



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo Especial de Grado

**EXPERIENCIAS DE SOCIALIZACIÓN CORPORATIVA A TRAVÉS DE  
LOS PASANTES Y APRENDICES EN CVG EDELCA**

presentado por  
Martínez Sifontes Mónica Beatriz  
para optar al título de  
Especialista en Gerencia de RRHH y RRII

Asesor  
Mcs. José Sánchez.  
Mcs. en Planificación Curricular.

## DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por permitirme alcanzar una de mis metas.

A mis Padres, por darme la vida y enseñarme que los sueños se alcanzan con amor, trabajo y constancia.

A mis Hermanos, por todo el apoyo que me brindan para realizar mis estudios.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la profesora Elizabeth Martínez por las orientaciones que me proporciono para poder llevar a cabo este proyecto.

A los profesores por sus experiencias compartidas con nosotros para ayudarnos a ser mejores profesionales.

Al Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca por todo su apoyo brindado.

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	.iii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	.ix
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>INTRODUCCION</b> .....	13
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	15
Justificación e Importancia de la Investigación .....	.24
Objetivo General .....	27
Objetivos Específicos.....	27
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
Bases Teóricas.....	.28
Socialización Organizacional.....	.29
Socialización y Cultura Organizacional.....	40
Socialización, y satisfacción y rendimiento laboral .....	41
Socialización y motivación.....	41
Beneficios de la socialización.....	42

### **CAPÍTULO III. MARCO REFERENCIAL**

Antecedentes de la organización.....	44
Ubicación geográfica.....	45
Misión.....	47
Visión.....	47
Fines.....	48
Valores.....	48
Estructura Organizativa.....	50
Fundación de Educación e Industria (FUNDEI) y el Programa Nacional de Pasantías.....	52
El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).....	53
Bases legales.....	54
Normativa Organizativa sobre pasantes.....	57
Definición de términos.....	59

### **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

Tipo de Investigación.....	61
Diseño de la Investigación .....	62
Población .....	63
Variable.....	64
Definición de variable.....	64
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	66
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	67

**CAPÍTULO IV. ANALISIS Y RESULTADOS**

Tipo de análisis.....	69
Presentación de resultados.....	69

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....84****BIBLIOGRAFÍA.....86****ANEXOS**

Anexo A. Convenio Fundei con la Empresa .....	89
Anexo B. Cuestionario.....	99

**LISTA DE FIGURAS**

<b>FIGURAS</b>	<b>pp</b>
1 Número de pasantes, aprendices y trabajadores de CVG Edelca.....	22
2 Las dos caras de la adaptación mutua entre personas y organizaciones.....	30
3 Modelo de socialización organizacional.....	32
4 Balance de expectativas entre empleados y organización.....	33
5 Verificación de las prácticas de socialización eficaces.....	36
6 Políticas de Responsabilidad Social de CVG Edelca.....	51
7 Operacionalización de las variables.....	65

**LISTA DE CUADROS**

<b>CUADRO</b>	<b>pp</b>
1 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si pertenecen al numero de pasantes y aprendices de CVG Edelca.....	70
2 Distribución Absoluta y Porcentual sobre el Conocimiento de los Aspectos Legales de los Aprendices y Pasantes a nivel empresarial .....	71
3 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si conocen los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona.....	72
4 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si se sienten adaptados a los procesos que se desarrollan en la empresa.....	74
5 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si cumplen eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa.....	75
6 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía.....	76
7 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibió la información adecuada al ingresar en la empresa del rol que debía cumplir.....	78
8 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibieron información al ingresar sobre la misión, visión, valores y objetivos de CVG Edelca.....	79



9 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si considera que su actuación y desenvolvimiento dentro de la empresa es eficiente.....81

10 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si consideran que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma. 82

## LISTA DE GRAFICOS

<b>GRAFICOS</b>	<b>pp</b>
1 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si pertenece al grupo de pasantes y aprendices de CVG Venalum.....	70
2 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si reciben entrenamiento de en cuanto a las normativas y procedimientos de pasantías.....	71
3 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si conocen los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona.....	73
4 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si se sienten adaptados a los procesos que se desarrollan en la empresa.....	74
5 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si cumplen eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa.....	76
6 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía.....	77
7 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibió la información adecuada al ingresar en la empresa del rol que debía cumplir.....	78

- 8 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibieron información al ingresar sobre la misión, visión, valores y objetivos de CVG Edelca.....80
- 9 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si considera que su actuación y desenvolvimiento dentro de la empresa es eficiente.....81
- 10 Distribución Absoluta y Porcentual sobre si consideran que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma. 83

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN  
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRH

**EXPERIENCIAS DE SOCIALIZACIÓN CORPORATIVA A TRAVÉS DE  
LOS PASANTES Y APRENDICES EN CVG EDELCA**

Autor: Mónica Martínez.

Tutor: José Sánchez.

**RESUMEN**

El proyecto que a continuación se presenta consiste en conocer las Experiencias de Socialización Corporativa a través de los Pasantes y Aprendices en la empresa Electrificación del Caroní (CVG EDELCA) que a pesar de ser un personal transitorio dentro de la organización requiere de cierta información sobre la misma que solo puede ser proporcionada por medio de la socialización. Los pasantes y aprendices al igual que el resto de individuos requieren conocer los aspectos más relevantes de la organización para así identificarse con ella en el menor tiempo posible y de esta forma dar lo mejor de sí durante su estadía en la empresa. La investigación es de campo, el diseño es de tipo descriptivo; la población está constituida por los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG EDELCA, la recolección de datos se efectuó por medio de la técnica de entrevista estructurada utilizando como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas con dos tipos de respuestas, las cuales arrojaron como resultado que los pasantes y aprendices de CVG Edelca en virtud de que no reciben al momento de su ingreso información necesaria sobre la organización que les permita conocer su cultura y facilite su identificación con la misma no logran aprovechar de forma más efectiva su estadía dentro de la organización .

## INTRODUCCION

Las organizaciones son sistemas constituidos por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito o mantener su continuidad. La premisa de los modelos de cambio organizacional esta basada en que las personas y las organizaciones pueden ser unidad mediante diversas intervenciones como lo son los cambios en la estructura o en los empleados en términos de cambios en creencias, valores y actitudes así como en el aumento de su compromiso y motivación.

Sin embargo, este cambio entre el individuo y la organización no necesariamente se produce durante la estadía del individuo dentro de la organización sino que se puede producir al momento en que se realiza su ingreso en la misma y es por medio de la socialización organizacional. La Socialización Organizacional es un proceso especialmente efectivo que permite a las organizaciones transmitir a sus nuevos empleados la cultura organizacional y alinear las metas y objetivos de la organización con los del nuevo empleado.

Pocas veces se presta la atención adecuada al proceso de orientación del individuo cuando ingresa en una organización, siendo este un momento da gran importancia en la vida laboral de todo individuo, pues, hace su entrada en el mundo laboral. El impacto que se produce al tener el primer contacto dentro de una organización, marca la diferencia en el comportamiento que el individuo va a tener dentro de la misma.

La primera impresión es la que prevalece, por lo tanto la organización debe proporcionar los mecanismos necesarios para la adaptación rápida del individuo a la organización y a las labores que debe desempeñar, siendo la socialización el elemento fundamental para lograrla.

En virtud de la relevancia que tiene la socialización de los individuos dentro de una organización, el propósito general de esta investigación ha sido conocer las experiencias de socialización corporativa a través de los pasantes y aprendices de CVG Edelca, quienes al igual que el resto de los individuos que ingresan por primera vez en una organización están ansiosos por lo que esperan de ellos en la organización y desconocen a ciencia cierta como es el ambiente dentro de estas.

Esta investigación ha sido dividida en cuatro capítulos. En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, justificación e importancia de la investigación y sus objetivos. En el segundo, el marco teórico en el que se presenta el tema sobre el cual se realiza la investigación, el tercer capítulo el marco referencial en el cual se realiza una identificación de la empresa, en el cuarto capítulo se incorporan las orientaciones metodológicas que se aplicaron para desarrollar la presente investigación y en el quinto capítulo se muestra el análisis de los resultados de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Luciera que un trabajo académico de especialización orientado a generar, mantener, evaluar y optimizar un proceso de socialización organizacional para pasantes y aprendices INCE, es obvio, innecesario e impropio.

La situación planteada en términos de reto consiste en que un número aproximado de tres mil (3000) personas en su condición de: pasantes y aprendices, deambulen en una organización sujeto contextual de esta investigación sin mayor grado de conexión con elementos vinculantes e información que permitan un ajuste mejor en su conexión con la empresa en cuestión.

Esto puede tener un efecto negativo no solo en la percepción acerca de las potencialidades y capacidades de la organización sino una desorientación inicial que afecte las expectativas y la respectiva formación de este tipo de personas que ingresan al mundo laboral de manera inicial e inclusive en su propio proceso formativo.

Es el caso que, para todo individuo los primeros momentos en una organización están llenos de incertidumbre y ansiedades, pues se enfrenta a un ambiente desconocido donde debe demostrar sus capacidades o evidenciar sus actitudes y aptitudes en los retos que se le plantean en la formación y su desarrollo posterior o en satisfacer las exigencias para lo cual es contratado bajo diversas modalidades de régimen especial o no. El individuo tiene el reto de adaptar su manera de pensar y sus habilidades al puesto y a la organización (Cable y Parson, citados por Aguilar y Sastre, 2003).

Poseer las habilidades y tener la mayor disposición para realizar un trabajo dentro de una organización, no es suficiente sino se cuenta con mecanismos idóneos para proporcionar la información necesaria sobre la organización y el puesto de trabajo, así como otros elementos iniciales que propicien las bases de un adecuado y balanceado contrato psicológico entre las partes para facilitar los procesos de interacción tanto laboral, personal y profesional de ser el caso.

La sola buena fe por parte del individuo no basta, se requiere además que la organización asuma la responsabilidad de incorporarlo a su cultura y a las funciones que le corresponda desempeñar de manera menos traumática, a los fines de aprovechar al máximo el potencial de éste.

Cada organización cuando nace crea patrones de conducta que indican a sus empleados la forma en que deben comportarse dentro de ella, y que sirven para identificarla y diferenciarla de otra. Seguir esos patrones representa un choque para el individuo cuando se ingresa



independientemente de su temporalidad, horizonte organizacional o retos a resolver a corto, mediano o largo plazo.

Las organizaciones se diferencian unas de otras a través de su cultura. Schein (citado por Kinicki y Kreitner, 2003), afirma que el arraigo de una cultura es un proceso docente, en el que los miembros de la organización se transmiten entre ellos los valores, creencias, expectativas y comportamientos propios de la organización.

La socialización constituye pues, un mecanismo clave para la transmisión de la cultura organizacional, mediante este proceso la organización logra moldear el comportamiento de los individuos al comportamiento propio de la organización. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2005), opinan que las organizaciones logran la eficacia cuando sus empleados comparten los valores organizacionales.

Cuando una persona se integra a una organización, luego de pasar por un largo proceso de reclutamiento y selección, la organización a través de la Instancia de Recursos Humanos debe preocuparse por crear condiciones que permitan al individuo desenvolverse con el máximo de su potencial, para así generar mayor productividad y colaborar en la consecución de los objetivos de la organización.

Para el individuo sus primeros momentos en la organización están llenos de incertidumbre y ansiedad, Cable y Parsons, (citados por Sastre y Aguilar, 2003), opinan que la ansiedad del individuo recién incorporado se debe a que no posee rutinas que le permitan desempeñar su trabajo o sus

relaciones con los demás individuos miembros de la organización por lo tanto su inclusión será amenazada si no se cubren las expectativas que generan esos estadios en los trabajadores.

Proporcionar la información necesaria para que un individuo conozca realmente como desempeñar las funciones de su puesto, es tarea de la organización pero también el ofrecer elementos informativos de manera sistemática, asertiva y clarificante los cuales den certeza y claridad en la relación y hasta pueden mejorar el clima psicológico.

El individuo por si sólo no es capaz de alcanzar todas sus necesidades, para ello requiere unir sus esfuerzos a los de otros individuos. Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común a través de la división del trabajo y funciones, y de una jerarquía de autoridad y responsabilidad. (Schein, 1982).

En ese sentido, para que la organización empiece a funcionar requiere reclutar a sus empleados, seleccionarlos, entrenarlos y socializarlos. La labor de recursos humanos no termina con la contratación del individuo, sino que pasa a otra también importante, como es la integración.

Guth (2004), considera que la integración de recursos humanos es un conjunto de actividades administrativas que realizadas gradualmente, proporcionan al trabajador nuevo ingreso los elementos relacionados con la funciones a desempeñar, y con las estructuras jurídicas, económicas,

culturales y sociales que caracteriza a dicha organización facilitando la incorporación armónica y efectiva a la misma.

La integración que se logra con la socialización, ayuda a superar el impacto cultural que sufre el pasante y el aprendiz por la pérdida de los símbolos y referencias que forman parte de su conducta, como la forma de saludar, de dar instrucciones y recibirlas, entre otras, que se ven afectados por la nueva cultura a la que deben enfrentarse, más aún cuando se trata de personas que están entrando por primera vez al mundo laboral del cual desconocen totalmente la dinámica de funcionamiento, como así lo menciona (Guth, 2004).

No importa lo efectivo que pueda ser el individuo para enfrentarse al nuevo ambiente, de igual forma se produce un sentido de pérdida, frustración y ansiedad.

La socialización por medio de programas de integración bien diseñados permite cubrir las necesidades básicas de pertenencia, estima y seguridad del pasante y del aprendiz. Mediante la socialización del personal pasante y aprendiz Ince, la organización además de reducir la incomodidad que se produce al ingresar en un mundo desconocido, facilita la adaptación al ambiente laboral y fomenta las buenas relaciones públicas con los miembros de la organización.

Es a través de la socialización que se puede lograr que los pasantes y aprendices se vean como parte de la organización o como extraños, de la forma como se sientan va a depender su desenvolvimiento dentro de la

organización. Sastre y Aguilar (2003), plantean que socializar al personal es un proceso que debe ser llevado por toda organización ya que por medio de el se logra dar continuidad a la cultura organizacional y se dota al personal de herramientas para poder responder a las diferentes situaciones que se les presenten en su trabajo y con los demás miembros de la organización.

No basta con atraer y captar personal altamente calificado sino se le saca el máximo provecho a su talento. Es necesario también que la organización colabore en la adaptación del individuo a su lugar de trabajo, para así obtener de él lo mejor de sus capacidades.

La desorientación por la que pasa todo individuo al ingresar en una organización si no es atendida en su momento oportuno, es decir; al momento de ingresar, genera a cierto plazo insatisfacción laboral, estrés y falta de compromiso hacia la organización.

En el caso de la empresa CVG Electrificación del Caroní (EDELCA), se viene aplicando desde hace algunos años un programa de inducción para los nuevos empleados con el objeto de socializarlos, sin embargo; a los trabajadores de régimen especial (pasantes y aprendices INCE) quienes también constituyen parte de la población de la organización no se les da ningún tipo de orientación cuando ingresan en dicha empresa.

Así como todo recurso humano, los pasantes y aprendices también requieren que se les proporcione información sobre la organización y las actividades que van a desarrollar dentro de ellas durante su estadía.

CVG EDELCA consciente de que es una de las empresas hidroeléctricas que genera más impacto ambiental en el mundo y cumpliendo con su cuota de responsabilidad social empresarial ha incluido dentro de sus políticas el desarrollo de diversos programas dentro de los cuales se encuentran: creación escuelas, programa de generación de hidroeléctrica mediante la creación de microcentrales con la participación de las comunidades, el programa Mayu, que significa esfuerzo colectivo en la lengua pemona, por medio de cual se persigue el fortalecimiento de la vida y las costumbres indígenas, incorporando elementos de tecnología de bajo impacto ecológico con el objeto de proporcionar educación, salud, servicios básicos y desarrollo comunitario entre otros.

De igual forma posee programas destinados a la recuperación de parques naturales, mantenimiento de áreas verdes de Ciudad Guayana, patrocinio a escuelas y centros de capacitación, así como la creación del Ecomuseo del Caroní, centro cultural para el disfrute de la región y todo el país.

La responsabilidad social empresarial no se limita al aspecto ambiental sino que también encierra otras áreas como lo son la comunidad, el mercado y la fuerza laboral en cual está incluido todo lo concerniente a los empleados, medio ambiente de trabajo, seguridad, condiciones laborales, entre otros.

Aun cuando CVG EDELCA cumple con la responsabilidad empresarial mediante proyectos para preservar el medio ambiente y dar participación a las comunidades, también es relevante que considere la socialización de los

pasantes y aprendices como una oportunidad de inversión social mediante el cual contribuye a la creación del capital humano para la empresa.

La socialización es una herramienta que le permite a CVG EDELCA como organización que cumple con la responsabilidad social empresarial, dar las pautas necesarias para que los pasantes y aprendices se formen como personas y futuros profesionales insertándolos en el ambiente laboral y proporcionando las herramientas necesarias para desempeñar su papel dentro de la sociedad.

Es importante destacar que aun cuando lo esperado es que la permanencia de los pasantes y aprendices en la empresa sea transitoria, el volumen de ingresos anuales de este tipo de trabajadores en dicha empresa es muy elevado.

En la siguiente figura se muestra el número de pasantes y aprendices que han ingresado hasta la fecha en comparación con el número de trabajadores fijos que posee la empresa:

### FIGURA N° 1

#### NUMERO DE PASANTES Y TRABAJADORES DE CVG EDELCA (2006)

TRABAJADORES DE REGIMEN ESPECIAL		TRABAJADORES FIJOS	TOTAL TRABAJADORES
PASANTES	APRENDICES		
2940	60	5500	8500

Fuente: Elaboración propia.

Proporcionar la orientación debida a los pasantes y aprendices significa aprovechar el talento y las capacidades que este tipo de trabajadores pueda ofrecer a la organización por lo que la adecuada socialización facilitará ese proceso.

Considerar la socialización como un proceso exclusivo de las grandes organizaciones es un error, muchas empresas independientemente del tamaño que tengan se ven afectadas por no informar sus nuevos empleados sobre todos los aspectos propios de la organización y del cargo a desempeñar.

De igual manera no se debe considerar inadecuada la idea de incorporar a los pasantes y aprendices en un programa de socialización pues muchos de ellos luego pasan a formar parte de lista de personal fijo de la empresa. La socialización de los pasantes y aprendices INCE es muy importante como para dejarla al azar, es necesario tener un método minucioso si se quiere que los pasantes y aprendices sean trabajadores eficientes.

Dada la importancia, en Ciudad Guayana socializar a sus pasantes y aprendices ha sido una labor emprendida por las grandes organizaciones tuteladas por la Corporación Venezolana de Guayana (CVG) tal es el caso de CVG Venalum, CVG Bauxilum y CVG Alcasa, entre otras.

Aún cuando Edelca forma parte del grupo de empresas tuteladas por la CVG, no se ha preocupado por brindar socialización a los pasantes y aprendices, quienes no reciben la información necesaria sobre la

organización y sobre la actividad que deben realizar, lo cual no les permite sacar el mayor provecho a su estadía dentro de la organización.

Sin embargo, siendo tan elevado el índice de trabajadores de régimen especial que ingresan constantemente a la empresa, esta debe considerar la necesidad de establecer herramientas destinadas a incorporar a los pasantes y aprendices de la misma forma que lo hace con los nuevos ingresos.

Por medio de esta investigación se pretende saber ¿en qué forma la empresa facilita el aprendizaje de los trabajadores de régimen especial?, ¿de qué manera afecta la responsabilidad patronal el tener trabajadores de régimen especial poco informados de los riesgos a los cuales son sometidos?, ¿cómo han hecho estos trabajadores para integrarse a su grupo de trabajo y a la cultura de la organización?, ¿cuán obligada está la empresa a socializar a los pasantes y aprendices?.

### **Justificación e Importancia**

Para las organizaciones, el trabajador debidamente integrado representa uno de los mayores bienes, por lo que es muy importante la forma en que se le inicia. Un buen principio significa un mínimo de tiempo invertido y un incalculable porcentaje de interés a futuro; no sólo aumenta la productividad sino también la eficiencia y reduce las sustituciones de personal.



La socialización es un proceso que debe ser impartido a todo personal nuevo, incluyendo aprendices, pasantes aún cuando su estadía en la empresa sea por cortos períodos.

La necesidad de que se les socialice radica en que toda persona al momento de que ingresa en una empresa posee muchas inquietudes sobre el puesto que va a ocupar, se pregunta cómo es el ambiente de trabajo, cuál será la cultura organizacional, qué esperan de su gestión, no saben a quiénes acudir en caso de alguna duda, en fin son muchas las interrogantes que puedan tener.

Estas inquietudes también las tienen los pasantes y aprendices cuando entran en una organización, inquietudes que de no ser respondidas por las personas idóneas en su momento oportuno trae como consecuencia el que se cree un clima de inseguridad y de desorientación en ellos, retardando de esta manera su proceso de adaptación dentro de la empresa .

Es necesario tomar en cuenta que al socializar a los pasantes y aprendices se logra minimizar la curva de aprendizaje contribuyendo a que sean más productivos y a que puedan aprovechar mejor el tiempo en virtud que su estadía dentro de la empresa regularmente es por un corto período.

El desarrollo de un programa de socialización permite incrementar la integración grupal y disminuir el tiempo de adaptación de los pasantes y aprendices dentro de la organización, dar a conocer la filosofía y políticas de ésta, fomentando la cultura corporativa y por ende facilitando su identificación con ella.

La primera impresión que todo individuo tenga de la organización es la que marca su comportamiento durante el tiempo que dure en ella, más aun tratándose de pasantes y aprendices, quienes en su mayoría son individuos sin ningún tipo de experiencia en el mundo laboral, por lo tanto, el impacto que representa entrar en una organización puede ser mayor.

Por tal motivo es importante contar con programas bien elaborados que permitan al nuevo integrante, en este caso pasantes y aprendices familiarizarse, conocer y entender aspectos como: historia de la institución; su misión, visión, valores y filosofía; sus instalaciones; ubicación geográfica; miembros del equipo directivo; expectativas respecto a lo que esperan de ellos; políticas generales y específicas de las relaciones laborales; los procesos, productos y servicios que se prestan; para así poder ubicarse en el contexto de la organización a la cual están ingresando.

La orientación que se logra con un programa de socialización es indispensable para todo trabajador sea cual sea su puesto o grado de responsabilidades, pues; ésta va a determinar un mejor desempeño del trabajador y por lo tanto, un mayor beneficio para la empresa.

En virtud de todo lo mencionado, el aporte de esta investigación está dirigido a proporcionar a la organización y al personal pasante y aprendiz una herramienta que les permita a ambos un mayor aprovechamiento de la relación empresa-pasante, empresa-aprendiz.

De acuerdo al contenido, el alcance del estudio esta limitado a investigar las experiencias de socialización de los pasantes y aprendices de la empresa CVG EDELCA.

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General:**

Conocer las experiencias de socialización corporativa de los pasantes y aprendices en CVG EDELCA en el año 2006.

#### **Objetivos Específicos:**

1. Realizar una investigación documental que contemple los aspectos legales sobre los aprendices, así como los procedimientos y los contenidos de los programas de pasantía en otras organizaciones de la zona.
2. Describir los diferenciales de socialización corporativa encontrados en las experiencias de los pasantes y aprendices.
3. Interpretar la socialización adquirida a través de opiniones, lecciones aprendidas, informes y tesis presentados por los pasantes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Bases Teóricas:**

El aprovechamiento del recurso humano - capital humano- es un tema que ha tomado mucha fuerza en los últimos años. Para las organizaciones modernas ya no es suficiente el poseer ese recurso, sino que es necesario emplearlo de forma productiva y adecuada para así ser competitivos dentro de un mundo global.

Ser una organización competitiva implica aumentar constantemente la productividad mediante el mejoramiento de la calidad del trabajo de las personas, proporcionando la orientación adecuada para lograrlo.

Las organizaciones juegan un papel determinante en la formación, desarrollo y mantenimiento de las ventajas competitivas que representa el recurso humano entendiéndolo ya no como un coste que hay que minimizar sino como un activo de clara naturaleza estratégica. (Wright citado por Sastre y Aguilar, 2003).

Corresponde a la organización encargarse de la integración del nuevo empleado a través de un proceso que se conoce como socialización organizacional.

Orientar e inducir al personal son dos aspectos importantes para lograr la socialización de todo individuo dentro de una organización. Orientar significa indicar el rumbo a alguien, establecer la situación del lugar donde se encuentra para saber como guiarlo, es ubicarlo dentro del contexto de la organización.

Inducir es provocar una conducta deseada proporcionando la información necesaria para desempeñar sus labores, señalando lo que se espera de él y cómo lograrlo.

Cuando una persona ingresa en una organización son muchas sus expectativas respecto a lo que se espera de ella, los primeros recuerdos influyen en forma determinante en su comportamiento, eso hace necesario que la organización facilite el proceso de adaptación del nuevo empleado integrándolo a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se actúe según los parámetros establecidos por ella.

## **SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL**

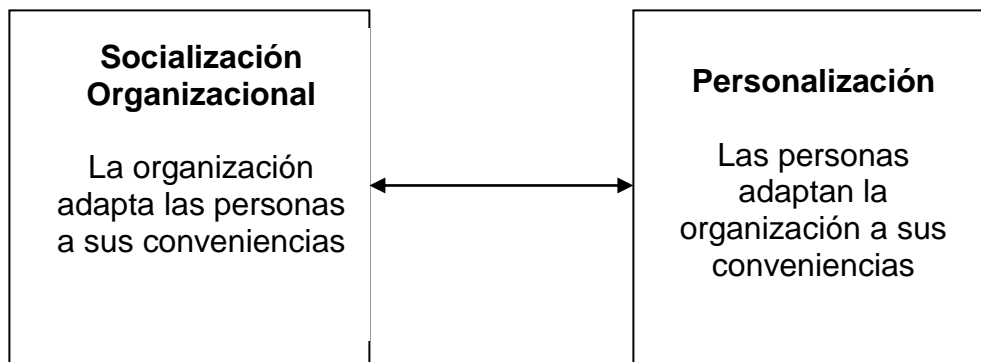
Chiavenato (2004) establece que la Socialización Organizacional “es la manera como la organización trata de inculcar en el nuevo miembro el modo de pensar y actuar, según los dictámenes de la organización”. (p. 151).

La Socialización Organizacional es un proceso de adaptación mutua bidireccional y recíproca donde ambas partes – organización y nuevo empleado- tratan de adaptar a la otra a sus propósitos, como así lo muestra la siguiente figura:

**FIGURA Nº 2**

**LAS DOS CARAS DE LA ADAPTACIÓN MUTUA ENTRE**

**PERSONAS Y ORGANIZACIONES**



Fuente: Chiavenato (2004, p.151).

Incorporarse al mundo laboral en una organización representa introducirse en un ambiente desconocido lo que hace necesario que el individuo pase por un proceso de integración para poder adaptarse.

Gran parte del éxito de algunas organizaciones radica en que desarrollan programas dirigidos a identificar a sus trabajadores con la organización, esta tarea no se lleva a cabo en un solo día tal es el caso que

muchas veces cuando se le da nuevas tareas a una persona porque cambia su cargo hace necesario que las personas que están a su alrededor le brinden apoyo y lo orienten en el ejercicio de sus nuevas funciones. Esto permite establecer que la socialización como proceso que facilita la adaptación dentro de la organización no se limita al momento de ingreso a la misma sino que por el contrario es una tarea continua que debe mantener la organización para obtener el máximo provecho de sus trabajadores.

Para Alcocer, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) “el proceso de integración puede entenderse como un proceso de socialización organizacional en el que la persona recién incorporada se integra en un sistema de normas y valores adaptando las propias e influyendo en ellas”.

Según estos autores desde los años setenta se han desarrollados modelos de socialización organizacional en los cuales se establecen tres fases dentro del proceso:

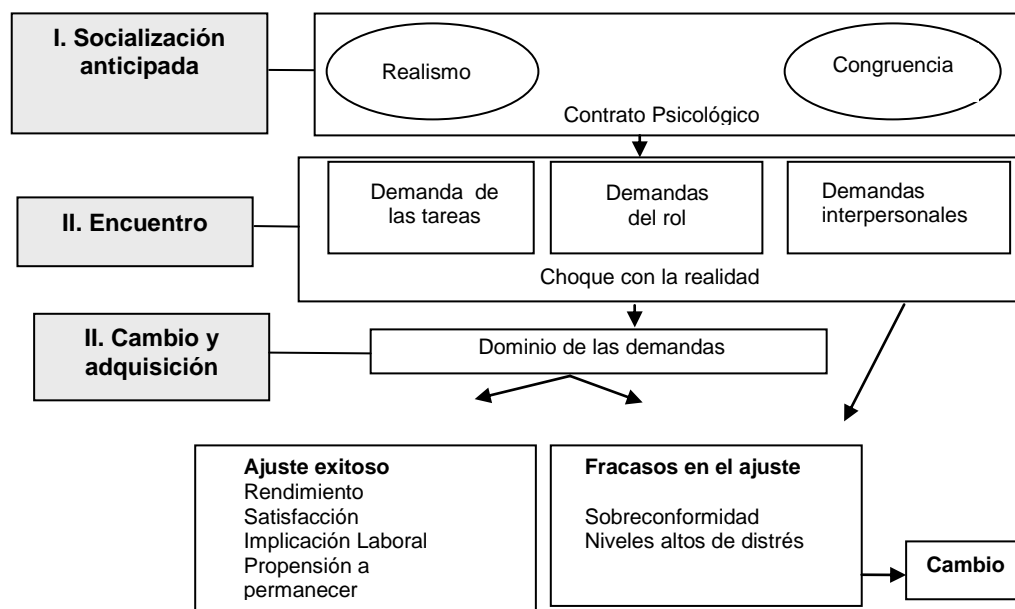
- 1 Socialización anticipada: en esta etapa se dan las bases del contrato psicológico, la persona aun no ha entrado en la organización, posee poca información sobre ella y las expectativas de lo que espera encontrar.

- 2 Encuentro: esta fase se produce el choque entre lo que esperaba de la organización y la realidad de la actividad laboral donde tiene que realizar ciertas tareas, asumir un rol y enfrentarse a las relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización.

3 Cambio y adquisición: Una vez enfrentada la realidad laboral la persona adquiere o modifica habilidades y formas de comportamiento para desempeñar su rol.

**FIGURA Nº 3 .**

**MODELO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL**



Fuente: Nelson, 1990, apud Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996, Alcocer, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004).

El contrato psicológico como así lo indica Chiavenato (2004) “se refiere a las expectativas del individuo y la organización, en el cual prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada parte evalúa lo que ofrece y lo que percibe a cambio”. Según este autor el contrato psicológico es un acuerdo tácito entre la organización y el individuo donde cada uno espera algo del



otro, la primera busca la inserción del individuo y éste la satisfacción y logro de sus objetivos. (p. 151).

“La noción de un contrato psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas que no están escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de la organización” (Schein citado por Juncal, 2003). A continuación se resume algunas de las expectativas consideradas por este autor:

#### FIGURA Nº 4

#### BALANCE DE EXPECTATIVAS ENTRE EMPLEADO Y ORGANIZACIÓN

EXPECTATIVAS EMPLEADO	EXPECTATIVAS ORGANIZACIÓN
(Mayormente implícitas, relacionadas con el sentido de dignidad e importancia de la persona)	(Más implícitas y sutiles)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Escala salarial</li> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Prestaciones</li> <li>• Ventajas de empleo</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Ser tratados con respeto</li> <li>• Suplir necesidades</li> <li>• Oportunidades de crecer</li> <li>• Oportunidades de aprender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el empleado brinde buena imagen de la organización.</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Discreción ante los secretos de la empresa</li> <li>• Sacrificio en beneficio de la empresa</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Productividad y rendimiento</li> <li>• Emprendedor y proactivo</li> <li>• Aceptación de la autoridad</li> </ul>

Fuente: Schein (citado por Juncal, 2003).

Cuando una persona acepta formar parte de una organización se produce un contrato psicológico. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2005)

establecen que el contrato psicológico es “una comprensión implícita de contribuciones mutuas entre una persona y su organización”. (p.134).

La socialización está presente en las diferentes etapas de la carrera del individuo, sin embargo; existen momentos en adquiere mayor relevancia como sucede cuando el individuo ingresa por primera vez en una organización.

Las etapas de la socialización implican actividades específicas que de llevarse a cabo apropiadamente aumentan las posibilidades de obtener un avance efectivo. Estas etapas son explicadas por Gibson, Ivancevich y Donnelly (2005) de la siguiente manera:

**Socialización anticipada:** se refiere a las actividades realizadas por el individuo para adquirir información sobre la organización a la que va a entrar o sobre el nuevo trabajo a realizar. La persona desea conocer como es realmente la organización y si está capacitado para los trabajos disponibles en ella.

Las experiencias que otras personas cuentan sobre lo que ha significado estar en una organización también forman parte de la información con la que el individuo cuenta. Sin embargo para que la adaptación sea efectiva es importante que se produzcan dos condiciones: el realismo que implica que la organización y el individuo se retraten a sí mismos de forma real y la congruencia que está relacionada con la utilización adecuada de las experiencias y habilidades.

**Adaptación:** una vez dentro de la organización el individuo debe enfrentarse a diferentes tensiones por el mismo hecho de estar en un ambiente nuevo para él. En esta etapa el individuo debe comprometerse a realizar las siguientes actividades: a) establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, b) aprender los deberes para desempeñar su trabajo, c) clarificar su rol en la organización, d) evaluar su desempeño y la forma en que está asumiendo la demanda de trabajo, lo que se traduce en aceptación, competencia, definición del rol y congruencia de evaluación.

**Manejo del Rol:** durante esta etapa se presentan dos conflictos para el individuo. El primero es el conflicto entre el trabajo y su vida familiar que se ve afectada porque el individuo debe dividir su tiempo entre las exigencias propias del trabajo y su rol en la familia. El segundo es el conflicto entre el grupo de trabajo del individuo y otros grupos de trabajo en la organización, aquí el individuo debe atender las demandas de los dos grupos que regularmente trabajan de forma diferente produciendo en la persona un gran nivel de estrés si no lo sabe manejar.

Para estos autores la socialización será efectiva si:

- a) En la socialización anticipada los programas de reclutamiento proporcionan al individuo no sólo la información sobre el trabajo, sino también sobre aquellos aspectos de la organización que afectan al individuo.
- b) Se llevan a cabo en la socialización de adaptación políticas de orientación realista, programas de capacitación, retroalimentación de la evaluación de desempeño.

- c) Se establecen deberes desafiantes y se designan jefes exigentes que sepan orientar y servir de guías.

La siguiente tabla muestra una lista para verificar la eficacia de la socialización según estos autores:

### FIGURA Nº 5

#### LISTA DE VERIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE SOCIALIZACIÓN EFICACES

ETAPA DE SOCIALIZACIÓN	PRÁCTICAS
Socialización anticipada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratar utilizando entrevistas de trabajo realista</li> <li>2. Selección y empleo utilizando trayectorias de carreras realista</li> </ol>
Socialización de adaptación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programas de orientación hechos a la medida e individualización.</li> <li>2. Capacitación de habilidades sociales y técnicas.</li> <li>3. Retroalimentación precisa y de apoyo.</li> <li>4. Asignaciones de trabajo desafiantes.</li> <li>5. Supervisores exigentes pero justos.</li> </ol>
Socialización del rol gerencial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disposición de asesoramiento profesional</li> <li>2. Asignaciones de trabajo flexible y de adaptación</li> <li>3. Gerentes sinceros orientados a las personas</li> </ol>

Fuente: Gibson, Ivancevich y Donnelly (2005, p. 47).

El proceso de contratación no está completo con el ingreso del individuo en la organización, para poder obtener el máximo provecho del recurso humano, es necesario que las organizaciones presten mucha atención a la forma en que se lleva a cabo la socialización.

La socialización es un proceso que se da regularmente de forma informal independientemente de que exista o no un método sistemático que la dirija, esto trae como consecuencia que los nuevos empleados malinterpreten los objetivos de la organización y se formen imágenes equívocas.

Gómez-Mejías y otros (2000), señalan que la socialización es un proceso mediante el cual se integra al nuevo empleado a la empresa, a su unidad y a su puesto de trabajo, por lo tanto para poder obtener eficiencia de los empleados es necesario contar con un programa de socialización bien definido.

Las necesidades básicas de seguridad, estima, pertenencia y reconocimiento, se satisfacen en el nuevo empleado a través de un programa de integración bien diseñado. Bienvenidas casuales, procedimientos poco planificados y falta de información generan ansiedad, desilusión, inseguridad y en casos extremos renuncia del empleado. (Guth, 2004).

La integración no es un proceso rápido, por el contrario para que se produzca de manera exitosa es necesario que la organización por medio de los encargados de la gestión de recursos humanos lleve a cabo una serie de actividades dirigidas a involucrar al individuo con la cultura organizacional.

La socialización es para Klein y Weaver (citados por Sastre y Aguilar, 2003), un proceso de aprendizaje en el que los individuos obtienen información sobre la historia de la organización, políticas, valores, objetivos,

que le permiten convertirse en miembros efectivos de la empresa, asegurando de tal forma la continuidad de la cultura organizacional y dotando al individuo de un modelo para enfrentar y responder a la diversas situaciones que puedan presentarse en su trabajo.

Landy y Conte (2005) señalan que el proceso por el cual el nuevo empleado se da cuenta de los valores y procedimientos de la organización se denomina socialización (p. 529). Este proceso requiere esfuerzos pero si se lleva a cabo de forma efectiva los resultados se traducen en estabilidad para el individuo y su grupo de trabajo, producción y compromiso organizacional por parte del nuevo empleado.

El primer paso para la socialización está en la etapa de reclutamiento. Cable y sus colaboradores (citados por Landy y Conte, 2005, p. 529) realizaron estudios sobre el papel de la atracción y el ajuste en la socialización. Entre sus resultados se tiene que:

- a) Los candidatos son atraídos a las organizaciones que tienen características culturales compatibles con la personalidad del candidato (Judge y Cable, 1997).
- b) Las organizaciones invierten esfuerzo considerable para atraer y seleccionar candidatos que parezcan tener valores compatibles con la cultura de la organización (Cable y Judge, 1996, 1997, Cable y Judge, 2001).

- c) Las organizaciones intentan atraer candidatos atractivos presentándoles información favorable pero imprecisa sobre su cultura, información que intenta señalar un buen ajuste a candidato (Cable, Aiman-Smith, Mulvey y Edwards, 2000).
  
- d) Los entrevistadores hacen estimados iniciales de los candidatos respecto al ajuste persona-organización y hacen recomendaciones de contratación o de más evaluaciones con base en esos estimados iniciales (Cable y Judge, 1997).
  
- e) Los candidatos se interesan más en el ajuste entre sus propios valores y la cultura de la organización que entre sus propias características demográficas (p.e., edad, género, raza) y las características de los representantes de la organización (Cable y Judge, 1996).

La psicología industrial por muchos años ha realizado estudios sobre la influencia del modelo ajuste persona-puesto y el ajuste persona-organización y su relación con la socialización. Landy y Conte (2005), establecen que el ajuste persona-puesto es el grado en que las capacidades, habilidades e intereses de un individuo son compatibles con las demandas del puesto a realizar, y que el ajuste persona-organización es el grado en que los valores de ese individuo son consistentes con los valores de la organización.

La socialización permite mejorar el grado de adecuación persona-organización y el ajuste persona-puesto, incrementando el compromiso de

los trabajadores con la empresa y reduciendo las tasas de abandono. Por el contrario la falta de ajuste persona-organización, genera estrés e insatisfacción laboral.

## **SOCIALIZACIÓN Y CULTURA**

La socialización está estrechamente relacionada con la divulgación de la cultura organizacional. Mediante los programas de socialización las organizaciones fomentan el conocimiento de la cultura organizacional a los individuos que pasan a formar parte de la organización.

Chiavenato (2002), establece que “la cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de la organización.” (p.143).

Cada organización cultiva su cultura, existen culturas débiles y fuertes, dependiendo del grado de identificación que tengan los empleados con los valores de la organización. Empresas como IBM, Toyota, Sony, Walt Disney Co entre otras, se caracterizan por tener culturas fuertes que permite diferenciarlas fácilmente de otras empresas. La cultura organizacional orienta el comportamiento diario de los miembros de una organización e influye en la puntualidad, productividad, calidad y servicio al cliente.

Socializar e integrar de forma adecuada a sus nuevos miembros permite establecer una buena relación a largo plazo entre el individuo y la



organización, crea un ambiente de trabajo favorable y receptivo, provocando a su vez el fortalecimiento la cultura de una organización.

## **SOCIALIZACIÓN, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL**

La socialización es una herramienta de integración que permite alinear las metas individuales y las organizacionales influyendo de tal manera en la satisfacción y el rendimiento laboral.

Satisfacción laboral según Gibson, Ivancevich y otros (2003), es la actitud que los individuos tienen sobre sus trabajos, el resultado de sus percepciones sobre sus trabajos (p.121).

El rendimiento laboral tiene un significado más amplio que la calidad de producción, éste abarca también conductas sociales entre las cuales se encuentra enseñar a personas novatas cómo realizar el trabajo, ayudándolos a sentirse mejor, haciéndoles comentarios positivos sobre sí mismos de tal forma que adquieran confianza en sí mismos y se independicen cada vez mas en la gestión laboral (Gibson, Invancevich y otros).

## **SOCIALIZACIÓN Y MOTIVACIÓN**

Alcocer, Martínez y otros (2004), definen la motivación laboral como el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma dirección, intensidad y persistencia. (p.249).

La forma como se sienta un individuo dentro una organización se ve reflejada en el comportamiento y el modo de desarrollar sus actividades dentro de la organización. Observar las experiencias de socialización que puede tener un individuo permite determinar valores y motivaciones de la misma ya que este proceso impacta directamente en la formación de la personalidad (Van Manen y Schein, citando por Schein, 1982).

La motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un empleado y que inician o dirigen su conducta ( Gibson, Ivancevich y otros ,2003). Para que la motivación sea efectiva, los empleados deben confiar en que el esfuerzo producirá satisfacciones, gratificaciones y recompensas; y es mediante la socialización que se les proporciona el conocimiento que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus tareas y obtener dichas recompensas, además de sentar las bases para la integración e identificación del personal con la organización.

## **BENEFICIOS DE LA SOCIALIZACIÓN**

Werther y Davis (2000) señalan los beneficios de la capacitación a nivel de la organización, del individuo, las relaciones externas e internas del mismo y la manera en que son adoptadas las políticas, los cuales son resumidos por Juncal, ( 2003), de la siguiente manera:

**Organización:**

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Permite que el personal se identifique con los objetivos de la organización.
- Permite agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.

**Individuo**

- Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

**Relaciones internas y externas**

- Mejora la comunicación entre grupos e individuos.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace más factibles las políticas de la organización.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la Organización**

CVG Electrificación del Caroní, C.A (CVG EDELCA) creada el 1963 bajo la tutela de la Corporación Venezolana de Guayana, adscrita al Ministerio de Industrias Básicas y Minería, es la empresa de generación hidroeléctrica más importante que posee Venezuela. Forma parte del conglomerado industrial de la CVG ubicado en la región Guayana, conformado por las empresas básicas del aluminio, hierro, acero, carbón, bauxita y actividades afines.

CVG EDELCA opera las Centrales Hidroeléctricas Guri con una capacidad instalada de 10.000 Megavatios, considerada la segunda en importancia en el mundo, la Central Hidroeléctrica Macagua con una capacidad instalada de 3.140 Megavatios y Caruachi, con una capacidad instalada final de 2.280 megavatios.

Su ubicación en las caudalosas aguas del río Caroní, al sur del país, le permite producir electricidad en armonía con el ambiente, a un costo razonable y con un significativo ahorro de petróleo.

CVG EDELCA posee una extensa red de líneas de transmisión que superan los 5.700 Km. cuyo sistema a 800 mil voltios es el quinto sistema instalado en el mundo con líneas de Ultra Alta Tensión en operación.

Durante los últimos años, CVG EDELCA ha aportado más del 70% de la producción nacional de electricidad a través de sus grandes Centrales Hidroeléctricas Macagua y Guri desempeñando un papel fundamental en el desarrollo económico y social de Venezuela.

### **Ubicación Geográfica**

Venezuela es uno de los pocos países en el mundo que posee un gran potencial de energía hidroeléctrica concentrado en una localización geográfica muy particular.

Esto generó la construcción por parte de CVG EDELCA de grandes plantas de generación como Guri, Macagua, y Caruachi situadas en la región de Guayana al sur del país, mientras los grandes centros de carga están ubicados en la región nor-costera del país.

Esta particular condición ha obligado a desarrollar sistemas de transmisión troncales capaces de transportar grandes bloques de energía a largas distancias y en niveles de voltaje muy elevados, utilizando subestaciones y líneas de extra alta tensión.

Mediante el sistema de transmisión en 765, 400 y 230 mil voltios se logra exportar la energía hidroeléctrica generada en Guayana al resto del país, estos sistemas, por sus características, demandan requerimientos muy especiales para su planificación, diseño, construcción, operación y mantenimiento.

El Sistema de Transmisión Troncal de CVG EDELCA constituye una red con una longitud total de más de 5.000 km de líneas y 12.300 estructuras de diversos tipos presentes de norte a sur de la geografía nacional.

Los desarrollos hidroeléctricos construidos por CVG EDELCA en la región de Guayana, satisfacen los requerimientos de energía de los grandes y medianos consumidores radicados en la zona gracias a la existencia de un sistema de transmisión a nivel regional.

En la región de Guayana CVG EDELCA posee un sistema operando a 400 mil voltios el cual interconecta los patios de Guri A, Guri B y Macagua II con la subestación Guayana B, esta red se denomina Sistema del Bajo Caroní.

CVG EDELCA posee un sistema a 34.5 mil voltios con origen en la subestación Guri, el cual permite alimentar a la población de Ciudad Piar y a Ferrominera del Orinoco en el Cerro Bolívar. También desde Guri a 34,5 mil voltios se alimenta el sistema de bombeo Guri - Upata y hay disponibilidad para dar suministro a la construcción de la central hidroeléctrica Tocoma. Este sistema se conoce como Sistema Guri 34.5 mil voltios.

Existen en la región Guayana otros sistemas de subtransmisión y distribución a 34.5 y 13.8 mil voltios que sirven cargas de Eleoriente, Ferrominera Orinoco y otros clientes comerciales e industriales en el área de Ciudad Guayana. Este sistema se conoce como Sistema Regional A 34.5 mil voltios. Es importante destacar que CVG EDELCA también opera sistemas de distribución a 13.8 mil voltios dentro del perímetro de los campamentos en Guri y Macagua.

### **Misión**

Producir, transportar y comercializar energía eléctrica a precios competitivos, en forma confiable y en condiciones de sustentabilidad, eficiencia y rentabilidad.

### **Visión**

Ser una Empresa líder en la prestación del servicio eléctrico con la conservación del medio ambiente, con un mercado diversificado a nivel nacional e internacional, dotada de tecnología de vanguardia y conformada por un recurso humano competente, orientada a la obtención de adecuados índices de calidad, rentabilidad y eficiencia, que satisfagan los requerimientos de nuestros cliente, empleado, accionistas, comunidades, proveedores y el desarrollo integral del país.

## **Fines**

1 Generar beneficio económico para los accionistas, incrementando el valor de la empresa.

2 Lograr la satisfacción de los clientes mediante un servicio de excelente calidad, basado en la gestión sustentable de los recursos, para apoyar el desarrollo.

## **Valores**

Los valores que CVG EDELCA posee como organización y que forman parte de su cultura organizacional son:

**Humanismo:** Entendiendo por tal una gestión con sentido de justicia, pluralista y participativa, orientada al desarrollo integral de sus trabajadores, a la integración del factor ambiental en sus actividades y al compromiso social con las comunidades vinculadas a ellas.

**Participación:** Consiste en la promoción de una cultura que valora y motiva la generación compartida de ideas, opiniones y sugerencias, dirigidas al mejoramiento continuo de la organización. Cultura que incorpora los aportes de las comunidades e instituciones nacionales e internacionales relacionadas, estimulando la creatividad de todos los miembros de la empresa.



**Respeto:** Constituye el trato justo y considerado entre los trabajadores, hacia el ambiente, instituciones y organismos, clientes y proveedores, ciñéndose a la normativa de toda índole que incide sobre su actividad.

**Honestidad:** Refleja el comportamiento ético de sus autoridades, cuerpo gerencial y trabajadores, tanto dentro como fuera de la organización, con sentido de justicia y honradez, y la gestión transparente de todos los procesos administrativos con estricto apego a las normas.

**Compromiso:** Se manifiesta por la identificación y lealtad del trabajador con la empresa, la mística en el trabajo y el sentido de responsabilidad; en una institución que prioriza el trato justo y se ocupa del desarrollo integral del trabajador y su calidad de vida.

**Competitividad:** El conjunto de conductas de todos los niveles de la organización que permiten disputar o contender con los demás agentes del mercado en la prestación del servicio eléctrico, con alta calidad y al menor costo posible.

**Excelencia:** Búsqueda de la calidad superior y perfección, a través de mejoramiento continuo de su gente y de sus procesos internos, en el logro de las metas propuestas y en el servicio que suministra, a nivel de organizaciones de clase mundial.

## Estructura Organizativa



Fuente: CVG. EDELCA.

Como parte de la política de responsabilidad social durante la construcción de la Central hidroeléctrica Caruachi inaugurada en marzo del presente año CVG EDELCA ejecutó una serie de obras en las zonas de influencia de sus instalaciones. De esta manera la empresa líder del sector eléctrico nacional, apuntala al beneficio de una gran cantidad de comunidades de la región con aportes en vialidad, educación, salud, cultura, educación.

Esta política de responsabilidad social empresarial se evidencia además en obras como: acondicionamiento de la vialidad en el sector las Lomas, construcción de Preescolar en la escuela Retumbo I, asfaltado de la carretera de acceso a Boqueron vía El retumbo, construcción de canchas de usos múltiples en los sectores Trapichito, Retumbo y San Jacinto entre otras.

De igual forma se presento recientemente el Proyecto de Generación Termoeléctrica próximo a instalarse en el Valle del Jagüey al suroeste de la ciudad de Cumaná.

Las políticas de responsabilidad social empresarial que posee CVG EDELCA se encuentran resumidas en la siguiente tabla:

**FIGURA Nº 6**  
**POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE CVG EDELCA**

<b>Niveles de impacto</b>	<b>Áreas de actuación/ Componente</b>	<b>Modalidad y acciones</b>
<b>Nivel Local. Cuenca del Caroní ( 50% inversión)</b>	Desarrollo sustentable (educación, salud, ambiente, economía local). Ambiente. Cultura, recreación y Deportes, servicios básicos (eletricidad, infraestructura vial).	Acción directa: proyectos permanentes de inversión social. Convenios inter-institucionales
<b>Nivel Regional. Zonas de transmsión (30% de inversión)</b>	Fortalecimiento institucional en las áreas de educación, salud; y servicios básicos (electricidad, infraestructura vial y agua) con énfasis en los sectores mas necesitados	Alianzas de cooperación técnico-financiera
<b>Nivel Nacional. Todo el territorio (20% de inversión)</b>	Educación en los temas de recursos hídricos y energía	Acción directa. Becas, fondos, patrocinios y publicaciones. Con apoyo de terceros: cátedras y premios

Fuente: CVG EDELCA

## **La Fundación de Educación e Industria (FUNDEI) y el Programa Nacional de Pasantías**

El Programa Nacional de Pasantías es ejecutado por la Fundación de Educación e Industria (FUNDEI). El origen de la Fundación Educación Industria-FUNDEI se remonta al año 1972 cuando se esboza, por primera vez, la necesidad de establecer una comunicación y colaboración eficaz entre el sector industrial y el sector educacional ante la III Asamblea Nacional de Cámaras y Asociaciones Industriales de Venezuela.

En 1976, en el marco del I Seminario Nacional de Pasantías en la Industria, se desarrolló la Carta del Primer Seminario Nacional de Pasantías a través del trabajo conjunto de los sectores industrial, educación e investigación, la cual sirvió como fundamento para la promulgación del Decreto 1982, mediante el cual se establece un régimen legal para el Programa Nacional de Pasantías en la Industria.

El Programa Nacional de Pasantías dirigido por FUNDEI es un instrumento de captación de recurso humano que permite la consolidación de o conocimientos teóricos y prácticos del estudiante. Las pasantías constituyen una herramienta para poner en práctica los conocimientos adquiridos, permitiendo identificar las competencias y habilidades de los estudiantes.

### **El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).**

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo que se encarga de dirigir todo lo que se refiere a la formación y capacitación de menores.

El Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), mediante la Orden Administrativa N° 1004-05-01, aprobó la Disposición Administrativa sobre la Ejecución del Programa Nacional de Aprendizaje. La disposición tiene por objeto regular el cumplimiento de todas las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas del sector público y privado, de la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a los adolescentes aprendices. (Gaceta Oficial N° 38.220 del 1° de julio de 2005).

El porcentaje de aprendices que deben contratar los empleadores públicos y privados obligados al PAE es de 3% mínimo para aquellos del sector industrial que empleen a veinte o más trabajadores y para los del sector comercial que empleen a diez o más trabajadores.

En el caso de los empleadores del sector industrial cuyo número de trabajadores sea menor a veinte trabajadores, están sometidos al régimen especial de formación de adolescentes que considere pertinente el Comité Ejecutivo del INCE en coordinación con el Ministerio de Educación y Deportes y/o cualquier otro ente público o privado.

Para determinar el número de aprendices se toma el promedio de los trabajadores en los 12 meses del año calendario anterior, calculado con base en el número total de trabajadores.

La contratación de aprendices está regulada por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la LOPNA y demás disposiciones legales que regulen la materia.

### **Bases Legales:**

Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Venezuela es un Estado social y democrático de Derecho y de Justicia, cuyo principal interés es procurar el bienestar de los venezolanos creando para ello las condiciones necesarias para su desarrollo social, espiritual, procurando la igualdad de oportunidades para que todos los ciudadanos puedan disfrutar de los derechos humanos. En ese sentido, la educación y el trabajo son considerados por la Constitución como los procesos fundamentales para garantizar el cumplimiento de los fines del Estado, siendo las pasantías y el aprendizaje parte importante dentro del proceso educativo.

La Constitución Bolivariana República de Venezuela (1999) en su artículo 102 establece:

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés

en todos sus niveles y modalidades, y como el conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad...

Según este artículo la educación es un derecho humano, un servicio público basado en el respeto de las ideas de cada individuo con el objeto de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y le corresponde al Estado crear los mecanismos necesarios para que se cumpla.

De igual manera el Artículo 103 de la Constitución Bolivariana República de Venezuela (1999) establece:

Artículo 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocaciones y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el medio diversificado...

Este artículo señala que toda persona sin excepción tiene derecho a la educación y es labor del estado proporcionarla de forma gratuita por medio de las instituciones de educación creadas por éste. Al respecto la Ley Orgánica de Educación (1980) en su artículo 2 establece la educación como un derecho irrenunciable de todo individuo cuyo cumplimiento de este derecho está a cargo del Estado como se señala a continuación: "Artículo 2: La educación tiene como finalidad fundamental e indeclinable del Estado, así como derecho permanente e irrenunciable de la persona".

Siendo la educación un derecho garantizado por la Constitución, el programa de pasantías y el programa nacional de aprendizaje constituyen parte importante en el proceso educativo de todo individuo. En ese sentido el Artículo 1 del Reglamento del Programa Nacional de Pasantía establece: “que las pasantías son actividades pedagógicas de contenido práctico cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los estudiantes ...”

Con el objeto de garantizar el cumplimiento de las pasantías, la Ley Orgánica de Educación (1980), en su artículo 108 establece:

Las empresas en la medida de sus posibilidades económicas y financieras estarán obligadas a dar facilidades a sus trabajadores en orden a su capacitación y perfeccionamiento profesional, así como a cooperar en la actividad educativa y cultural de la comunidad.

Estarán obligadas también a facilitar las instalaciones y servicios para el desarrollo de las labores educativas, especialmente en programa de pasantías y de cursos cooperativos, de estudio-trabajo y en todos aquellos en los cuales intervengan en forma conjunta la empresa y los centros de investigación y tecnología...

De acuerdo a lo establecido en el presente artículo la empresa está obligada a colaborar en los procesos educativos mediante el apoyo de los programas educativos entre ellos el programa de pasantía y el programa de aprendizaje proporcionando la mayor ayuda posible para el desarrollo exitoso del mismo.



## **Normativa Organizativa sobre Pasantes**

En CVG EDELCA las pasantías están reguladas por un Convenio que firma la empresa anualmente con FUNDEI el cual consta de veinte cláusulas que se resumen a continuación: ( Anexo A).

- CVG EDELCA se compromete aceptar un número determinado de pasantes cuya duración de la pasantía va a depender del acuerdo que llegue la empresa con la institución de la cual provenga el estudiante, en todo caso no podrá ser menor de seis semanas (240 horas) para los pasantes de Pre-Grado. Se puede establecer una prórroga por el mismo período para pasantes de Pre-Grado y para los pasantes de grado podrán otorgarse dos prórrogas consecutivas de tres meses cada una o cuatrocientas ochenta horas.
- Los pasantes están amparados por una póliza de seguros que comprende accidentes personales, incapacidad temporal y invalidez permanente y muerte accidental, así como los gastos médicos y farmacéuticos producidos como consecuencia de los hechos anteriores. La póliza es administrada por FUNDEI y debe ser cancelada por la empresa.
- El pasante durante la duración de la pasantía está sometido a las normas y reglamentos de CVG EDELCA.

- La relación entre la empresa y los pasantes no está regulada por la Ley Orgánica de Trabajo por lo cual el pasante no goza de los beneficios que ella establece.
- Los pasantes recibe una asignación mensual de la empresa cuyo monto es establecido por FUNDEI.

Dentro de los derechos del niño y del adolescente se encuentra el derecho al trabajo, la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (1998) contempla en el Capítulo III el derecho de los adolescentes al trabajo garantizando en su articulado todo lo relacionado al derecho a la protección en materia del trabajo.

De igual manera la Ley Orgánica del Trabajo en su Título V, Capítulo I, sobre regímenes especiales, regula lo relacionado al trabajo de los menores y de los aprendices estableciendo las condiciones como debe ser la jornada laboral, salario, vacaciones, entre otros aspectos.

En el Capítulo IV de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (1970) de los artículos 13 al 22 se establece todo lo concerniente a los aprendices, asimismo el Reglamento de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa publicado en la Gaceta N° 37.809 de fecha 3 de noviembre de 2003 el cual contempla en su artículo 41 que las empresas o fábricas están obligadas a emplear, enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio a un número de adolescentes seleccionados a tal efecto y deben además los patronos garantizar las condiciones previstas en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente.

**Definición de Términos:**

**Aprendiz:** son aprendices los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de catorce sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubiese tenido algún tipo de preparación profesional.

**Pasante:** es todo estudiante que realiza una pasantía dentro del Programa Nacional de Pasantías, manteniendo esa condición hasta que reciba de su Centro Educativo la carta de culminación o finalización de la pasantía y en consecuencia, la relación del pasante con la Empresa donde realice esa actividad pedagógica.

**Pasantías:** Actividades pedagógicas obligatorias, de contenido práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los estudiantes y docentes de Educación Media, Diversificada y Profesional, según los planes y programas de estudios establecidos por el ministerio de educación y deportes, y/o conforme a los regímenes de estudio contemplados por los institutos de Educación Técnica y Superior.

**Programa Nacional de Pasantías:** es una estructura que permite a los estudiantes cumplir con las actividades curriculares en empresas e instituciones como parte de su proceso de formación en sus especialidades, bajo la supervisión de sus centros educacionales y empresas involucradas, mediante el cumplimiento de programas establecidos conjuntamente.

**Programa Nacional de Aprendizaje:** Es un medio de Formación Profesional que permite al aprendiz adquirir, de manera sistemática y progresiva, los conocimientos teóricos- prácticos de un oficio calificado, mientras trabaja en una empresa

**Socialización Corporativa:** Es un proceso de adaptación mutua entre la empresa y el nuevo empleado con el propósito de inculcar las normas, valores y procedimiento de la organización.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo se presentan aspectos importantes referentes al tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

#### **Tipo de Investigación**

Según lo indicado por Osuna (2000), “Una investigación de campo se caracteriza porque los problemas que estudia surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella”. (p. 44)

Acevedo y Rivas por su parte (1.991) la definen como: “la búsqueda de conocimientos científicos, basada en una estrategia de recolección de datos obtenidos directamente de la realidad en estudio” (p. 41).

La investigación de campo es aquel tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural (Sierra Bravo, 1985, citado por Tulio Ramírez, 1999).

Los estudios de campo permiten indagar in situ los efectos de la interrelación entre diferentes tipos de variables sociológicas, psicológicas, educacionales, antropológicas, etc. (Kelinger, 1975).

La investigación de campo es el análisis sistemático de problemas reales con el objeto de describirlos, interpretarlos, estudiar su naturaleza y factores que lo constituyen, explicar las causas que lo producen a través de los métodos de investigación conocidos.

En ese sentido la investigación de campo se llevo a cabo a través de la obtención de los datos en forma directa haciendo uso de las fuentes primarias, las cuales según Méndez (1.995), se definen como: “Información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento”. (p.142).

### **Diseño de la Investigación**

Para Sabino (1.986) “el objeto del diseño de la investigación consiste en facilitar un modelo que permita verificar la información a través del contraste de hechos con teoría y su forma es la de un plan general que establezca las acciones necesarias para hacerlo”. (p.75)

La presente investigación está enmarcada dentro de un diseño de investigación descriptivo definido por Sampieri, Fernández y otros (2000) como aquel que,

“Tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (describirla, como su nombre lo indica, dentro del enfoque cualitativo)”. (p.273).

Debido a que el trabajo a realizar tiene por objeto conocer las experiencias de socialización de los pasantes y aprendices investigación a realizar tiene un diseño descriptivo.

### **Población:**

El universo o población para Morles (1.994, p.17 citado en Arias), 1.999) “se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación.” (p.49).

Para Gabaldon, citado por Balestrini (2002), población estadísticamente hablando:

“Es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, como por ejemplo, una población puede estar constituida por los habitantes de Venezuela, por el total de vehículos de Caracas, por el número de nacimientos o defunciones de Maracay”. (p.137)

En este sentido la población de este estudio esta constituida por quince (15) pasantes y quince (15) aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca en el año 2006, lo cual hace un total de treinta personas.

**Variables:** Para Sabino (2000), la operacionalización de variables:

“Consiste en hacer operativas, es decir, manejable, posibles para trabajar con ellas, a los conceptos y elementos que intervienen en el problema a investigar, constituye por lo tanto el eslabón, indispensable que permite verificar en la práctica las proposiciones del marco elaborado, la actividad que posibilidad acercarse a la realidad para adquirir la información necesaria”. (p.34).

**Definición de la Variable de estudio:**

Experiencias de Socialización Corporativa. Según Chiavenato (2004), la Socialización es un proceso de adaptación mutua y recíproca donde ambas partes organización y empleado tratan de adaptar a sus propósitos o de inculcar en el nuevo miembro el modo de pensar o de actuar”. (p.151)



**FIGURA N° 7**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE NOMINAL	VARIABLE REAL	INDICADORES	ITEMS
Experiencias de Socialización Corporativa	Diferenciales de socialización corporativa encontrados en las experiencias de los pasantes regulares, tesisistas y aprendices	-Revisión de los expedientes de los pasantes en el departamento de Recursos Humanos.  -Presentación de informes de pasantía.  -Habilidad y destreza en el desarrollo de pasantías.	<p>-1. ¿Pertenece usted al grupo de aprendices y pasantes de CVG Edelca?. Si _ No_</p> <p>2.- ¿Conoce usted los aspectos legales sobre los aprendices y pasantes a nivel empresarial?. Si _No_</p> <p>3.- ¿Recibió usted entrenamiento en cuanto a las normativas y procedimientos de pasantías?. Si _No_</p> <p>4.- ¿Conoce usted los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona?. Si _No_.</p> <p>5.- ¿Está preparado para organizar y presentar el informe de pasantía?. Si _No_</p> <p>6.- La socialización corporativa es un proceso de adaptación mutua entre la empresa y el nuevo empleado con el propósito de inculcar al nuevo miembro las normas y modos de actuar dentro de la organización, así como la cultura. En ese sentido, ¿Posee experiencia de Socialización Corporativa como pasante o aprendiz?. Si _No_.</p> <p>7.-¿Se siente adaptado a los procesos que se desarrollan en la empresa?. Si _No_</p> <p>8.- ¿Cumple eficaz y eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa?. Si _No_</p> <p>9.- ¿Le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía?. Si _No_.</p> <p>10.-¿Recibió información adecuada al ingresar en la empresa sobre el rol que debía cumplir?. Si _No_</p> <p>11.- ¿Conoce la misión, valores, objetivos de CVG Edelca como empresa?. Si _No_</p> <p>12.- ¿Considera que su actuación y desenvolvimiento en la empresa es eficiente?. Si _No_.</p> <p>13.-¿ Considera usted que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma?. Si _No_.</p> <p>14.- ¿Le gustaría recibir inducción al igual que los nuevos ingresos que se incorporan a la empresa?. Si _No_.</p> <p>15.- ¿Aportaría aspectos positivos para los programas de socialización para que fueran más eficientes? Si _No_.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información...la observación directa, la entrevista...” Arias (1.999 p.53).

En las investigaciones realizadas en el ámbito de las ciencias sociales se utilizan como técnica de recolección de datos entre otras la entrevista, que en esencia consiste en una interacción entre dos personas, una de las cuales el investigador formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras la otra; el investigador proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada.

Para Sabino (2000) la entrevista constituye una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.

En ese orden de ideas y dado que la investigación pertenece a las ciencias sociales, se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista estructurada con preguntas cerradas.

Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información...fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista...( Arias, 1.999 p.53).

Como técnica de recolección de datos se utilizó el cuestionario definido por Sampieri y otros (2003), “como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p.391).

El cuestionario “Es el que provee de datos relevante susceptibles de ser sometidos a cuantificación o tratamiento estadístico”. ( Briones,1999 p.307).

El cuestionario quedó estructurado en relación con las variables de estudio con preguntas cerradas con dos alternativas (Si y No) el cual fue aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. ( Anexo B).

Por otro lado se llevó a cabo la revisión de informes realizado por pasantes de Cvg Edelca de cuya lectura se puede establecer que la empresa a pesar de que tiene a su alcance un capital humano muy valioso como son los pasantes y aprendices, no lo explotan.

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Como técnica de procesamiento y análisis de datos se utilizó el cálculo porcentual que de acuerdo a Trillo (1992), fundamentada en la recolección, organización y presentación de los datos de forma tal que se pueda discutir a partir de ellos, cuál es la situación actual del fenómeno que se estudió” (p.42)

La aplicación del cálculo porcentual permitió la elaboración de las tablas de distribución porcentual relativas a cada ítem del instrumento, para el cálculo porcentual se utilizó una matriz de datos con valores numéricos relacionados con cada uno de los ítems del instrumento.

La técnica estadística que se utilizó fue el estudio de las proporciones porcentuales por medio de la fórmula de relación porcentual simple expresada a continuación:

$$P = \frac{\sum F1}{N} \times 100$$

Donde:

P= Proporción de los datos calculada.

$\sum F1$ = sumatoria de las frecuencias de las respuestas obtenidas respecto al indicador de cada ítems del cuestionario.

N= Población Total.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANALISIS Y RESULTADOS**

#### **Tipo de Análisis:**

Para la interpretación cuantitativa y cualitativa de los datos se utilizó el análisis descriptivo que según Trillo (1998), consiste “en la recolección, organización y presentación de los datos de forma tal que se puede discernir a través de ellos cual es la situación actual del fenómeno que se estudia”. (p.42). Mediante el análisis descriptivo es posible tener una visión analítica general sobre el problema en estudio.

#### **Presentación de los Resultados:**

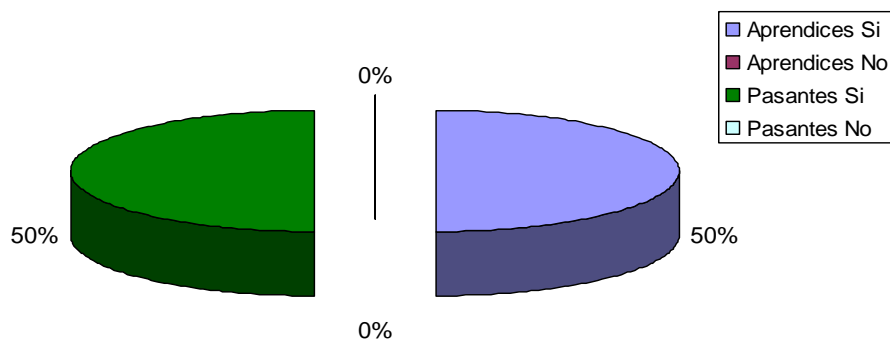
Los datos obtenidos se presentan mediante tablas de frecuencia simple interpretados según su significado absoluto y porcentual según se comportan los indicadores de las variables en estudio y gráficos con análisis interpretativo de los datos obtenidos mediante el cuestionario de preguntas cerradas aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca.

**Cuadro 1: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si pertenece al grupo de pasantes y aprendices de CVG Edelca.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	15	50
	No	0	0%
Pasantes	Si	15	50%
	No	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 1: Representación Gráfica Porcentual sobre si pertenece al grupo de pasantes y aprendices de CVG Edelca.**



En la Gráfica 1 referente a si pertenecen al grupo de pasantes y aprendices de CVG Edelca del cien por ciento de la población entrevistada,

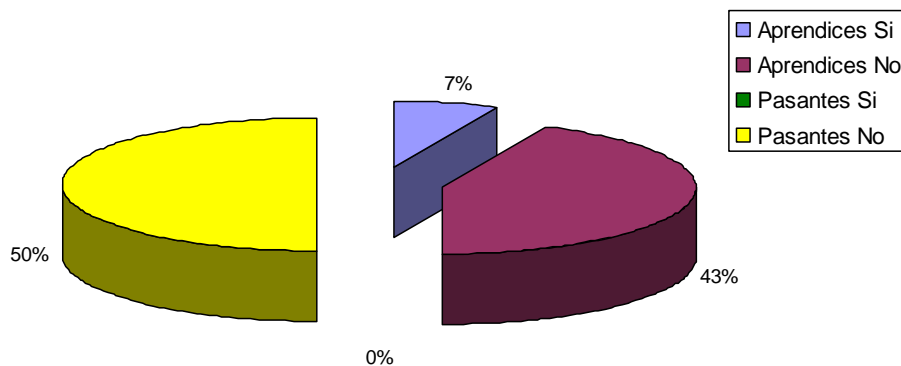
se demuestra que el cincuenta por ciento de la población son pasantes y el cincuenta por ciento son aprendices.

**Cuadro 2: Distribución Absoluta y Porcentual sobre el Conocimiento de los Aspectos Legales de los Aprendices y Pasantes a nivel empresarial.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	2	7%
	No	13	43%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 2: Representación Gráfica Porcentual sobre el Conocimiento de los Aspectos Legales de los Pasantes y Aprendices a nivel empresarial.**



En la Gráfica 2 referente al conocimiento de los aspectos legales de los pasantes y aprendices a nivel empresarial, del total de la población entrevistada un siete por ciento formado por aprendices respondieron que si tenían conocimiento, el cuarenta y tres por ciento de la población formada por aprendices respondió que no los conocían y el cincuenta por ciento de los entrevistados formado por pasantes respondieron en su totalidad no, de lo que se puede establecer que el noventa y tres por ciento de la población entrevistada desconocen los aspectos legales que regulan lo relacionado con los pasantes y aprendices.

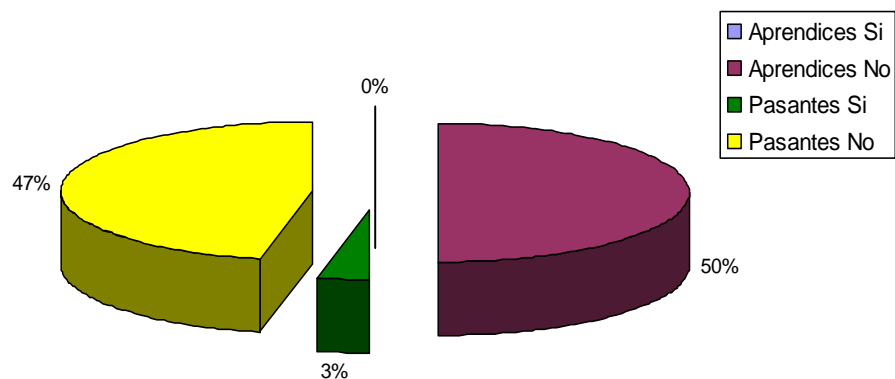
**Cuadro 3: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si conocen los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona.**

<b>Tipo de Trabajador</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aprendices	Si	0	0%
	No	15	50%
Pasantes	Si	1	3%
	No	14	47%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006



**Gráfico 3: Representación Gráfica Porcentual sobre si conocen los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona.**



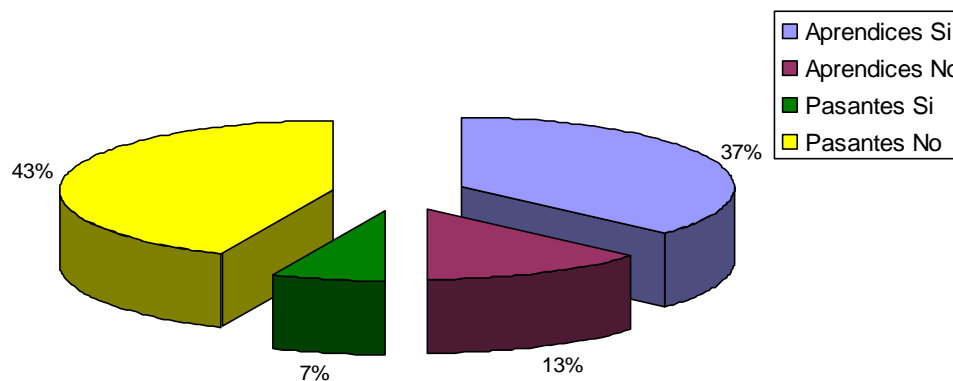
En la Gráfica 3 sobre si conocen los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona el cincuenta por ciento formado por aprendices respondieron que no los conocen y del cincuenta por ciento restante formado por pasantes, el cuarenta y siete por ciento respondió que no los conocían y un tres por ciento que si, de lo cual se puede establecer que el noventa y siete por ciento de la población entrevistada no tienen conocimiento de cuales son los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona.

**Cuadro 4: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si se sienten adaptados a los procesos que se desarrollan en la empresa.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	11	37%
	No	4	13%
Pasantes	Si	2	7%
	No	13	43%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 4: Representación Gráfica Porcentual sobre si se sienten adaptados a los procesos que se desarrollan en la empresa.**



En la Gráfica 4 referente a si se sienten adaptados a los procesos que se desarrollan en la empresa el treinta y siete por ciento de los entrevistados

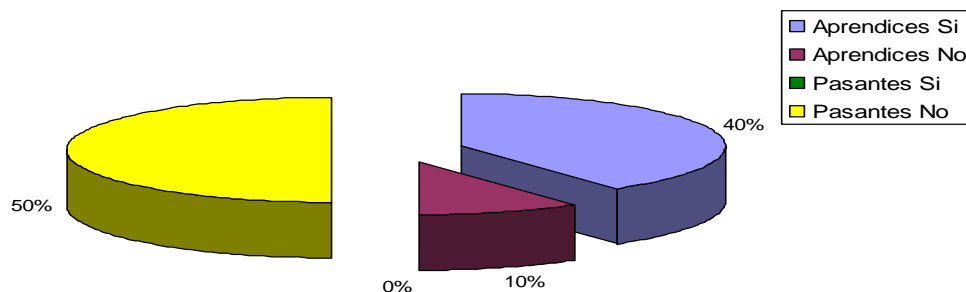
formado por aprendices respondieron que sí y el trece por ciento de los aprendices respondió que no. Del cincuenta por ciento de la población entrevistada que está formada por pasantes el cuarenta y tres por ciento respondieron que no y el siete por ciento que sí, de lo cual se puede establecer que el cincuenta y seis por ciento de los entrevistados no se encuentran adaptados a los procesos que se llevan cabo en la empresas.

**Cuadro 5: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si cumplen eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa.**

<b>Tipo de Trabajador</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aprendices	Si	12	40%
	No	3	10%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 5: Representación Gráfica Porcentual sobre si cumplen eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa.**



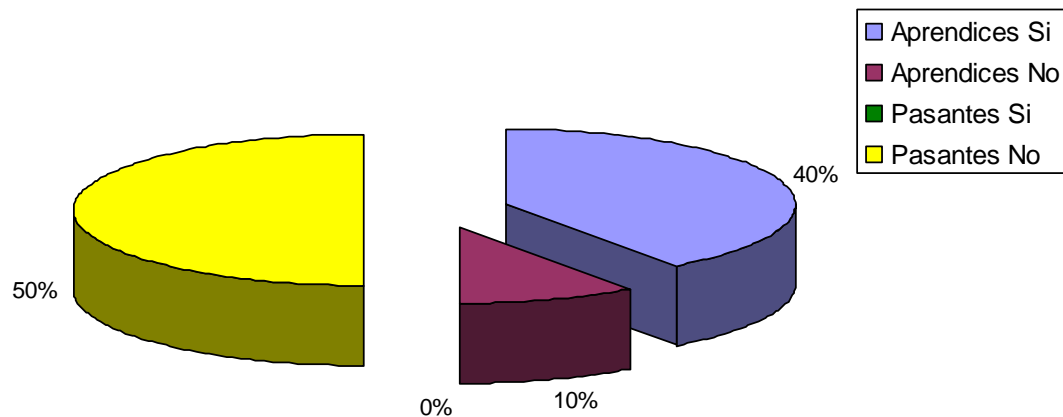
En la Gráfica 5 referente a si cumplen eficientemente con su rol de pasante o de aprendiz el cuarenta por ciento de los aprendices entrevistados respondió si y el diez por ciento respondió que no. El cincuenta por ciento restante de los entrevistados formados por pasantes respondió que no, de lo cual se puede establecer que mas de la mitad de los entrevistados consideran que no realizan eficientemente su rol como pasante y aprendiz.

**Cuadro 6: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	12	40%
	No	3	10%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 6: Representación Gráfica Porcentual sobre si le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía.**



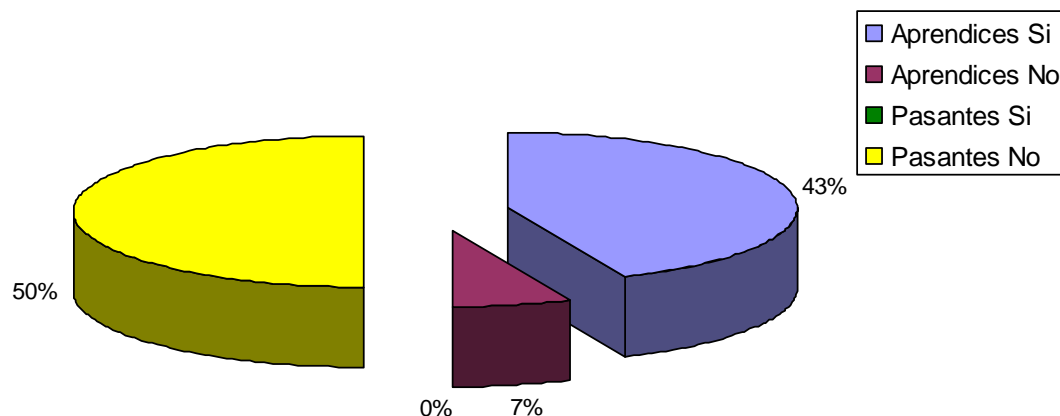
En el Gráfico N° 6 referente a si le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía en la empresa el cuarenta por ciento de los entrevistados constituido por aprendices respondieron que si, el diez por ciento de los aprendices respondieron que no y el cincuenta por ciento formado por pasantes respondieron que no, de lo que se puede establecer que a más de la mitad de lo entrevistados no se le había asignado aún el trabajo a realizar dentro de la empresa durante su estadía.

**Cuadro 7: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibió la información adecuada al ingresar en la empresa del rol que debía cumplir.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	13	43%
	No	2	7%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 7: Representación Gráfica Porcentual sobre si recibieron la información adecuada al ingresar en la empresa del rol que debía cumplir.**



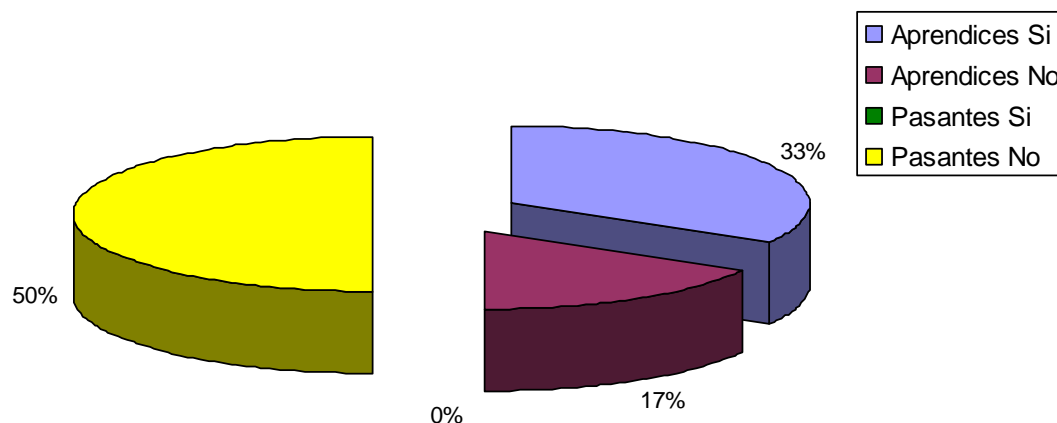
En el Gráfico N° 7 que se refiere a si recibieron al ingresar a la empresa la información adecuada sobre el rol a cumplir, un cuarenta y tres por ciento de los entrevistados formado por aprendices respondieron que si, un siete por ciento de los aprendices respondió que no y un cincuenta por ciento formado por pasantes respondieron que no, de lo cual se puede señalar que más de la mitad de los entrevistados consideran que no recibieron la información necesaria de su rol a desempeñar dentro de la empresa cuando ingresaron.

**Cuadro 8: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si recibieron información al ingresar sobre la misión, visión, valores y objetivos de CVG Edelca.**

<b>Tipo de Trabajador</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aprendices	Si	10	33%
	No	5	17%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 8: Representación Gráfica Porcentual sobre si recibieron información al ingresar sobre la misión, visión, valores y objetivos de CVG Edelca.**



En la Gráfica N° 8 con relación a si recibieron información al ingresar sobre la misión, visión y valores de CVG Edelca, el treinta y tres por ciento de los entrevistados formado por aprendices respondieron que si, un diecisiete por ciento formado por aprendices respondió que no y el cincuenta por ciento de los entrevistados formado por pasantes respondieron que no, de lo cual se puede señalar que al sesenta y siete por ciento de los entrevistados no se les informo al momento de su ingreso en la organización aspectos relevantes como lo son la misión, visión y objetivos de CVG Edelca.

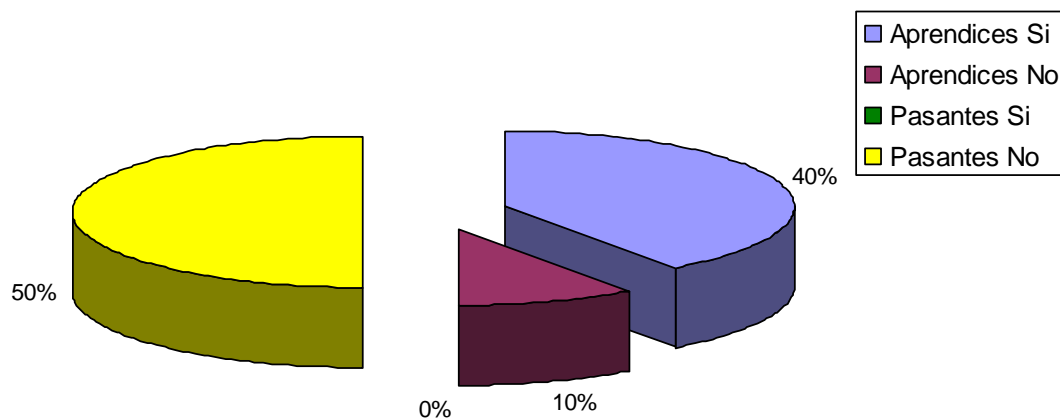


**Cuadro 9: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si considera que su actuación y desenvolvimiento dentro de la empresa es eficiente.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	12	40%
	No	3	10%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006.

**Gráfico 9: Representación Gráfica Porcentual sobre si considera que su actuación y desenvolvimiento dentro de la empresa es eficiente.**



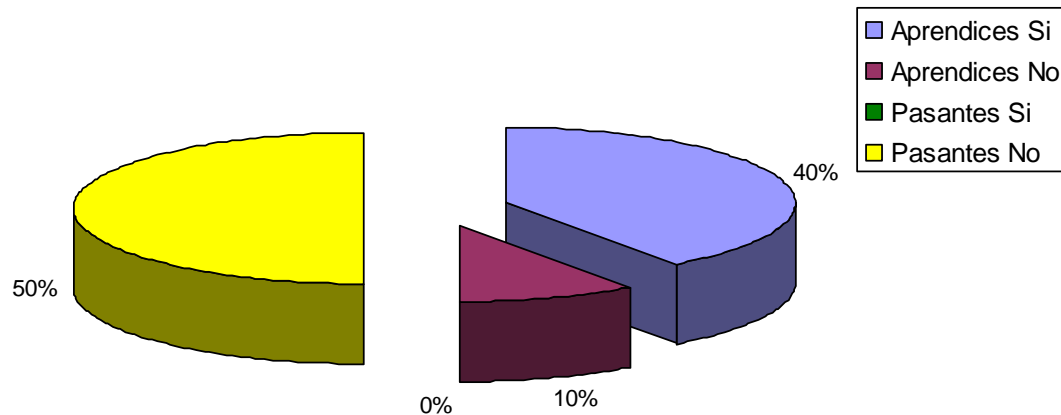
En el Gráfico N° 9 respecto a si consideran eficiente su actuación y desenvolvimiento dentro de la empresa, un cuarenta por ciento formado por aprendices respondieron que si, un diez por ciento formado por aprendices respondieron que no y un cincuenta por ciento formado por pasantes respondieron que no, de lo cual se puede establecer que más de la mitad de los entrevistados consideran que su actuación y desenvolvimiento no es eficiente pues no logran sacar el máximo provecho de su estadía dentro de la empresa.

**Cuadro 10: Distribución Absoluta y Porcentual sobre si consideran que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma.**

Tipo de Trabajador	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Aprendices	Si	12	40%
	No	3	10%
Pasantes	Si	0	0%
	No	15	50%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los pasantes y aprendices del Departamento de Recursos Humanos de CVG Edelca. Agosto 2006

**Gráfico 10: Representación Gráfica Porcentual sobre si consideran que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma.**



En la Gráfica N° 10 referente a si consideran que la empresa les ha facilitado de algún modo el proceso de adaptación, un cuarenta por ciento de los entrevistados formado por aprendices respondieron que si, un diez por ciento de los aprendices respondieron que no y un cincuenta por ciento de los entrevistados formado por pasantes respondieron que no, de lo cual se puede señalar que un sesenta por ciento de los encuestados consideran que la empresa no les ha facilitado su proceso de adaptación a la misma.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>Desconocimiento de los pasantes y aprendices sobre los aspectos legales que regulan la materia de pasantes y aprendices a nivel empresarial y de los contenidos y procedimientos y los programas de pasantía en otras empresas de la zona.</p>	<p>Indicar las normas y procedimientos legales que regulan los programas de pasantía y de aprendizaje, para que de esa manera los pasantes y aprendices conozcan cuales son sus obligaciones y sus deberes dentro de la empresa.</p>
<p>Falta de información al momento del ingreso de los pasantes y aprendices sobre aspectos importantes como misión, visión y valores de la organización.</p>	<p>Dar charla a los pasantes y aprendices cuando ingresan sobre aspectos de la empresa como misión, visión, valores que para así lograr su identificación con la cultura de la organización.</p>
<p>Ausencia de programas de socialización, lo cual representa poca colaboración por parte de la empresa en el proceso de adaptación de los pasantes y aprendices a esta y a sus labores trayendo como consecuencia la lenta identificación con los procesos que se llevan a cabo en la misma.</p>	<p>Diseño de programas de socialización mediante los cuales se dicten charlas dirigidas a pasantes y aprendices en los cuales se le proporcione toda la información necesaria para que su estadía sea más eficiente.</p>

<p>Poco aprovechamiento por parte de la empresa de un recurso humano como lo son los pasantes y aprendices debido a que no se les indica oportunamente cual es el rol que deben desempeñar, lo que hace deficiente su estadía dentro de la empresa y genera a su vez en los pasantes y aprendices un sentimiento de incomodidad pues consideran que no están sacando el máximo provecho al tiempo que están en la empresa, siendo su principal objetivo al ingresar como pasantes y aprendices aprender lo mayor posible sobre el ambiente laboral para así luego desarrollarse mejor en el campo laboral.</p>	<p>Sacar mayor provecho a los pasantes y aprendices indicando desde su llegada cuales son las actividades y tareas a realizar durante su estadía, señalando el tutor industrial que lo va a guiar así como el proyecto a cual ha sido asignado.</p>
<p>Necesidad por parte de los pasantes y aprendices de recibir inducción que les permita la rápida ubicación en la empresa y en sus labores</p>	<p>Brindar inducción para colaborar con la socialización de los pasantes y aprendices a la organización y facilitar su adaptación a esta.</p>
<p>Disposición de los pasantes y aprendices a colaborar proporcionando aspectos positivos para el diseño de programas de socialización dirigidos a pasantes y aprendices así como el desarrollo de cualquier actividad dentro de la empresa que le sea asignada y que contribuya a su crecimiento.</p>	

## BIBLIOGRAFÍA.

- ALCOCER, C., Martínez, D., RODRÍGUEZ F. y DOMÍNGUEZ, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. España. MacGraw- Hill Interamericana.
- ARIAS, Fidas. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración.(3ra Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- BALESTRINI, Mirian. (2002). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas: BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2004). Gestión del Talento Humano. Colombia: Editorial MacGraw- Hill.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2003). Administración de Recursos Humanos. (5ta edición). Colombia: Editorial MacGraw- Hill.
- GUTH Aguirre, Alfredo. Reclutamiento, selección e integración de Recursos Humanos. (1994 reimpresión 2004). Trillas.
- GIBSON, J., IVANCEVICH, J. y DONNELLY, J. (2003). La Organizaciones. Comportamiento. Estructuras. Procesos. México. (Décima edición). MacGraw- Hill Interamericana.

GÓMEZ-MEJÍA, L., BALKIN D. y CARDY R. (2000 , 6ta impresión), Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall.

KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. México. MacGraw- Hill Interamericana.

LANDY F. Y CONTE J. (2005). Psicología Industrial. México. Méndez, Carlos. (1999). Metodología. (2da edición). Colombia: Editorial c

OSUNA, E. (2000). Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado. Caracas: Universidad Santa María.

RAMÍREZ, Tulio. (1999). Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Caracas: Editorial Panapo de Venezuela, C.A.

SABINO, Carlos. (1986). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo.

HERNÁNDEZ, R. , FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA P. (2003). Metodología de la Investigación. México. MacGraw- Hill Interamericana.

SANTALLA, Zuleyma. (2005). Guía para la Elaboración Formal de Reportes de Investigación. Caracas: Editorial Texto, C.A.

SASTRE, M. y AGUILAR, E. (2003). Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. España. MacGraw- Hill Interamericana.

SCHEIN, Edgar H. (1982). Psicología de la Organización. México: Prentice Hall.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA. (1991). Técnicas de documentación e Investigación II. Caracas.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR. (2003). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, Caracas.



## ANEXO A

**FUNDACIÓN EDUCACIÓN INDUSTRIA****FUNDEI CAPITULO GUAYANA**

RIF: J-31470179-7    NIT: 0496619323

Convenio N° \_\_\_\_\_

**CONVENIO CON LA EMPRESA**

Entre la Fundación Educación Industria (FUNDEI - Capítulo GUAYANA),  
Asociación Civil sin fines de lucro y la Empresa:

---

\_\_\_\_\_, se acuerda celebrar el presente convenio, en cumplimiento del Decreto del Ejecutivo Nacional No.1.242 de fecha 20-08-86, publicado en Gaceta Oficial No. 33.537 de esa misma fecha, el cual encomienda a Fundei la planificación y ejecución del Programa Nacional de Pasantías, de conformidad con el Convenio suscrito por esa Fundación con el Ejecutivo Nacional en fecha 28 de Abril de 1978 ,el cual se registrá por las siguientes cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMERA.****Definiciones:**

A los efectos de este convenio las partes acuerdan interpretar los siguientes conceptos de conformidad con las definiciones aquí expresadas:

**Programa Nacional de Pasantías (PNP):** Plan educativo creado y regulado por el Ejecutivo Nacional, para la formación profesional de pasantes para la Educación Media, Diversificada y Profesional y para Institutos de Educación Superior, cuya ejecución está encomendada a FUNDEI mediante Decreto del Ejecutivo Nacional N°. 1.242 de fecha 20-08-86, publicado en Gaceta Oficial N°. 33.537 de esa misma fecha, y de conformidad con el Convenio suscrito por esa fundación con el Ejecutivo Nacional en fecha 28 de abril de 1978.

**Pasante:** Es todo estudiante que realiza una pasantía dentro del Programa Nacional de Pasantías, manteniendo esa condición hasta que reciba de su Centro Educativo la carta de culminación o finalización de la pasantía y en consecuencia, la relación del pasante con la Empresa donde realice esa actividad pedagógica es de carácter meramente educativo, de conformidad con lo establecido Decreto N°. 1.982 de fecha 29 de diciembre de 1976: “La pasantía es una contribución de la empresa a la formación profesional y forma parte de ésta. En tal virtud, la relación existente entre el pasante y la empresa no está regulada por la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que el pasante no tiene goce de los derechos y beneficios que establece la Legislación Laboral”

**Pasantías:** Actividades pedagógicas obligatorias, de contenido práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los estudiantes y docentes de Educación Media, Diversificada y Profesional, según los planes y programas de estudios establecidos por el Ministerio de Educación y Deportes, y/o conforme a los regímenes de estudio contemplados por los Institutos de Educación Técnica y Superior.

**Pasantías Especiales de Grado – Tesis – Investigación y/o Postgrado:** Es un tipo de pasantía consistente en actividades pedagógicas de contenido

práctico y de investigación, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los estudiantes y docentes.

**Asignaciones:** Contribuciones económicas, bonos de transporte, pago del transporte de ida y vuelta a su región de origen, manutención y alojamiento, que la Empresa debe entregar a sus pasantes, de conformidad con lo establecido por el Programa Nacional de Pasantías y este convenio.

**Tutor Académico:** Docente del área de la especialidad a la cual pertenece el estudiante. Es designado por las autoridades del Centro Educativo para planificar, supervisar y evaluar conjuntamente con el Tutor Empresarial, el desarrollo de las pasantías.

**Tutor Empresarial:** Es el profesional del área de la especialidad a la cual pertenece el estudiante, designado por la empresa para planificar, supervisar y evaluar conjuntamente con el Tutor Académico, el desarrollo de las pasantías

## **CLÁUSULA SEGUNDA.**

### **De las Obligaciones de FUNDEI Capítulo GUAYANA:**

**1) Desde la suscripción del convenio, FUNDEI Capítulo Guayana prestará los siguientes servicios a la empresa :**

- a) Asesoría técnica y administrativa para el manejo adecuado y metodológico de Programa Nacional de Pasantías: Rol de la empresa, aspectos laborales y legales relacionados con la ejecución del Programa Nacional de Pasantías por parte de la Empresa.

- b) Apoyo en el proceso de ubicación de pasantes de acuerdo con el requerimiento de la empresa y la disponibilidad de las instituciones educativas.
- c) Gestión administrativa de una póliza de seguros para los pasantes y docentes indicados en el **Anexo A**, contenido de la Relación de Pasantes del presente convenio , o en los eventuales adenda, la cual cubrirá los siniestros de accidentes del pasante ocurridos en el horario de desarrollo de su pasantía y en actividades de campo, siendo su cobertura y alcance la indicada en sus condiciones generales y particulares.
- d) Entrega de certificado de participación en el Programa Nacional de Pasantías .

**2) FUNDEI Capítulo Guayana pondrá a disposición de la empresa los siguientes servicios:**

- a) Talleres de inducción a pasantes.
- b) Talleres a tutores Empresariales sobre su rol en las actividades de pasantías.
- c) Incluir a la empresa que cumpla con lo establecido en el Decreto N° 1242, en la lista de participantes del Programa Nacional de Pasantías, la cual podrá ser suministrada a los ministerios, institutos autónomos, bancos y otras instituciones de crédito en los cuales el Estado tenga participación decisoria.

Cualquiera de estos tres (3) últimos servicios serán prestado por FUNDEI Capitulo Guayana, de acuerdo a las necesidades de la empresa y previa solicitud por escrito y los mismos serán regulados en adenda a este Convenio, debidamente suscritos por ambas partes.

## CLÁUSULA TERCERA.

### Obligaciones de la empresa:

De conformidad con el Decreto del Ejecutivo Nacional N°. 1.242 de fecha 20-08-86, publicado en Gaceta Oficial N°. 33.537 de esa misma fecha, FUNDEI Capitulo Guayana podrá exigir a la EMPRESA las siguientes prestaciones inherentes al Programa Nacional de Pasantías, las cuales deberán ser cumplidas por la EMPRESA desde la suscripción de este Convenio, en las condiciones y términos indicados de seguidas:

1) Aceptación, en calidad de pasantes, de un total de:

Pasante(s) Regular(es) CD/ETI	0
Pasante(s) Regular(es) IUT/CU	0
Pasante(s) Regular(es) IUP/UNIV	0
Pasante(s) Tesista(s) IUT/CU	0
Pasante(s) Tesista(s), IUP/UNIV	0
Pasante(s) Investigación, Docencia y Post Grado	0
Total pasante(s) aceptados	0

Identificados en el **Anexo A** "RELACIÓN DE PASANTES SEG  
CONVENIO N° \_\_\_\_\_



2) La Empresa pagará a FUNDEI Capitulo GUAYANA la cantidad de

\_\_\_\_\_ (BS. \_\_\_\_\_), correspondiente a las cantidades señaladas en el **Anexo B**, las cuales cubrirán enteramente la contraprestación de los servicios de FUNDEI Capitulo GUAYANA, indicados en la Cláusula Segunda, en sus apartes a) hasta la d).

- 3) En ejecución del Programa Nacional de Pasantías, la empresa aceptará los pasantes, identificados en el **Anexo A** de este Convenio, así como aquellos indicados en los adenda del Convenio suscrito por las partes, a los fines que desarrollen sus respectivas actividades pedagógicas de contenido práctico en la Empresa.
- 4) Mientras que el pasante esté cumpliendo efectivamente con la pasantía, dentro del período originalmente pactado o durante cualquiera de sus prórrogas, la empresa le entregará a los pasantes identificados en el **Anexo A** y en los adenda de este Convenio, las asignaciones en las cantidades y con la periodicidad señaladas en el mencionado **Anexo B** o en los respectivos adenda.
- 5) La empresa ajustará anualmente las cantidades de las asignaciones, de conformidad con lo indicado por FUNDEI, en caso de aplicarse las señaladas por FUNDEI.
- 6) Todo pasante incluido en el presente convenio, durante el tiempo que efectúe actividades relativas a la pasantía, en el horario laboral establecido por la empresa , estará amparado por una póliza de seguros de accidentes y cuyo uso deberá regirse por lo establecido en el **Anexo C “INSTRUCTIVO DE USO DEL SEGURO EN CASO DE EMERGENCIA”**, el cual se adjunta al presente convenio como **Anexo C**.
- 7) La empresa asignará un tutor a cada pasante, denominado Tutor Empresarial, el cual velará y revisará la ejecución del programa y de las actividades a desarrollar por dicho pasante.

- 8) La empresa , notificará a FUNDEI Capitulo GUAYANA, los resultados del desempeño del pasante, con la finalidad de facilitar la colecta de datos destinados a la producción de estadísticas e indicadores nacionales.
- 9) Pasadas dos (2) semanas de haberse iniciado la pasantía, la empresa deberá remitir a FUNDEI Capitulo GUAYANA el reporte de las inasistencias de los pasantes, si las hubiese.
- 10) La empresa le pagará a los pasantes que estén realizando una pasantía especial de Grado – Tesis – Investigación y/o Postgrado, los gastos de investigación, que se encuentren previamente indicados en un adendum a este Convenio.
- 11) La empresa facilitará a los pasantes aceptados por ella para realizar pasantías especiales de Grado – Tesis – Investigación y/o Postgrado, las instalaciones y laboratorios necesarios para culminarlas exitosamente.
- 12) La empresa acordará con el pasante los montos a pagar por edición, transcripción, dibujo, fotografía, y reproducción de la tesis o trabajo de grado realizado en la pasantía especial de Grado – Tesis – Investigación y/o Postgrado.
- 13) La empresa informará a FUNDEI Capitulo GUAYANA cualquier irregularidad en el desarrollo de la pasantía, dentro de los dos (2) días continuos siguientes a la ocurrencia del hecho.
- 14) La empresa renuncia a todas las acciones dirigidas a obtener el reintegro de las cantidades de dinero incurridas para sufragar los gastos derivados de la ejecución de este Convenio, aún en el caso de

resolverse éste por cualquier causa, antes del término establecido para su extinción.

- 15) La empresa reconocerá los derechos morales de los pasantes sobre las invenciones desarrolladas durante y con ocasión de sus pasantías, pero se reserva los derechos patrimoniales sobre las mismas siempre que los Estatutos del Centro Educativo a cual pertenezca, o cualquier otra de sus normativas internas, no establezca alguna disposición en sentido contrario.
- 16) La empresa suscribirá la **Planilla de Registro de Pasantes**, que se adjunta como **Anexo D**, previo al inicio de las actividades del pasante.

#### **CLÁUSULA CUARTA.**

##### **Derechos de la empresa :**

- 1) La empresa exigirá a los pasantes el cumplimiento de los sistemas, normas o procedimientos establecidos por la organización.
- 2) Previo notificación a FUNDEI Capitulo GUAYANA , la empresa podrá retirar al pasante que incumpla con sus normas o procedimientos internos, siempre que tales regulaciones hayan sido previamente informadas por escrito al pasante, a FUNDEI Capitulo GUAYANA y al Centro Educativo.
- 3) La empresa exigirá a los pasantes menores de edad presentar el consentimiento de su representante legal para realizar esa pasantía.
- 4) La empresa será titular de los derechos patrimoniales sobre las invenciones desarrolladas por los pasantes durante sus pasantías.



## **CLÁUSULA QUINTA.**

### **Prórroga:**

La empresa podrá prorrogar el lapso de actividades de los pasantes, hasta por dos semanas, previa notificación, por escrito, a FUNDEI Capitulo GUAYANA y al Centro Educativo, Cuando las prórrogas excedan de dos (2) semanas, se considerará como una renovación de la pasantías, éstas podrán hacerse, por un lapso igual o menor al inicial y nunca deben exceder de un año. En este caso, la empresa deberá cancelar a FUNDEI Capitulo GUAYANA el monto previsto en el **Anexo B** como “Contraprestación de servicios a FUNDEI Capitulo GUAYANA”.

## **CLÁUSULA SEXTA.**

### **Vigencia del convenio:**

Este Convenio estará vigente desde la fecha de suscripción hasta el 31 de diciembre de 2007, salvo que se acuerde entre las partes la fecha de inicio y culminación. En el caso de los Convenios Globales, aquellos en los cuales se establece una cantidad estimada de pasantes, el mismo estará vigente hasta cumplir con el cupo de pasantes, previamente determinado.

## **CLÁUSULA SÉPTIMA.**

### **Jurisdicción:**

Queda acordado que las controversias surgidas en este Convenio, serán tratadas por la vía conciliatoria; sin embargo, en caso de no llegar a acuerdos satisfactorios para ambas partes, se someterán a la jurisdicción de los tribunales competentes de la ciudad y del Estado.

Se hacen dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto en Ciudad Guayana , a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2007.

---

Por FUNDEI Capitulo GUAYANA

---

Por la empresa

**ANEXO B****CUESTIONARIO****EXPERIENCIAS DE SOCIALIZACIÓN DE LOS PASANTES Y APRENDICES DE CVG EDELCA**

Este cuestionario tiene por objeto lograr conocer la opinión de los pasantes y aprendices sobre la socialización en CVG EDELCA. Por este motivo me permito pedirle unos minutos para contestarlo. Muchas gracias por su atención.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las interrogantes que se presentan a continuación. Marque con una "X" aquella alternativa con la que usted esté de acuerdo. Ejemplo:

A.- Las pasantías son de gran importancia y relevancia para el futuro profesional?

X

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

1.-¿Pertenece usted al grupo de aprendices y pasantes de CVG Edelca?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

2.- ¿Conoce usted los aspectos legales sobre los aprendices y pasantes a nivel empresarial?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

3.- ¿Recibió usted entrenamiento en cuanto a las normativas y procedimientos de pasantías?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

4.- ¿ Conoce usted los contenidos y procedimientos de los programas de pasantía en otras empresas de la zona?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

5.- ¿Está preparado para organizar y presentar el informe de pasantía?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

6.- La socialización corporativa es un proceso de adaptación mutua entre la empresa y el nuevo empleado con el propósito de inculcar al nuevo miembro las normas y modos de actuar dentro de la organización, así como la cultura. En ese sentido, ¿Posee experiencia de Socialización Corporativa como pasante o aprendiz?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

7.-¿Se siente adaptado a los procesos que se desarrollan en la empresa?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

8.- ¿Cumple eficaz y eficientemente con su rol de pasante o aprendiz en la empresa?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

9.- ¿Le han asignado el trabajo a realizar durante su estadía?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

10.- ¿Recibió información adecuada al ingresar en la empresa sobre el rol que debía cumplir?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

11.- ¿Conoce la misión, valores, objetivos de CVG Edelca como empresa?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

12.- ¿Considera que su actuación y desenvolvimiento en la empresa es eficiente?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

13.-¿ Considera usted que la empresa le ha facilitado de algún modo su proceso de adaptación dentro de la misma?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

14.- ¿Le gustaría recibir inducción al igual que los nuevos ingresos que se incorporan a la empresa?.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

15 ¿Aportaría aspectos positivos para los programas de socialización para que fueran más eficientes?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_