestión sindical realizada	Alude a las condiciones materiales y humanas en que se realizó esta labor.	1. Información general 2. Negociación colectiva 3. Participación trabajadores 4. Satisfacción con la negociación logrado	1.1 Conocimientos generales 2.1 Última negociación 2.2 Conocimiento de lo negociado por el sindicato. 3.1 Participación de los trabajadores. 4.1 Se consiguió lo esperado en la gestión. 4.2. Satisfacción con lo logrado	- Departamento de Recursos Humanos. - Los trabajadores. - El sindicato actual.	<u>Entrevista</u> Guía de entrevista <u>Encuesta</u> Cuestionario Dicotómico SI-NO
	Las debilidades y fortalezas del sindicato actual.	Son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa.	1. Delegados. 2. Organización. 3. Reuniones con trabajadores. 4. Reuniones con el patrono.	1.1 Conocimiento de los delegados del actual sindicato 2.1. Conformidad con la organización sindical 2.2 Conocimiento de las funciones sindicales 3.1 La empresa asigna áreas para los delegados sindicales. 3.2 Reuniones con los trabajadores 4.1 Reuniones con el patrono	- Recursos humanos - Los trabajadores - El sindicato actual.	<u>Entrevista</u> Guía de entrevista <u>Encuesta</u> Cuestionario Dicotómico SI - NO

Determinar el proceso de negociación actual que pretende establecer la empresa de salud privada a sus trabajadores, ubicada en Valencia - Estado Carabobo.	El proceso de negociación actual.	Es un proceso que se lleva a cabo para negociar un acuerdo laboral, incluyendo el uso de pensiones económicas por ambas partes.	5. Salario. 6. Beneficios socio-económicos. 7. Seguridad social. 8. Motivación. 9. Familia.	1.1 Tipo de salario. 1.2 Está de acuerdo con el salario percibido. 1.3 Tiene conocimientos de lo negociado por su sindicato. 2.1 Tiene conocimiento de los Bonos discutidos en la negociación colectiva 2.2 Opinión sobre los beneficios existentes. 2.3 Recreación para los trabajadores. 3.1 Conformidad con la seguridad social 4.1 El contrato colectivo es un factor motivante para el desempeño laboral. 5.1. Está conforme con los beneficios para su familia que comprende el con	• Departamento de Recursos Humanos. • Los trabajadores. • El sindicato actual.	<u>Entrevista</u> de entrevista <u>Encuesta</u> Cuestionario Dicotómico SI-NO
---	--	--	--	--	--	---

Fuente: Acosta, Ruiz (2015).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Flames (2001), las técnicas recolección de datos representan una directriz metodológica que orienta científicamente la recopilación de información. Con respecto a los instrumentos de recolección de datos Sierra (2004), señala que son materiales que permiten adquirir, analizar datos mediante los cuales pueden ser comprobadas las hipótesis de investigación.

Las técnicas de recolección de datos que se aplicarán en este estudio son la entrevista y la encuesta, siendo estas las más adecuadas para obtener la información necesaria para fines de esta investigación. Es así, como Arias (2006:56), plantea que “el guión de entrevista es una técnica de recolección de información a partir de un formato previamente elaborado, el cual deberá ser respondido en forma escrita por el informante, mientras que El cuestionario lo conforma una lista de preguntas previamente organizados.”

Asimismo, se seleccionó la encuesta ya que se pretende indagar sobre los conocimientos que tienen los trabajadores con respecto a la negociación colectiva que se plantea en la institución de salud privada. Para Díaz de Rada (2001:13), “la encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.”

En relación a los instrumentos de recolección de datos, y en vista de que se seleccionaron dos técnicas, se tiene que, para la entrevista se utilizará como instrumento la guía de entrevistas ya que interesa conocer por parte de departamento de Recursos Humanos, datos importantes que solamente existen en la data de quien maneja el área de nómina en dicho departamento, sin embargo, como se señala anteriormente, es necesario realizar también una encuesta a los integrantes del sindicato actual (SINUTRAESCUAPIO), lo que requiere como instrumento el uso de una grabadora, para no perder detalles de la información que realmente recopilar y luego puedan ser vaciadas.

Otra de los instrumentos a utilizar es el cuestionario que ya que se puede realizar de muy fácil manera con preguntas dicotómicas o policotómicas, las cual permiten un nivel más detallado de información necesario para los requerimientos de este estudio, así como lo indica Gómez, (2006:127) “el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir”

Población y Muestra

En el plano de toda investigación se entiende por población según Arias (2006:81), como "el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio".

Por otra parte toda muestra Palella y Martins (Ob. Cit.: 116) la define como “subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población”

Para fines de esta investigación, se seleccionó a una población finita, conformada por los trabajadores afectados, el departamento de Recursos Humanos y los miembros del sindicato de la institución privada de salud, sin embargo se selecciona a un grupo de estas personas con la intención de averiguar algunos datos que nos ayuden con la recolección de información, nos referimos a este grupo de personas como muestra. Es así, como la muestra estará conformada por 25 trabajadores del sindicato de la mencionada institución pública de salud.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo presenta el análisis de los resultados concernientes a la investigación realizada. En cuanto a las técnicas de análisis de resultados, Arias (2006: 67), destaca que constituyen "la técnica, el procedimiento o forma particular de analizar y procesar datos o la información". Para efectos de esta investigación y de los objetivos establecidos se escogió como técnica de procesamiento la estadística descriptiva, debido a que analiza metódicamente los datos, simplificándolos y presentándolos en forma clara, eliminando así su confusión.

Una vez obtenida la información, mediante la aplicación de los instrumentos y las respuestas emitidas por los sujetos que conformaron la muestra de estudio, se procedió a la tabulación y análisis de datos, para ello se hizo necesario recurrir a la estadística descriptiva a través de tablas, cuadros y su representación gráfica, todo ello permitirá la interpretación confiable de los resultados. De esta manera, Arias (op. cit.), comenta que la estadística descriptiva es necesaria para considerar los datos resumidos a través de uno o varios valores que determinen los principales caracteres del fenómeno que se estudia.

Es decir, los datos recolectados son presentados a través de cuadros estadísticos en los que aparecen las frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por los sujetos encuestados en los renglones del instrumento aplicado. Lo anterior se aplica para cada pregunta establecida de acuerdo al cuadro técnico

metodológico y el diseño del instrumento efectuado en el presente estudio. Además a cada cuadro se le da su respectiva interpretación de las opiniones emitidas en formas porcentuales y representadas en gráficos circulares, para con ellos establecer las conclusiones sujetas a los objetivos previstos en la investigación.

Tabla 1:

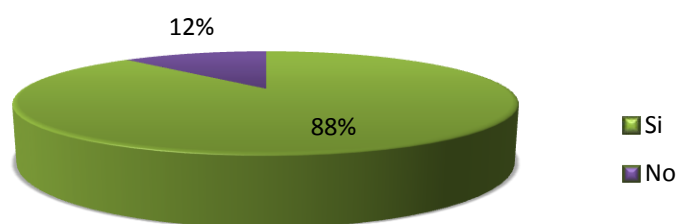
Ítem1 ¿Conoce lo que es la negociación colectiva?

Alternativa	Fi	%
Sí	22	88
No	3	12
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 1

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 1



Fuente: Acosta, Ruiz (2015).

De acuerdo a los resultados del ítem 1, el ochenta y ocho por ciento (88%) de trabajadores encuestados conoce lo que es la negociación colectiva, mientras que un doce (12%) sostuvo que no lo tiene claro. Esto permite inferir que la mayor parte de trabajadores tiene conocimiento del proceso de negociar un acuerdo laboral, incluyendo el uso de pensiones económicas entre empleados y patrono.

Tabla 2.

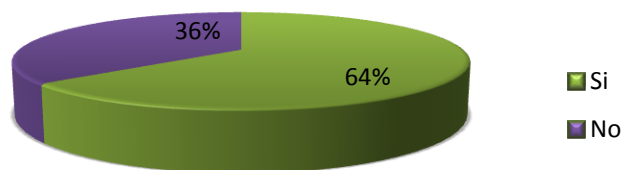
Ítem 2: ¿Conoce usted el contenido de la última contratación colectiva realizada por SUTRASALUD?

Alternativa	Fi	%
Sí	16	64
No	9	36
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 2

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 2



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Los resultados arrojaron que un sesenta y cuatro por ciento (64%) de los encuestados conoce el contenido de la última contratación colectiva, mientras que un treinta y seis por ciento (36%) opina que no lo posee. En este sentido, la mayoría sostiene que conoce lo contenido en el último contrato colectivo, lo que supone que saben de las remuneraciones y las condiciones de trabajo acordadas mediante la última negociación entre las partes (patrono-trabajadores) que han actuado libre, voluntaria e independientemente, así como las normas que rigen sus relaciones recíprocas de acuerdo a lo negociado.

Tabla 3

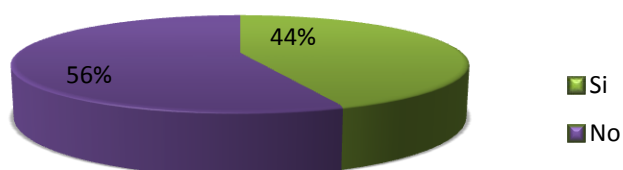
Ítem 3: ¿Considera que el ambiente de la última negociación de SUTRASALUD fue idóneo?

Alternativa	Fi	%
Sí	11	44
No	14	56
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 3

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 3



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Acorde con lo evidenciado en las respuestas de los trabajadores, un cuarenta y cuatro por ciento (44%) considera que el ambiente de la última negociación colectiva fue idóneo, mientras que la mayoría representada por el cincuenta y seis por ciento (56%) no lo considera así. Esta respuesta viene dada por la inconformidad que existe con el actual conflicto en la empresa, quien no reconoce el sindicato elegido y por la inconformidad dada por el contrato colectivo vencido, el cual no satisface los requerimientos de los empleados.

Tabla 4.

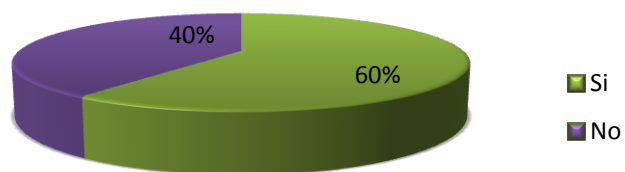
Ítem 4: ¿Conoce lo negociado por el sindicato SUTRASALUD durante el último contrato colectivo?

Alternativa	Fi	%
Sí	15	60
No	10	40
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 4

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 4



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Según los resultados encontrados, un sesenta por ciento (60%) de los encuestados sostiene que conoce lo negociado por el sindicato durante el último contrato colectivo, mientras que un cuarenta por ciento (40%) opinó que no, por lo que puede decirse que la mayoría tiene conocimiento de lo acordado y pactado por la gestión sindical anterior.

Tabla 5.

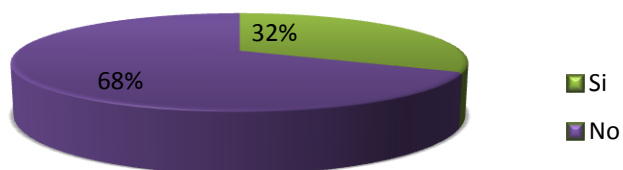
Ítem 5: ¿Considera que existió una buena negociación realizada por el sindicato SUTRASALUD?

Alternativa	Fi	%
Sí	8	32
No	17	68
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 5

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 5



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Según los resultados del instrumento aplicado, un treinta y dos por ciento (32%) de los empleados manifestó que considera que existió una buena negociación realizada por el sindicato anterior, mientras que un sesenta y ocho por ciento (68%) sostuvo que no lo es, lo que llama la profundamente la atención y mediante la presente investigación se evidencia el descontento de los trabajadores con el actual acuerdo colectivo que no es percibido como beneficioso para los mismos y por tanto manifiestan disgusto con la gestión sindical realizada en ese entonces.

Tabla 6

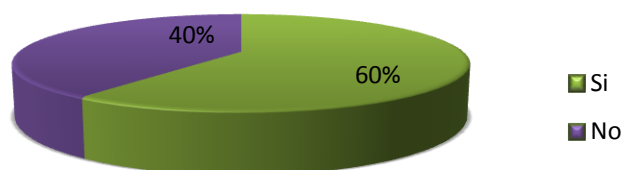
Ítem 6: ¿Considera que la negociación colectiva abre el espacio al diálogo entre empleador y empleados?

Alternativa	Fi	%
Sí	15	60
No	10	40
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Gráfico 6

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 6



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Las respuestas en este ítem muestran que un sesenta por ciento (60%) de los trabajadores considera que la negociación colectiva abre el espacio al diálogo entre empleador y empleados, mientras que un cuarenta por ciento (40%) sostuvo que no es así, lo cual puede deberse al conflicto sindical presente en la institución de salud privada, que de alguna manera hace que los empleados perciban la negociación colectiva más allá de ser un espacio de diálogo social, como una lucha generadora de conflictos laborales y que no siempre rinde los frutos esperados.

Tabla 7.

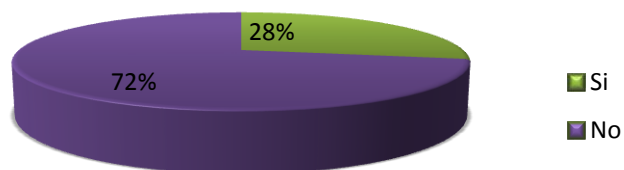
Ítem 7: ¿En la negociación colectiva de SUTRASALUD existió participación de los trabajadores?

Alternativa	Fi	%
Sí	7	28
No	18	72
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 7

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 7



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta el veintiocho por ciento (28%) de la muestra opinó que en la última negociación colectiva existió participación de los trabajadores, mientras que la mayoría representada por un setenta y dos por ciento (72%) sostuvo que no fue así. En este sentido, no se le brindó el adecuado espacio de participación a los trabajadores durante la gestión sindical anterior en el proceso de la última negociación colectiva realizada, lo que puede generar descontento y se aleja del deber ser del debido proceso.

Tabla 8.

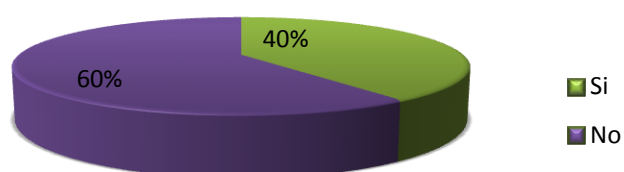
Ítem 8: ¿Se consiguió lo esperado en la última negociación colectiva de SUTRASALUD?

Alternativa	Fi	%
Sí	10	40
No	15	60
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 8

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 8



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Respecto a los resultados arrojados, se tiene que el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados manifestaron que se consiguió lo esperado durante la última negociación colectiva, frente a un sesenta por ciento (60%) que opinó que no fue así, lo que representa un conflicto pues los trabajadores no perciben que sus expectativas e intereses estén materializados en la última negociación colectiva, por lo que en su mayoría consideran que no se consiguió lo esperado.

Tabla 9.

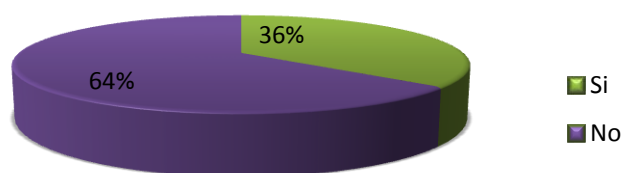
Ítem 9: ¿Considera que el sindicato SUTRASALUD realizó una gestión sindical eficaz?

Alternativa	Fi	%
Sí	9	36
No	14	64
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 9

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 9



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Los encuestados que manifestaron que el sindicato SUTRASALUD realizó una gestión sindical eficaz estuvo representada por el treinta y seis por ciento (36%), mientras que el sesenta y cuatro por ciento (64%) en base a la gestión sindical anterior opinó que no fue eficaz, esto puede deberse a que no le fueron atendidos sus requerimientos y expectativas, generando descontento con el acuerdo logrado.

Tabla 10.

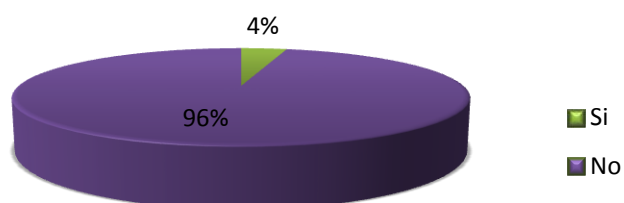
Ítem 10: ¿Está satisfecho con lo contemplado en la última negociación colectiva de SUTRASALUD?

Alternativa	Fi	%
Sí	1	4
No	24	96
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 10

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 10



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Según los resultados encontrados, un cuatro por ciento (4%) de la muestra expresó que está satisfecho con lo contemplado en la última negociación colectiva, mientras que un noventa y seis por ciento (96%) opinó que no lo está, ante lo cual se hace necesario la propuesta de un nuevo acuerdo, pues el contrato colectivo ya se encuentra vencido además de que no satisface los requerimientos esperados por los empleados quienes se hallan en la espera de una nueva negociación que resulte más beneficiosa.

Tabla 11.

Ítem 11: ¿Conoce los delegados del nuevo sindicato electo SINUTRAESCULAPIO?

Alternativa	Fi	%
Sí	17	68
No	8	32
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 11

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 11



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

De acuerdo a los encuestados, el sesenta y ocho por ciento (68%) manifestó poseer conocimientos sobre quiénes son los delegados del nuevo sindicato electo (SINUTAESCULAPIO), mientras que un treinta y dos por ciento (32%) sostuvo que no tiene conocimientos de los mismos. Esto representa una ventaja, pues la mayoría conoce quienes son los delegados del sindicato electo.

Tabla 12.

Ítem 12: ¿Está de acuerdo con el trabajo que realiza la actual organización sindical SINUTRAESCULAPIO?

Alternativa	Fi	%
Sí	22	88
No	3	12
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 12
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 12



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

El ochenta y ocho por ciento (100%) de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el trabajo que realiza la actual organización sindical (SINUTAESCULAPIO), pues fueron los representantes sindicales electos por ellos, mientras que un doce por ciento (12%) no está de acuerdo con dicha gestión sindical.

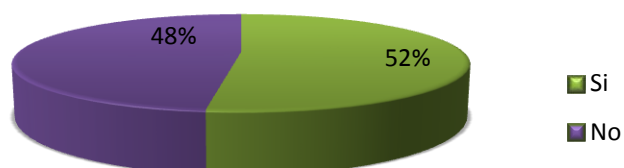
Tabla 13.

Ítem 13: ¿Conoce cuáles son las funciones del sindicato SINUTRAESCUAPIO?

Alternativa	Fi	%
Sí	13	52
No	12	48
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 13
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 13



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Según lo arrojado por la encuesta, los resultados estuvieron divididos ya que el cincuenta y dos por ciento (52%) de los encuestados manifiesta que han recibido información y conocen cuales son las funciones del actual sindicato, mientras que el cuarenta y ocho por ciento (48%) sostiene que no lo conoce, constituyendo una debilidad ya que los trabajadores deberían tener clara cuales son las funciones de la gestión sindical, asimismo, esta confusión puede deberse al hecho de que la empresa no reconozca al sindicato electo por lo que los empleados no saben exactamente cuáles son las funciones que este debe cumplir o las acciones que han de tomar.

Tabla 14.

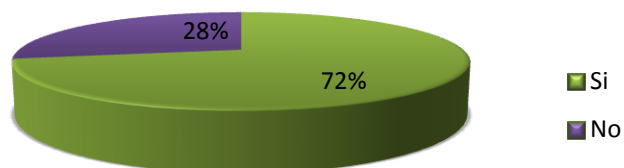
Ítem 14: ¿Tiene conocimientos de la propuesta de negociación colectiva gestionada por su actual sindicato SINUTRAESCULAPIO?

Alternativa	Fi	%
Sí	18	72
No	7	28
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 14

Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 14



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

De acuerdo a los resultados encontrados el setenta y dos por ciento (72%) de la muestra considera que conoce lo negociado por el actual sindicato, mientras que un veintiocho por ciento (28%) opina lo contrario, por lo que puede inferirse que la mayoría de los trabajadores conoce la propuesta de negociación colectiva gestionada por su actual sindicato.

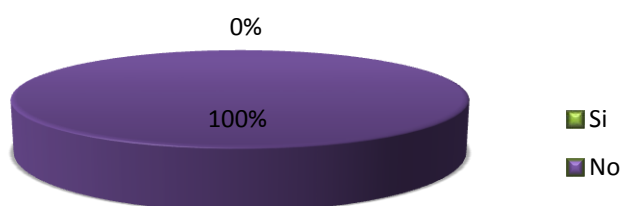
Tala 15.

Ítem 15: ¿La empresa asigna áreas para los delegados sindicales?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 15
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 15



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Según el cien por ciento (100%) de los encuestados la empresa no asigna áreas para los delegados sindicales. Cabe acotar que los sindicatos son instituciones que buscan reducir el conflicto, mediante el diálogo y la negociación seria, por lo que todo trabajador tiene derecho a pertenecer alguna la organización para la lucha por el bienestar común, de allí que las empresas tanto públicas o privadas deben respetar estos derechos, y proveer las condiciones para que dichas organizaciones puedan tener una adecuada gestión sindical.

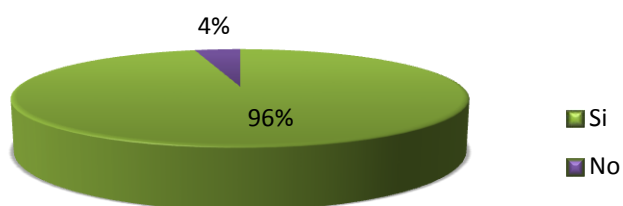
Tabla 16.

Ítem 16: ¿El sindicato SINUTRAESCULAPIO ha realizado reuniones con los trabajadores?

Alternativa	Fi	%
Sí	24	96
No	1	4
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 16
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 16



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

La muestra encuestada manifestó en noventa y seis por ciento (96%) que el actual sindicato electo ha realizado reuniones con los trabajadores, mientras que un cuatro por ciento (4%) opinó que no lo ha observado, esto resulta importante en cuanto a la necesidad de que para una adecuada gestión sindical se deben conocer los intereses, inquietudes y necesidades del colectivo, así como informar al mismo de los objetivos y metas organizacionales para la búsqueda del bien común.

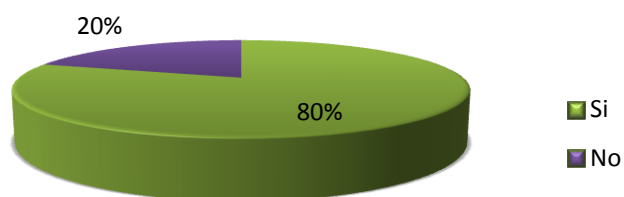
Tabla 17.

Ítem 17: ¿Le genera confianza la actual organización sindical?

Alternativa	Fi	%
Sí	20	80
No	5	20
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 17
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 17



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Acorde con los resultados arrojados un ochenta por ciento (80%) de la muestra sostiene que le genera confianza la actual organización sindical, mientras que un veinte por ciento (20%) manifestó que no es así. Para la eficaz gestión sindical es importante que se genere confianza en el colectivo por los delegados electos, pues ellos son los representantes en la negociación colectiva y en la lucha por los derechos de los trabajadores y de la adecuada relación que deba existir entre estos y el patrono.

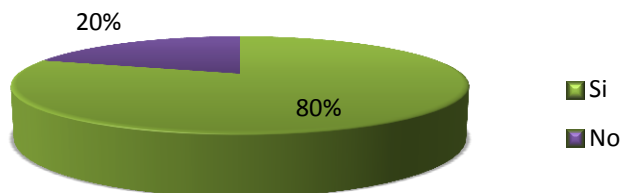
Tabla 18.

Ítem 18: ¿El actual sindicato promueve la participación de los trabajadores en cuanto a la negociación colectiva?

Alternativa	Fi	%
Sí	20	80
No	5	20
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 18
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 18



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Según lo arrojado por el instrumento aplicado un ochenta por ciento (80%) de los trabajadores considera que el actual sindicato promueve la participación de los trabajadores en cuanto a la negociación colectiva, mientras que un veinte por ciento (20%) sostuvo que no. Es importante que en la negociación colectiva se cuente con la participación de los trabajadores en la negociación colectiva como un mecanismo de solución de conflictos de carácter voluntario, predominantemente informal, no estructurado, que las partes utilizan para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable.

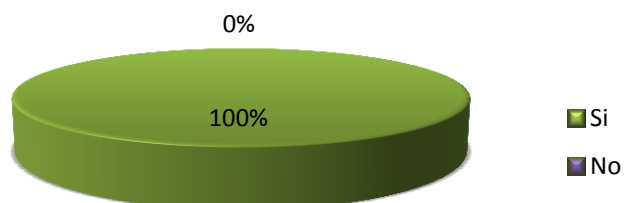
Tabla 19.

Ítem 19: ¿El actual sindicato ha realizado reuniones con el patrono?

Alternativa	Fi	%
Sí	25	100
No	0	0
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 19
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 19



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Un cien por ciento (100%) de los s encuestados sostuvo que el actual sindicato ha realizado reuniones con el patrono. Esto resulta importante pues es a través de estos encuentros entre las partes, que se puede llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación para el establecimiento del convenio de condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios, entre otros aspectos.

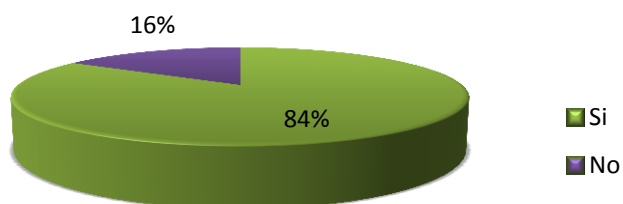
Tabla 20.

Ítem 20: ¿Considera que el actual sindicato representa eficazmente los intereses de los trabajadores frente a las reuniones con el patrono?

Alternativa	Fi	%
Sí	21	84
No	4	16
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 20
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 20



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

De acuerdo a los resultados encontrados un ochenta y cuatro por ciento (84%) de los empleados manifestaron que consideran que el actual sindicato representa eficazmente los intereses de los trabajadores frente a las reuniones con el patrono, mientras que un dieciséis por ciento (16%) opinó no. Es importante acotar que los representantes sindicales deben velar por responder eficazmente a la labor que les fue encomendada al resultar delegados electos para la gestión sindical.

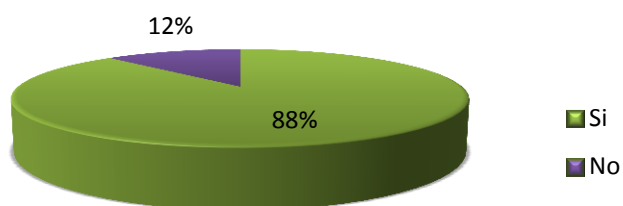
Tabla 21.

Ítem 21: ¿Conoce los beneficios salariales que se desea conseguir con el nuevo acuerdo colectivo?

Alternativa	Fi	%
Sí	22	88
No	3	12
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 21
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 21



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

El ochenta y ocho ciento (88%) de los encuestados expresaron que conocen los beneficios salariales que se desean conseguir con el nuevo acuerdo colectivo, sin embargo, un doce por ciento (12%) manifestaron que no es así. Es importante que los trabajadores tengan claros, sea objetivos y realistas con el acuerdo que desean conseguir a través de la negociación colectiva en cuanto a beneficios salariales.

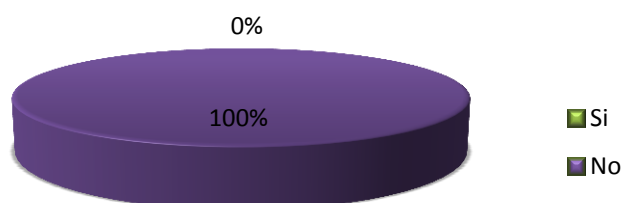
Tabla 22.

Ítem 22: ¿Está de acuerdo con el salario percibido?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 22
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 22



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Según los resultados arrojados el cien por ciento (100%) de trabajadores no está de acuerdo con el salario percibido. Este resultado evidencia la inconformidad y descontento del personal que labora en la empresa de salud privada, por lo que es importante el proceso de negociación para conciliar a las partes y llegar a un acuerdo de mayor agrado y aceptación entre los trabajadores y el patrono.

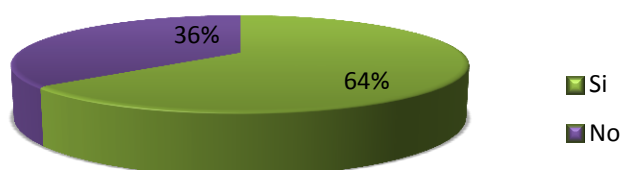
Tabla 23.

Ítem 23: ¿Tiene conocimiento de los Bonos discutidos en la negociación colectiva?

Alternativa	Fi	%
Sí	16	64
No	9	36
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 23
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 23



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

En la encuesta realizada un sesenta y cuatro por ciento (64%) de los trabajadores manifestaron que tiene conocimientos de los bonos discutidos en la negociación colectiva, mientras que treinta y seis por ciento (36%) sostuvo que no posee tal información.

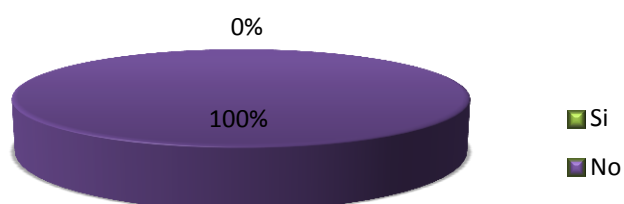
Tabla 24.

Ítem 24: ¿Considera satisfactorios los beneficios existentes?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 24
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 24



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

El cien por ciento de los empleados encuestados (100%) no considera satisfactorios los beneficios existentes. De tal manera, que se evidencia nuevamente la inconformidad del recurso humano que labora en la organización de salud privada, lo que requiere una oportuna atención y respuesta a través de los procesos de dialogo social que se permite al entablar la negociación colectiva y que se debe estar llevando a cabo en dicha institución.

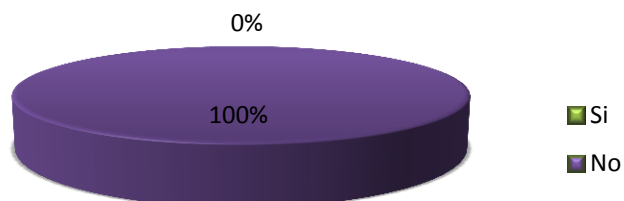
Tabla 25.

Ítem 25: ¿El actual contrato colectivo contempla la recreación para los trabajadores?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 25
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 25



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

De acuerdo a los resultados encontrados el cien por ciento (100%) de los trabajadores encuestados expresaron que el actual contrato colectivo no contempla la recreación para los trabajadores. Es importante resaltar que el disfrute de actividades recreativas es un derecho y un factor motivante importante, a través del cual se fomenta la integración, participación y bienestar del colectivo organizacional.

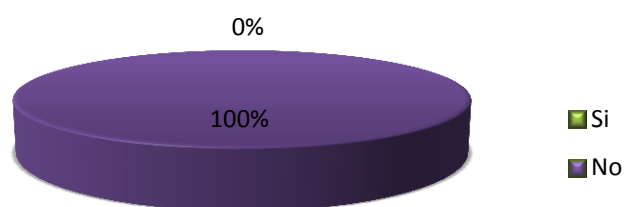
Tabla 26.

Ítem 26: ¿Está conforme con la seguridad social contemplada en el actual contrato colectivo?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 26
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 26



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

Según los resultados encontrados el cien por ciento (100%) de los trabajadores encuestados expresaron que no están conformes con la seguridad social planteada en el actual contrato colectivo. Debe acotarse que dicho contrato esta vencido desde el 2008 y no resulta beneficioso para los trabajadores, además de que genera inconformidad y es agente causal del actual conflicto laboral.

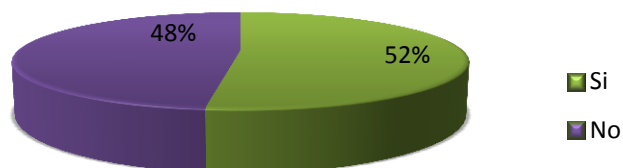
Tabla 27.

Ítem 27: ¿El contrato colectivo es un factor motivante para el desempeño laboral?

Alternativa	Fi	%
Sí	13	52
No	12	48
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 27
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 27



Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

De acuerdo a los resultados encontrados un cincuenta y dos por ciento (52%) de los trabajadores encuestados considera que el contrato colectivo es un factor motivantes para el desempeño laboral, mientras que un cuarenta y ocho por ciento (48%) opino que no lo es. De esta manera, se debe señalar que la negociación colectiva promueve la estabilidad de las relaciones laborales y puede incidir en el desempeño laboral de los mismos.

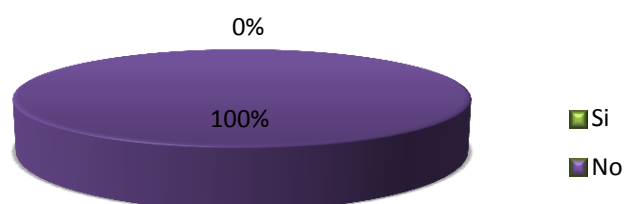
Tabla 28.

Ítem 28: ¿Está conforme con los beneficios para su familia que comprende el actual contrato colectivo?

Alternativa	Fi	%
Sí	0	0
No	25	100
Total	25	100,00

Fuente: Acosta, Ruiz (2015)

Gráfico 28
Distribución Gráfica de Frecuencia Ítem 28



Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

De acuerdo a los resultados arrojados el cien por ciento de los trabajadores (100%) no está conforme con los beneficios para su familia que comprende el actual contrato colectivo. Estos resultados evidencian la necesidad de una pronta negociación colectiva que les permita a los trabajadores asegurar salarios, beneficios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores una sola voz, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo.

En relación a las entrevistas efectuadas, la primera fue realizada a RRHH, donde se pudo apreciar que en la Institución las bases legales que se aplican con mayor énfasis en la negociación colectiva se refieren a las políticas de la institución y los convenios colectivos, de acuerdo a la información suministrada por el entrevistado. Sin embargo, este proceso de negociación debe apegarse a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) y su reglamento, entre otras.

En este sentido, las autoras de la investigación consideran pertinente citar la teoría de Kelsen Hans (1981), la cual está vigente al caso planteado, y describe las normas que pertenecen a un sistema jurídico, las cuales pueden ser del mismo o de diversos rangos; lo que permite hablar de la existencia de un marco de subordinación, el cual puede ser descrito de manera piramidal, por lo tanto, antes de solo regirse por los políticas de la Institución la negociación colectiva en la empresa de salud privada estudiada debe apagarse en primer lugar a lo establecido en la carta magna, en segundo a la ley orgánica del trabajo; en tercer

lugar a los decretos ministeriales, a los reglamentos de las leyes correspondientes y en última instancia a las contrataciones colectivas y políticas institucionales.

Asimismo, de acuerdo a la información obtenida se evidenció que en la Institución se conocen los procedimientos de negociación colectiva, aunque en la entrevista se manifestó que en este aspecto ocurre una irregularidad en vista de que la empresa tiene un contrato colectivo vencido desde el año 2008, lo cual constituye una anomalía. Los trabajadores saben que una negociación colectiva se puede realizar con ellos mismos, sin embargo su petición es que esto se haga con el sindicato para lo cual realizaron elecciones sindicales resultando así un nuevo sindicato llamado SINUTRAESCULAPIO, no obstante, la empresa desconoce el resultado de dichas elecciones y decide continuar haciendo el proceso de negociación con el antiguo sindicato, razón por la cual aparecen indistintamente en los resultados SINUTRAESCULAPIO Y SUTRASALUD como elementos del proceso de negociación.

En relación a la tercera pregunta realizada, se encontró que en la Institución donde se está realizando la negociación colectiva se presentan conflictos laborales con frecuencia dado que existe inconformidad laboral con el actual contrato colectivo vencido y con el desconocimiento por parte de la empresa de las elecciones sindicales realizadas por los trabajadores. Cabe destacar que la LOTTT no prevé la negociación de la convención colectiva de trabajo, con grupo de trabajadores, de allí que se tenga una de las partes, solo a las organizaciones sindicales para tal efecto, y que a la vez cumplan con los requisitos legales para ello.

En este sentido, las investigadoras pueden estimar o suponer que el conflicto que cotidianamente se expresan en la disposición del trabajo, o de la fuerza de trabajo, constituye parte del sustrato significativo sobre el cual se desarrolla la negociación, donde pueden ser explicitados. En otras palabras, el conflicto que puede estar implícito durante la cotidianidad del proceso productivo puede emerger discursivamente en la negociación colectiva; la que tiene como fundamento justamente la posibilidad de canalizar ese conflicto en una situación o marco de comunicación y poder mejorar así las condiciones laborales para el trabajador. Por lo tanto, la negociación colectiva supone un medio para superar los conflictos, aun cuando en este proceso dichos problemas emerjan con mayor notoriedad.

Por otra parte, de acuerdo a lo expresado por el departamento de RRHH se cumplen los canales regulares cuando se aplica una negociación colectiva en la organización. Asimismo, el entrevistado manifestó que no existe comunicación efectiva entre los representantes sindicales y el departamento de recursos humanos, debido a la incompatibilidad de intereses.

Así mismo, el departamento manifestó utilizar estrategias para la continua evaluación de las condiciones de trabajo pues está contemplado dentro de sus funciones, aun cuando no poseen una planificación estratégica para ello ni es aplicada periódicamente dicha estrategia. En este sentido, el departamento debe velar por la gestión y administración del capital humano de la empresa, sin embargo se ocupa del reclutamiento del personal mayoritariamente ya que se carece de programas de adiestramiento, desarrollo y motivación laboral.

Siguiendo en este orden de ideas, de acuerdo a la entrevista la institución no reconoce los nuevos representantes sindicales elegidos por los trabajadores por razones de la junta directiva de la empresa y ajenas al departamento siendo estos los garantes de las próximas negociaciones y teniendo estos la legitima ante las autoridades competentes. Asimismo, se evidenció que el actual proceso de negociación colectiva establecida con los nuevos voceros sindicales no se está realizando eficientemente, dado el desconocimiento de las elecciones realizadas por los trabajadores lo que ha dificultado y retrasado el proceso.

En este sentido, y de acuerdo las bases teóricas disertadas las investigadoras asumen como supuestos básicos en el análisis de la negociación, en primer lugar que el diálogo entre las partes se desarrolla en una realidad compartida acerca de la cual se establecen diferencias según los intereses y posiciones de poder ocasionando un conflicto en caso abordado; y, en segundo lugar, que la empresa no reconoce a su contraparte como un interlocutor válido para el establecimiento de un acuerdo que define el orden de la relación laboral en la empresa lo que ha retrasado la negociación.

Como se ha observado en la teoría, la voluntad de los directores sindicales es, a pesar de las coacciones tanto internas como externas a la relación laboral en particular, llegar a un acuerdo de forma colectiva, en el que se estima mejorar a las condiciones que pueden ser logradas en una negociación individual, siendo por lo tanto el diálogo el medio más eficiente para la mejora de sus condiciones de trabajo y empleo. Es por ello que la segunda entrevista realizada se efectuó a uno de los nuevos representantes sindicales de SINUTRAESCUAPIO.

De acuerdo a las respuestas obtenidas una vez efectuada la referida entrevista, se evidenció que como organización sindical, el representante electo y entrevistado sostiene encarnar los intereses de los trabajadores frente a la nueva negociación colectiva dado que esta fue la misión que le fue referida al resultar electo por los demás trabajadores.

Asimismo, sostuvo que como argumentos para llevar a cabo una mejor negociación colectiva tomaría el descontento económico y la productividad, ya que como empleados de la empresa de salud privada al estar inconformes con los beneficios y remuneración recibida, no se encuentran motivados lo suficiente, lo que repercute en una menor productividad laboral y una baja calidad de vida.

Por otra parte, en la Institución no existe participación directa de los trabajadores durante la aplicación de las negociaciones colectivas, dado que en la última convención colectiva no existió la participación deseada ni los beneficios alcanzados fueron los buscados, en este sentido, este sindicato con una nueva gestión busca solventar esos problemas y alcanzar a través del dialogo el salario y beneficio requerido por todos los trabajadores. También, el entrevistado agregó que para mejorar las negociaciones colectivas dentro de la organización se requiere del reconocimiento por parte de la junta directiva del sindicato electo y colocar un número de reuniones que satisfaga a ambas parte con la finalidad de cumplir con el debido proceso.

En este mismo sentido, el entrevistado sostuvo que cree que no es adecuado el proceso de negociación actual que pretende establecer la empresa de salud

privada a sus trabajadores, ya que no quiere reconocer las peticiones realizadas ni conceder los beneficios socioeconómicos demandados. Cabe resaltar que la negociación colectiva y las conciliaciones establecidas en la ley son obligatorias, en este sentido la autoridad administrativa tiene a su cargo el deber de buscar una solución armónica y pacíficas de las divergencias con la finalidad de erradicar el conflicto en la relación laboral empresa-trabajadores.

Desde esta perspectiva y en función de las respuestas obtenidas, en la organización ni se utilizan y aplican los aspectos legales en el desarrollo de la negociación colectiva así como tampoco se respetan las normativas para realizar una negociación colectiva, el sindicato entrevistado manifestó que al tener un contrato colectivo vencido desde hace tanto tiempo y al desconocer la empresa las elecciones sindicales efectuadas se atentan contra la normativa y el desarrollo de la negociación, constituyendo lo que ellos consideran una falta de respeto y un desacato a la ley.

Finalmente, con respecto a la última pregunta, el representante sindical considera ineficaces las negociaciones colectivas que se han realizado dentro de la organización pues la finalidad de éstas es un acuerdo que satisfaga a las partes involucradas, lo cual lamentablemente no ha sido logrado, sumado al hecho de se han negado a entregar memoria y cuenta de la gestión realizada.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El proceso de la negociación se configura como el conjunto de instancias en las que se definen los elementos del contrato colectivo, entre los trabajadores involucrados y el empresario. En tal proceso se reproducen ciertas normas de acción que, ya sea desde la tradición o la práctica recurrente, o propias de la estrategia contingente, dan cuenta de las competencias y recursos que son utilizados en pos de lograr una mejora en las condiciones de trabajo.

En el caso analizado la negociación colectiva se plantea valorada como un proceso informal de acuerdo con la empresa de salud privada, ubicada en Valencia Estado Carabobo, sin espacios para las transacciones formales entre las partes según el debido proceso. En este sentido, de acuerdo a la literatura revisada y expuesta en los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, la negociación colectiva es una institución válida que se mantiene en estos términos gracias justamente a su especificidad distintiva frente a la relación laboral cotidiana entre trabajadores y empresario. Cabe considerar que la negociación colectiva como una práctica continua implementada desde hace décadas, a cargo de los mismos dirigentes sindicales, supone la mantención de la relación laboral de acuerdo a un contrato colectivo producto de un convenio que se ha mantenido precisamente por su carácter aislado de otras prácticas de carácter informal que se mantienen cotidianamente, pero al mismo tiempo gracias a la personalización del sujeto negociador, es decir el representante sindical.

Para esta investigación se han integrado antecedentes de anteriores investigaciones que han permitido configurar la relación laboral en la pequeña empresa privada, para la observación particular de la negociación colectiva como objeto de estudio dentro de estas unidades productivas, es decir dentro de un contexto particular de interacción entre trabajadores y empresario. Esto permite fundamentar una primera definición elemental a modo de síntesis: la práctica de las relaciones laborales depende tanto de marcos estructurales como de la institucionalización, a partir de la interacción social, de un mundo social particular, ético normativo, según la distribución o configuración del poder entre las partes en la empresa como contexto fundamental de significado.

Tal definición no es sólo aplicable al caso de la pequeña empresa, desde la observación de este objeto de estudio es posible promover una observación de la relación laboral considerando ambas dimensiones, estructura y mundo social, analizando cómo se vinculan dentro del espectro de empresas definidas por la heterogeneidad productiva, es decir de acuerdo a la diversidad de tamaños de empresa, tipos de industrias y organización del proceso productivo, nivel de competencias y potencial de empleabilidad de los trabajadores, nivel de remuneraciones, etc. Justamente esta investigación ha focalizado la observación en la práctica de un elemento estructural, como son los derechos colectivos y en particular de la negociación colectiva, según la particular relación de poder que se establece en las pequeñas empresas privadas en el sector salud.

Siguiendo este orden de ideas, de acuerdo al primer objetivo establecido, referido a diagnosticar la gestión sindical que realizó SUTRASALUD en la Institución de Salud Privada, ubicada en Valencia - Estado Carabobo, se encontró

que de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores y la entrevista aplicada al nuevo sindicato dicha gestión no resultó lo suficientemente eficiente pues su propuesta no era conveniente para los trabajadores y además se negaron a entregar memoria y cuenta de la gestión realizada.

Cabe destacar que el sindicato es, el medio más idóneo por lo general, para lograr la representación laboral de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva pero este sindicato deberá agrupar a la mayoría de los trabajadores, y bajo ninguna circunstancia debe comportarse como instrumento de terceros, bien sea de los partidos políticos y organizaciones patronales, entre otros. El sindicato debe ser la consecuencia única y exclusiva de los deseos, exigencias y voluntad de sus miembros.

En este sentido, actualmente existe una tensión entre la empresa y los sindicatos ya que son organizaciones diferentes y autónomas, pero los intereses comunes han de ser mayores y más importantes que los intereses propios, a pesar de los conflictos generados entre ellos. Asimismo, la empresa ha de reconocer el derecho de asociación, de negociación y de contratación colectiva. Los sindicatos reconocen la contribución al empleo, el bienestar, el desarrollo y la paz social que hace la empresa, muy a pesar de que en ocasiones no se cumpla de esta manera.

Con respecto al segundo objetivo, referido a analizar las fortalezas y debilidades que posee el sindicato SINUTRAESCULAPIO en la Institución de

Salud Privada, ubicada en Valencia - Estado Carabobo, para lo cual se presenta el siguiente cuadro de acuerdo a la Matriz F.O.D.A.:

Cuadro N° 2
Matriz F.O.D.A.

Fuente: Acosta, Ruíz (2015)

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
Competencia y sentido de responsabilidad ante la labor encomendada.	Capacidad de realizar alianzas estratégicas para lograr una adecuada negociación colectiva.	Retraso en el proceso de negociación.	Desconocimiento por emp elec realizadas.
Apoyo por parte de la mayoría de los trabajadores.	Cambio de legislación, reconocimiento en las leyes a los sindicatos y al proceso de negociación.	Capital de trabajo inconforme con las condiciones laborales.	Desempeño bajo presión.
El sindicato anterior no hizo una buena negociación colectiva.	Captación del Mercado.	Deficientes habilidades gerenciales.	Ausencia de mejora continua.
Cultura Organizacional valores.	Liderazgo confiable	La mayoría de los trabajadores no se les proporcionan cursos, lo que puede generar una cierta desmotivación.	Baja productividad

En este sentido, se sintetizó la información recolectada mostrando las características positivas y negativas evidenciadas en el estudio para el sindicato referido. Cabe agregar que, este nuevo sindicato cuenta con el apoyo de los trabajadores para que represente sus intereses frente al proceso de negociación y quedar satisfechos respecto a lo logrado, pero también es importante que todos los movimientos realizados tanto por el sindicato como por la empresa, sean transparentes y del conocimiento de todos, de esta manera las relaciones serán mejores y los contratos colectivos también. Las opiniones recibidas al finalizar la negociación, también han de ser tomadas en cuenta por parte de los dirigentes, por lo que también se tiene en cuenta la aprobación de los demás trabajadores, lo que no es menor para los dirigentes.

Asimismo, el conflicto, definido como un fenómeno inevitable y colectivo en las relaciones laborales a partir de las interacciones entre los actores que negocian, es en este caso diferente puesto que se encuentra institucionalizado y no se debe intentar suprimirlo, sino superarlo a partir del diálogo (Castillo, 1999) y en esto estuvieron de acuerdo todos los entrevistados y encuestados. El hecho de que los actores actúen racionalmente hacia sus intereses habla de que quieren mantener las relaciones a futuro, así lo analiza el referido actor ya que si tuviera uno de ellos la posibilidad de engañar al opositor o de cooperar, debe pensar estratégicamente y a futuro, si en un tiempo más se vuelven a encontrar los mismos actores entonces tendrán que enfrentarse y si las relaciones se vieron perjudicadas por un engaño, se estará dando entrada a un posible conflicto.

Con respecto al tercer objetivo específico referido a determinar el proceso de negociación actual que pretende establecer la empresa de salud privada a sus

trabajadores, ubicada en Valencia - Estado Carabobo, se evidenció que la empresa desde el momento del nombramiento del nuevo sindicato no ha querido reconocer estas elecciones, donde se le da paso a una nueva propuesta sindical más conveniente para los trabajadores. Cabe destacar en este punto que existen diversas estrategias la cuales se pueden usar durante el proceso de una negociación colectiva de trabajo en el caso estudio, sin embargo, se debe definir claramente el mandato otorgado por los miembros sindicales a la delegación designada para realizar y seguir el desarrollo de la negociación.

Para este proceso de debe tener en cuenta y percibir las actitudes de los empleadores durante la negociación frente a las reivindicaciones presentadas, saber coger las oportunidades según los comentarios presentados durante las diferentes fases de la negociación. Mantenerse constantemente en contacto con las bases de la organización y asegurarse que los delegados estén de acuerdo en la continuación de la negociación y eventualmente, presentar contrapropuestas. Además considerar los objetivos generales y específicos que deben obtenerse con el acuerdo colectivo (con un cierto margen de flexibilidad) que deben ser concordados con las bases en la fase preparatoria de la negociación.

Por último, preparar la presentación de los resultados obtenidos a los mandantes (afiliados del sindicato) haciendo comentarios acerca de las reivindicaciones presentadas y sobre los resultados obtenidos (situación económica y social, consideración de los puntos logrados en otros sectores). Seguidamente, las partes involucradas en la negociación deberían analizar los efectos y el contenido del proyecto de acuerdo colectivo en su conjunto.

Esto implica pronunciarse en relación al impacto y consecuentemente, firmar o rechazar el proyecto.

Por otra parte, en base al estudio realizado se puede concluir que no existen sistemas formales de comunicación que incorporen con mayor énfasis a los sindicatos. Así como también la empresa debe tener en cuenta un estudio del clima organizacional que se presenta en la misma, con la finalidad de que la empresa haga participe a los dirigentes sindicales de las principales decisiones que involucren a los trabajadores y debe conocer las razones del descontento de los trabajadores, así como reconocer el sindicato electo.

Una vez hechas las conclusiones y de acuerdo a las dificultades que se presentan en la empresa estudiada, se le recomienda a la misma lo siguiente:

- ✓ La empresa debe reconocer las elecciones realizadas y comenzar el proceso de negociación que lleva retrasado.

- ✓ Se recomienda a la empresa formalizar las relaciones de comunicación entre directivos, sindicatos y trabajadores para que la misma pueda cumplir con su misión principal de manera eficiente arrojando resultados óptimos.

- ✓ La empresa debe crear un clima organizacional por medio de la comunicación con todo su personal desde los niveles tácticos y operativos, ofreciendo charlas para que los mismos puedan conocer sobre la misión, visión, objetivos, metas y planes que se desean llevar a cabo en la empresa con la

finalidad de que todo su personal se encuentre informado sobre las actividades que en ella se realizan.

✓ Se debe promover acciones para capacitar, adiestrar y motivar al personal de manejar de optimizar las condiciones de trabajo, mejorar el capital humano y elevar el desempeño y satisfacción laboral.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fidas. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Editorial Episteme. Caracas.

Benavides, Luisa (2002) **La flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones laborales.** Disponible en:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>

Castillo, C. (1999). **Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico.** Madrid: Ed. Pirámide.

Castro, M. (2003). **El proyecto de investigación y su esquema de elaboración.** (2ª.ed.). Editorial Uyapal. Caracas.

Flames, A. (2001). **Como Elaborar un Trabajo de Grado de Enfoque Cuantitativo para optar a los Títulos de Técnico Superior Universitario, Licenciado o equivalente, Especialista, Magíster y Doctor.** Calabozo: Cultura S.R.L.

Godoy, Noris (2005). **El rol de las organizaciones sindicales en la defensa de la salud y vida de los trabajadores (Caso: Sindicatos de la unión regional**

de trabajadores del estado Carabobo). [Tesis en línea] Disponible en:
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/org%20sindical.pdf>

Guaido, Carmen (2006) **Metodología de auditoría social como estrategia para mejorar la gestión de las organizaciones sindicales.** Trabajo presentado para optar al grado de Especialista en Auditoría. Barquisimeto.

Hernández, Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio (2006). **Metodología de la investigación. (4ta.ed.).** Editorial McGraw-Hill. México.

Hands, Rafael (2007). **Diálogo Social en Venezuela: Amplitud y participación.** Revista Portafolio de Inversiones, 3 (11): 56-57

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.908.** Abril 24, 2012. Caracas. Consulta el 20 de mayo de 2015 Disponible en: [http](http://www.gacetaoficial.gub.ve/)

Lorna, Martina (2014). **Sindicatos: Los convenios colectivos de trabajo.** [Artículo en línea] disponible en:
<http://conociendoeltrabajo.blogspot.com/2014/11/sindicatos.html>

Morales, Ivonne (2011). **Los procesos de negociación colectiva en el sector cauchero del estado Carabobo desde la perspectiva del diálogo**

social. Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1974). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Palella, S. (2006) **Metodología a de la investigación cuantitativa**. 2° ed. Caracas: FEDUPEL.

Perelló, Nancy (2005). **Gaceta laboral Universidad del Zulia. Libertad Sindical: Negociación colectiva y diálogo social**. Septiembre- diciembre volumen 11-numero 003.2005.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). **Gaceta Oficial N° 5.292 Extraordinario del 25-01**.

Reyes, Carlos (2007). **Ponencia: Negociación colectiva de trabajo en Venezuela**. Disponible en: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PonenciaNegociacioncolectivaCarlosReyes.pdf>

Rodelo, Emily (2010). **Administración de RRHH: Relaciones laborales**. [Artículo en línea] disponible en: <http://elcampodelosrrhh.blogspot.com/2010/02/relacones-laborales.html>

Sánchez, José; Barreto, Ana; Suarez, Carmen (2009). **El dialogo social en la hegemonía sindical, caso de estudio: pluralismo sindical en General**

Motors Venezolana. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo

Sherman, Arthur, Blohander, George, Snell Scott (2000). **Administración de Recursos Humanos.** 11^{va} Ed.

Sierra, Carlos. (2004). **Estrategias para la elaboración de un proyecto de investigación.** Maracay-Estado Aragua, Venezuela. Insertos Médicos de Venezuela C.A.

Urquijo, José (2005). **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.** Disponible en: (<http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-104363543/teora-de-las-relaciones.html>).

Visión Sindical (2001). **Origen de las organizaciones sindicales.** [Revista en línea]. Medio informativo de los trabajadores de Venezuela. Disponible en: <http://visionsindical1.blogspot.com/2011/02/origen-de-las-organizaciones-sindicales.html>

Yajure, Selva (20014). **El derecho laboral en Venezuela.** [Artículo en línea] disponible en: <http://selvamyajure.blogspot.com/2014/04/convencion-colectiva.html>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Para Empleados

Estimado Encuestado:

Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para responder el cuestionario que se presenta a continuación, el cual tiene como propósito obtener información que servirá de insumo para la elaboración del Trabajo de Grado titulado: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**. La información que usted genere tiene carácter estrictamente académico, por lo cual se le agradece completa franqueza al momento de responder las preguntas considerando la entera confidencialidad de la información suministrada, la cual será tratada con absoluta reserva y solo será analizada y procesada por la investigadora y tutora de este estudio. De antemano muchísimas gracias por su disposición y colaboración.

Instrucciones

- Lea cuidadosamente antes de responder cada ítem
- Marque con una "X" la opción que usted considere correcta.
- Procure responder todas las preguntas.
- En caso de duda consulte con la persona que le entregó el cuestionario.

Gracias por su colaboración.

Acosta Yaneyra
Ruíz Lorena

Datos principales:

Edad: _____ Cargo: _____

Tiempo en el cargo _____

Cuestionario:

Nº	ÍTEMS	SÍ	NO
1	¿Conoce lo que es la negociación colectiva?		
2	¿Conoce usted el contenido de la última contratación colectiva realizada por SUTRASALUD?		
3	¿Considera que el ambiente de la última negociación de SUTRASALUD fue idóneo?		
4	¿Conoce lo negociado por el sindicato SUTRASALUD durante el último contrato colectivo?		
5	¿Considera que existió una buena negociación realizada por el sindicato SUTRASALUD?		
6	¿Considera que la negociación colectiva abre el espacio al diálogo entre empleador y empleados?		
7	¿En la última negociación colectiva de SUTRASALUD existió participación de los trabajadores?		
8	¿Se consiguió lo esperado en la última negociación colectiva de SUTRASALUD?		
9	¿Considera que el sindicato SUTRASALUD realizó una gestión sindical eficaz?		
10	¿Está satisfecho con lo contemplado en la última contratación colectiva de SUTRASALUD?		
11	¿Conoce los delegados del nuevo sindicato SINUTRAESCUAPIO?		

12	¿Está de acuerdo con el trabajo que realiza la actual organización sindical SINUTRAESCULAPIO?		
13	¿Conoce cuáles son las funciones del sindicato SINUTRAESCULAPIO?		
14	¿Tiene conocimientos de la propuesta de negociación colectiva gestionada por su actual sindicato SINUTRAESCULAPIO?		
15	¿La empresa asigna áreas para los delegados sindicales?		
16	¿El actual sindicato SINUTRAESCULAPIO ha realizado reuniones con los trabajadores?		
17	¿Le genera confianza la actual organización sindical?		
18	¿El actual sindicato promueve la participación de los trabajadores en cuanto a la negociación colectiva?		
19	¿El actual sindicato ha realizado reuniones con el patrono?		
20	¿Considera que el actual sindicato representa eficazmente los intereses de los trabajadores frente a las reuniones con el patrono?		
21	¿Conoce los beneficios salariales que se desea conseguir con el nuevo acuerdo salarial?		
22	¿Está de acuerdo con el salario percibido?		
23	¿Tiene conocimiento de los Bonos discutidos en la negociación colectiva?		
24	¿Considera satisfactorios los beneficios existentes?		

25	¿El actual contrato colectivo contempla la recreación para los trabajadores?		
26	¿Está conforme con la seguridad social contemplada en el actual contrato colectivo?		
27	¿El contrato colectivo es un factor motivante para el desempeño laboral?		
28	¿Está conforme con los beneficios para su familia que comprende el actual contrato colectivo?		



GUIÓN DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Dirigida al personal del nuevo sindicato

1 ¿Cómo organización sindical representan los intereses de los trabajadores frente a la nueva negociación colectiva?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

2. ¿De los siguientes argumentos cuál tomaría usted en cuenta para llevar a cabo una mejor negociación colectiva?

Productividad _____

Desempeño _____

Profesionalización _____

Descontento económico _____

¿Por qué? _____

3.- ¿En la Institución existe participación directa de los trabajadores durante la aplicación de las negociaciones colectivas?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

4.- De los siguientes tipos de alineamientos ¿cuál usaría para mejorar las negociaciones colectivas dentro de la Organización?

Tiempo de Negociación _____

Número de reuniones _____

Número de Intervenciones _____

Duración de las intervenciones _____

Intervención en el Proceso _____

Otros. Especifique _____

¿Por qué? _____

5.- ¿Cree usted que es adecuado el proceso de negociación actual que pretende establecer la empresa de salud privada a sus trabajadores?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

6.- ¿En la Organización se utilizan y aplican los aspectos legales en el desarrollo de la Negociación Colectiva?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

7.- ¿En la Organización se respetan las normativas para realizar una negociación colectiva?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

8.- ¿Considera eficaces las negociaciones colectivas que se han realizado dentro de la organización?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____



GUIÓN DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Dirigida al personal del de Recursos Humanos

1.- En la Institución ¿qué bases legales se aplican con mayor énfasis en la negociación Colectiva?

L.O.T _____

Políticas de la Institución _____

Reglamentos de la Institución _____

Convenios Colectivos _____

Otros _____

¿Por qué? _____

2.- ¿En la Institución se conocen los procedimientos de negociación colectiva?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

3.- ¿En la Institución donde se está realizando la negociación colectiva se presentan conflictos laborales con frecuencia?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

4.- ¿Se cumplen los canales regulares cuando se aplica una negociación colectiva en la organización?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

5.- ¿Existe comunicación efectiva entre los representantes sindicales y el departamento de recursos humanos?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

6.- ¿El departamento utiliza estrategias para la continua evaluación de las condiciones de trabajo?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

7.- ¿Reconoce los nuevos representantes sindicales elegidos por los trabajadores?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

8.- ¿El actual proceso de negociación colectiva establecida con los nuevos voceros sindicales se está realizando eficientemente?

SÍ ____ NO ____ ¿Por qué? _____

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Fórmula Kuder Richardson (KR – 20)

Sujetos Ítems	1	2	3	4	5	Total 1	Total 0	P	Q	P. Q
1	0	1	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
2	0	1	1	1	0	3	2	0,60	0,40	0,24
3	0	0	1	1	0	2	3	0,40	0,60	0,24
4	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
5	1	1	1	1	1	5	0	1,00	0,00	0,00
6	1	0	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
7	1	0	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
8	0	1	0	1	1	3	2	0,60	0,40	0,24
9	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
10	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
11	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
12	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
13	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
14	1	1	0	1	0	3	2	0,60	0,40	0,24
15	1	1	1	1	1	5	0	1,00	0,00	0,00
16	0	0	0	0	1	1	4	0,20	0,80	0,16
17	1	1	1	1	1	5	0	1,00	0,00	0,00
18	1	1	1	1	1	5	0	1,00	0,00	0,00
19	1	0	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
20	1	0	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
21	1	0	1	1	1	4	1	0,80	0,20	0,16
22	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
23	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
24	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
25	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
26	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
27	0	1	0	1	1	3	2	0,60	0,40	0,24
28	0	0	0	0	0	0	5	0,00	1,00	0,00
X i	10	9	12	14	12	57	73	11,40		2,24
(Xi - $\bar{X}$)²	1,96	5,76	0,36	6,76	0,36	15,2				

Fórmula Kuder Richardson

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \times \frac{St^2 - \sum p \cdot q}{St^2}$$

Dónde:

K= Número de ítems del instrumento

p= Personas que responden afirmativamente a cada ítem)

q= Personas que responden negativamente a cada ítem

Xi= Puntaje total de cada encuestado

St²= Varianza total del instrumento

$$\frac{26}{26-1} \times \frac{15,2 - 2,24}{15,2} = 1,04 \times 0,85 = \mathbf{0,88}$$

Valores de interpretación

Escala	Criterios
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hurtado (2002)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, Gerardo I. Vásquez J. profesor (a) de RELACIONES DE TRABAJO, hago constar que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA, UBICADA EN VALENCIA- ESTADO CARABOBO**, presentado por las Bachiller: **Acosta Yaneyra** y **Ruíz Lorena** para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

A mi juicio considero que dicho instrumento reúne las condiciones y atributos suficientes para lograr el objetivo propuesto y en consecuencia recomiendo su aplicación en virtud de que posee validez de contenido requerido para los fines diseñados.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada.

Prof. Gerardo I. Vásquez J.

C.I: V-3.573.253

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							

Nro.	Aspectos Generales	SI	NO	Observaciones
1	El instrumento posee instrucciones a seguir por la persona consultada.			
2	Los ítems permiten el logro de los objetivos relacionados con la investigación.			
3	Los ítems están presentados en una forma lógica secuencial.			
4	El número de ítems utilizados es suficiente para recoger la información.			

Condición de la Validación	
Aplicable	
Aplicable atendiendo a las observaciones	
No aplicable	

Fecha de Validación_____

Firma_____