



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA**

**PROPUESTA PARA MEJORA PARA LA ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES
(DIRECCION REGIONAL MONAGAS)**

Asesor Académico:
MSc. Magly Salazar

Autor: Rosangela Vera
C.I: 22.718.172

**Trabajo de grado, modalidad Pasantía de grado, presentado como
requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Administración**

Maturín, Julio 2023

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

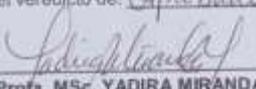
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
SUB- COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

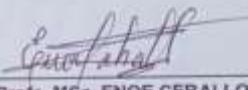
ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-ADMÓN-2023

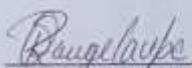
MODALIDAD: PASANTIAS
ACTA N° 2142

En Maturín, siendo las 11:00 (a.m.) del día jueves 10 de Agosto del 2023; reunidos en el A-2 de Postgrado, del Campus Juanico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado evaluador, profesores: MAGLY SALAZAR (Asesor Académico), ENOE CEBALLOS (Jurado), y YADIRA MIRANDA (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, se procedió a la presentación y defensa del Trabajo de Grado titulado: "PROPUESTA DE MEJORA PARA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES (DIRECCION REGIONAL MONAGAS)". Por la Bachiller: VERA CARIBE ROSANGELA COROMOTO C.I: V- 22.718.172 El jurado, luego de la discusión del mismo acuerda emitir el veredicto de: Aprobado


Profra. MSc. YADIRA MIRANDA
C.I: 10.831.314
Jurado


Profra. MSc. ENOE CEBALLOS
C.I: 16.142.946
Jurado


Profra. MSc. MAGLY SALAZAR
C.I: 16.222.394
Asesor Académico


Br. ROSANGELA VERA
C.I: 22.718.172
Autora


Profra. MSc. MLAGROS CRUZ
C.I: 16.374.361
Sub-Comisión de Trabajo de Grado


Profra. MSc. MLAGROS CRUZ
C.I: 16.374.361
Jefe del Dpto. Administración



Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 094/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Literal 2 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N° 82.061 2° libro de Actas de Trabajo de Grado del Departamento de Administración, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Los Guarinos, Av. Universidad, Matucón Edu. Monagas. Telefon: 02913274758
www.monagas.udo.edu.ve

INDICE

ACTA DE APROBACION	ii
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
FASE I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.5 MARCO METODOLÓGICO	7
1.6 TIPO DE INVESTIGACIÓN	7
1.7 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.8 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y MUESTRA	8
1.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	9
1.9.1 Observación Directa	9
1.9.2 Revisión Documental	10
1.9.3 Entrevista no Estructurada	10
1.9.4 Identificación Institucional	11
1.9.4.1 Visión	11
1.9.4.2 Misión	11
1.9.4.3 Estructura Organizativa a Nivel Nacional.	12
1.9.4.5 Estructura Organizativa a Nivel Estatal	13
FASE II	14
DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS	14
2.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ÁREAS BÁSICAS QUE CONSTITUYEN LA ACTUAL ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS	14
2.1.1 Áreas Básicas De La Estructura Centralizada De El Instituto Nacional De Parques (IMPARQUES)	15
2.1.2 Áreas Básicas de la Estructura Descentralizada de el instituto Nacional de Parques (IMPARQUES) Maturín Edo. Monagas	16
2.2 DESCRIPCION DE CARGOS DE LA INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS	17
2.3 MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES EXISTENTES DENTRO DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS	20
2.4 ESTUDIO ECONOMICO	27
FASE III	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29

3.1 CONCLUSIONES.....	29
3.2 RECOMENDACIONES	30
BIBLIOGRAFIA.....	31
HOJAS DE METADATOS.....	32





UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURÍN - ESTADO – MONAGAS

**PROPUESTA PARA MEJORA PARA LA ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES
(DIRECCION REGIONAL MONAGAS)**

**Presentado por:
Br. Rosangela Vera
C.I: 22.718.172**

RESUMEN

Administración pública se compone de organismos y órganos, que se diferencian entre sí en cuanto a su autonomía. Sin embargo, existen ciertos órganos que son dotados de autonomía por la naturaleza de sus atribuciones, en donde cada estructura en una representación grafica, ordenada y lógica es decir, con ciertos departamentos que tienen cierta cantidad de personas incluso se puede notar la estrategia de las instituciones de acuerdo al diseño de su modelo organizativo, esto así debido a que las estructuras organizativas son dinámicas y cambian en función de las necesidades de que la empresa que tenga en un momento determinado para completar los objetivos de la misma. En la administración pública existe una sobrepoblación que ocasiona duplicidad en las funciones dentro de unas, o sencillamente no están dentro de la estructura. La presente investigación tuvo como objetivo general, Propuesta para mejora para la Estructura Organizativa del Instituto Nacional De Parques (Dirección Regional Monagas). Se realizó una investigación de campo, la muestra estuvo conformada por 15 trabajadores, sobre las técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó la entrevista no estructurada, se determinó que al hacer un diagnóstico inicial en la institución de Inparques dirección Regional Monagas, en su estructura no están varios departamentos que son de gran relevancia para su funcionamiento y logro de los objetivos. Por lo que se concluye que se debe rediseñar la estructura organizativa que actualmente se tiene y se le recomienda Se recomienda la implementación de la propuesta realizada para la Institución de estudio.

Descriptoros: Estructura Organizacional, Mejora continua, Satisfacción Laboral

INTRODUCCIÓN

En una organización el capital humano debe plantearse metas claras y cuantificables. Estos objetivos equivalen a parámetros que permiten evaluar las acciones que se llevan a cabo. En ocasiones se expresan por escrito, por medio de documentos cuidadosamente preparados. Toda organización requiere identificar el tipo de estructura que más se acople a su necesidad para desarrollar un buen diseño organizacional, ya que gran parte de su éxito se origina en esta importante decisión. Se debe establecer la dirección o rumbo de la organización, seleccionar las competencias de los empleados para lograr sus propósitos, delegar trabajo y controlar su marcha y realización.

En lo referente a la administración pública, estas son organizaciones a las que les corresponde la satisfacción de los intereses generales de sus respectivas colectividades. Además, toda administración pública está conformada por una organización. Aquellas entidades que las integran pueden ser de manera independiente, como agencias u organismos autónomos o los departamentos centrales, presentando los elementos que la caracterizan, tal como lo afirma Ramió (1989, pág.; 1993). Es decir, haciendo prevalecer que independientemente del tipo de administración pública o privada, está conformada por organizaciones que se entrelazan entre ellas, dando a conocer que el análisis organizativo tiene como su principal objeto que las organizaciones cumplan sus funciones para lo que fueron creadas, desarrollando su forma de atinar al desenvolvimiento acorde de su creación y a mejorar los desacuerdos que se puedan encontrar.

En consecuencia, una organización debe entenderse como un sistema de actividades consecuentemente coordinadas y formada por dos o más personas, por medio de la cual persiguen metas comunes; sin

embargo, para que tengan significado para los miembros debe incluir objetivos verificables, el agrupamiento de actividades necesarias para lograrlos, la asignación de cada agrupamiento a un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y las medidas básicas para coordinar horizontal y verticalmente en la estructura de la organización o empresa.

Por lo antes expuesto, en el presente trabajo se realizara un diagnóstico completo de la estructura organizacional con el fin de ofrecerle una solución a las deficiencias que presenta actualmente la organización y ajustarlos a sus necesidades.

Este proyecto está compuesto por tres fases, las cuales se desarrollan de la manera siguiente:

FASE I: La estructura de la misma consta; del planteamiento del problema, los objetivos planteados en la investigación, las justificaciones, aspectos teóricos que sustentan esta investigación, se detalla el tipo y diseño de la investigación, la población que se seleccionará para llevar a cabo el análisis de estudio.

FASE II: El desarrollo de la investigación que contempla el estudio y uso de toda la información y documentación que permitirá el diseño de una estructura organizativa que se adapte a la realidad existente dentro de la Institución.

FASE III: Comprende las conclusiones, recomendaciones dirigidas a la Institución para rediseñar su estructura organizativa en busca de mejoras para las actividades a desarrollar.

FASE I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La necesidad de implementar un diseño estructural que haga eficiente y efectiva a una organización conllevan a identificar sus necesidades de cambio y los problemas específicos por resolver, de tal forma que se puedan visualizar sus ventajas y desventajas que la posicionan en un ambiente competitivo, es decir, es necesario diagnosticar a la organización y diseñar una estructura versátil que le permita consolidar su participación en la industria.

En la sociedad actual la estructura de las organizaciones dan respuesta a las necesidades individuales y sociales; en ellas el ser humano es el eje y fundamento de su existencia. Los miembros de una organización necesitan un marco estable y comprensible en el cual puedan trabajar juntos para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Las organizaciones con diseños estructurales piramidales, basadas en la jerarquía, están a punto de ser obsoletas y no responden a mercados de rápidos movimientos. Por otro lado, estas estructuras han provocado la deshumanización en las empresas, un concepto de trabajo desgastado y lentos controles burocráticos. Las organizaciones son sistemas abiertos y actúan en ambientes dinámicos, en una relación de influencia recíproca, razón por la cual deben estar preparadas para los cambios y asumir la responsabilidad social por las decisiones que adoptan.

En este sentido la estructura organizativa debe estar diseñada de manera clara y precisa para todos los intervinientes en ésta así como quienes deben realizar determinadas tareas o ser responsable de los resultados. De esta manera se eliminaran o minimizaran las dificultades derivadas de la imprecisión en la asignación de responsabilidades, logrando además un sistema de comunicacional fluido y un proceso operativo en cuanto a la toma de decisiones orientadas al logro de los objetivos propuestos.

Es conveniente puntualizar que las organizaciones no actúan en forma aislada, sino que se ven influenciadas por el entorno donde operan, estas situaciones exigen que las empresas crezcan y se diversifiquen para poder enfrentar efectivamente las necesidades del medio y poder garantizar su permanencia dentro del mercado. Es decir, toda organización debe mantener siempre las modificaciones y ajustes necesarios en su estructura, ya que, en ésta se muestran la autoridad y responsabilidades que tiene cada funcionario en el desarrollo y ejecución de las actividades inherentes a su cargo.

En el Instituto Regional Inparques Dirección Regional, es una organización El Instituto Nacional de Parques (IMPARQUES) es una institución adscrita al Ministerio del poder Popular para el Ecosocialismo y Aguas (MINEC) es el ente rector de las políticas públicas orientadas a la protección y manejo del sistema de parques de Venezuela, descentralizada funcionalmente a nivel estatal, la cual tiene como diseño una estructura tradicional realizada a nivel central, la cual no está adecuada a la realidad de las actividades existente en la institución regional, que debe desarrollar cada empleado, puesto que ésta no se adapta a la realidad actual de la institución considerando que se han creado nuevas unidades funcionales importantes para el desarrollo de la misma cuyas unidades no se reflejan en la estructura, esto ha generado

improductividad en el trabajo, dualidad de funciones, pérdida de tiempo y de recursos, desconocimiento de la autoridad inmediata, falta de remuneraciones de acuerdo a las funciones desarrolladas por el personal, así como confusión e incertidumbres entre los integrantes de la organización.

En relación a lo descrito anteriormente, surgieron las siguientes interrogantes que dieron origen a la realización de Propuesta de mejora para la estructura organizativa del instituto nacional de parques (Dirección Regional Monagas)

Por lo cual se plantearon las siguientes interrogantes:

¿Cómo están conformada la estructura organizativa instituto nacional de parques (Dirección Regional Monagas)?

¿Cuáles son las debilidades que presenta la estructura organizativa actual?

¿Es propicia la implementación de nueva estructura organizativa?

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se llevará a cabo en la Instituto Nacional De Parques del estado Monagas, ubicado en la avenida Raúl Leoni carretera nacional vial al sur.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Propuesta para mejorar la estructura organizativa del Instituto Nacional de Parques, Dirección Regional Monagas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual de las áreas básicas que constituyen la estructura organizativa del Instituto Nacional de Parques, Dirección Regional Monagas.
- Describir de cargos de la Instituto Nacional de Parques, Dirección Regional Monagas.
- Diseño de modelo de estructura organizacional de acuerdo a las necesidades existentes dentro del Instituto Nacional de Parques, Dirección Regional Monagas.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Existen 3 factores que son importante al momento de desarrollar este proyecto:

Para la **Institución Inparques**: Actualmente el organismo en estudio, no cuenta con un modelo organizacional que defina las distintas funciones dentro de ella, es por este motivo que se evidencia la necesidad de proponer una actualización de la estructura organizacional que le permita desarrollar de forma eficaz las distintas operaciones que la llevarán hacer un líder en el mercado.

A **nivel personal**, el presente trabajo de grado permite alcanzar la meta de obtener el grado de Licenciado en Administración. Para finalizar el área profesional en donde se podrá aplicar y hacer uso del conjunto de conocimientos obtenidos durante los estudios.

A la **Universidad de Oriente**: Este quedara como un modelo a seguir por otros estudiantes que quieran desarrollar esta línea de investigación.

1.5 MARCO METODOLÓGICO

La metodología de la investigación proporcionó al investigador, una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico. De acuerdo a Balestrini A. (2001. p. 38): “Estos conocimientos representan una actividad de racionalización del entorno académico y profesional fomentando el desarrollo intelectual a través de la investigación sistemática de la realidad”.

1.6 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación están basada en Diseñar una propuesta para mejorar la estructura organizativa del Instituto Inparques Dirección, Regional Monagas, la indagación y estudio en cuestión comprende dentro del mismo una investigación de campo, de nivel descriptivo.

Haciendo referencia a la investigación de campo, la Universidad Santa María (2012), establece: “Se caracteriza porque los problemas que estudia surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella”. (p. 45).

Se entiende por investigación de campo, el análisis sintomático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera del paradigma o el enfoque de investigación conocidos o en desarrollo.

1.7 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Tomando como referencia lo señalado por Tamayo y Tamayo (2009) sobre la Investigación de nivel Descriptiva:

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (p. 63)

En tal sentido el estudio en cuestión estará basado en un modelo metodológico de nivel descriptivo. Podríamos definirla que es el proceso que utilizando el método científico, que permitió obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas de afecto de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

1.8 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y MUESTRA

La población objeto de estudio de esta investigación estuvo representada por los 15 empleados del Instituto de Inparques, Dirección Monagas.

Balestrini (2007) señala:

Desde el punto de vista estadístico una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de las cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. (p.137)

La población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Es necesario señalar que por tratarse de una población pequeña no se requerirá del uso de procedimientos estadísticos para el cálculo de la muestra. En tal sentido, por ser una población manejable no se requiere uso de encuestas y otros.

1.9 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández y otros (2006, p. 36), la técnica consiste "... en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas". En este sentido, para efectos del presente trabajo y tomando en consideración el tipo de investigación y el diseño, las técnicas seleccionadas serán la observación directa, entrevistas no estructuradas e investigación documental, pues las mismas permiten examinar los hechos y registrar la información que se desea evaluar, abordando a cada una de las unidades de información seleccionadas.

1.9.1 Observación Directa

La utilización de la observación, es la técnica fundamental que utilizo el investigador; el cual se basó en la observación directa para obtener información sobre cómo esta agrupada la estructura organizativa de la del Instituto Inparques Dirección, Regional Monagas

La observación directa, es una técnica de recolección de información muy importante y consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta.

Según Sabino, C. (2007), ésta técnica consiste en "El uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos" (p. 105). Complementando esta técnica, el instrumento que fundamenta la investigación, a través de la observación, fue la guía de observación, la cual se basó en lo indicado por Hurtado, J. (2012): "... Consiste en una lista de los indicios o aspectos relacionados con el evento de investigación, que se pueden presentar durante la observación..." (p. 453). Es decir, una lista de registros sistemáticos de

ciertos acontecimientos durante el proceso de observación de la empresa a estudiar.

1.9.2 Revisión Documental

En cuanto a la revisión de la documentación bibliográfica, como técnica de recolección de datos, el investigador se basó en la definición planteada por Tamayo y Tamayo (2009): Representa el fundamento de la parte teórica de la investigación y permite conocer, a nivel documental, las investigaciones realizadas con el problema planteado. (p. 222). Por lo cual se realizaron consultas principalmente a los libros y tesis de grado; así como documentos, revistas, catálogos y otros trabajos en relación con los objetivos planteados, gracias al uso de las fichas de contenido, se facilitó la documentación en pro de complementar y finalizar la investigación.

1.9.3 Entrevista no Estructurada

Otra de las técnicas que se aplicaron durante la investigación es la entrevista no estructurada, la cual es muy utilizada en una investigación social, y sus características son similares a las del cuestionario, siendo la principal diferencia el hecho de que es el encuestador u observador quien anota las respuestas a las preguntas.

En concordancia con lo citado anteriormente, Sabino, C. (2007) establece: "... es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación". (p. 155). Dicha técnica, permitirá a través de las interrogantes formuladas, mayor base sobre la experiencia del tema, durante el proceso de entrevistas; cabe señalar que, según el método de elaboración de las preguntas, fue de tipo no estructurada, lo que indica que las preguntas surgieron de forma libre en

relación a las necesidades del investigador, para garantizar el logro de los objetivos propuestos en la problemática planteada.

1.9.4 Identificación Institucional

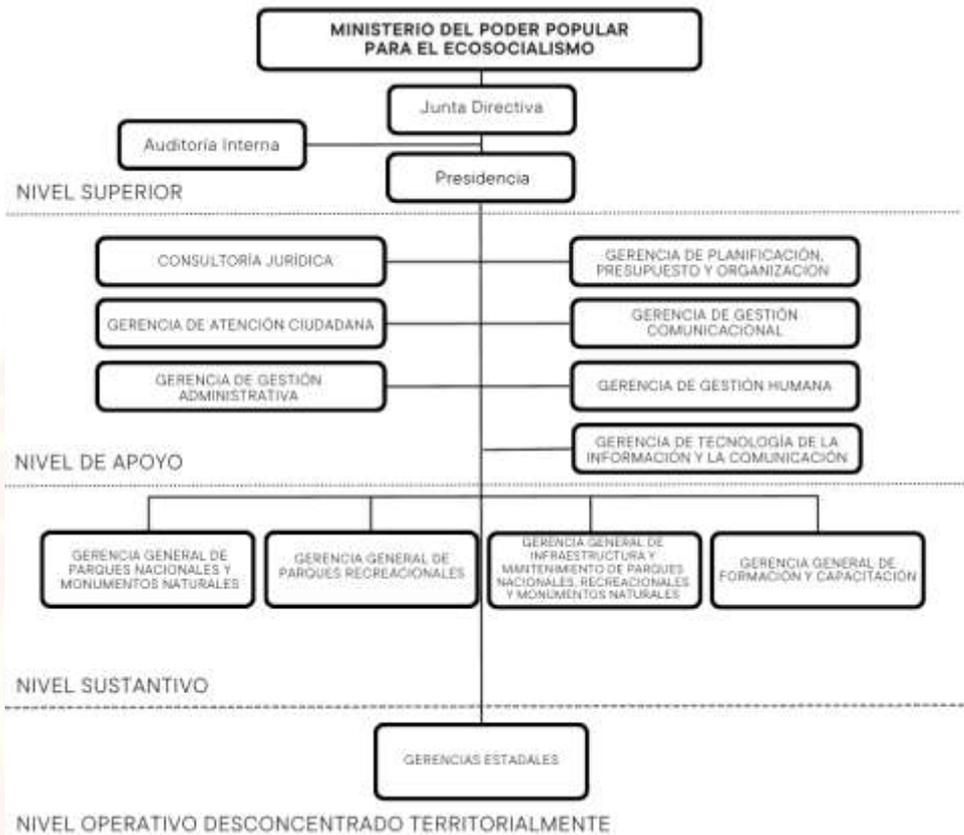
1.9.4.1 Visión

Somos una institucional nacional rectora de las políticas públicas orientadas hacia la protección y manejo de sistema de parques nacionales, monumentos naturales y parques de recreación, soporte esencial para un desarrollo con inclusión social y participación comunitaria. A través de sus políticas inparques garantiza el vínculo entre el ser humano y la naturaleza, en la búsqueda de la felicidad suprema, en la sociedad socialista. Inparques contribuye al desarrollo nacional con la conservación del ambiente, garantizando a las generaciones presentes y futuras los derechos fundamentales de la vida, bajo principio de igualdad garantizando a su vez la protección de la reserva de los recurso naturales.

1.9.4.2 Misión

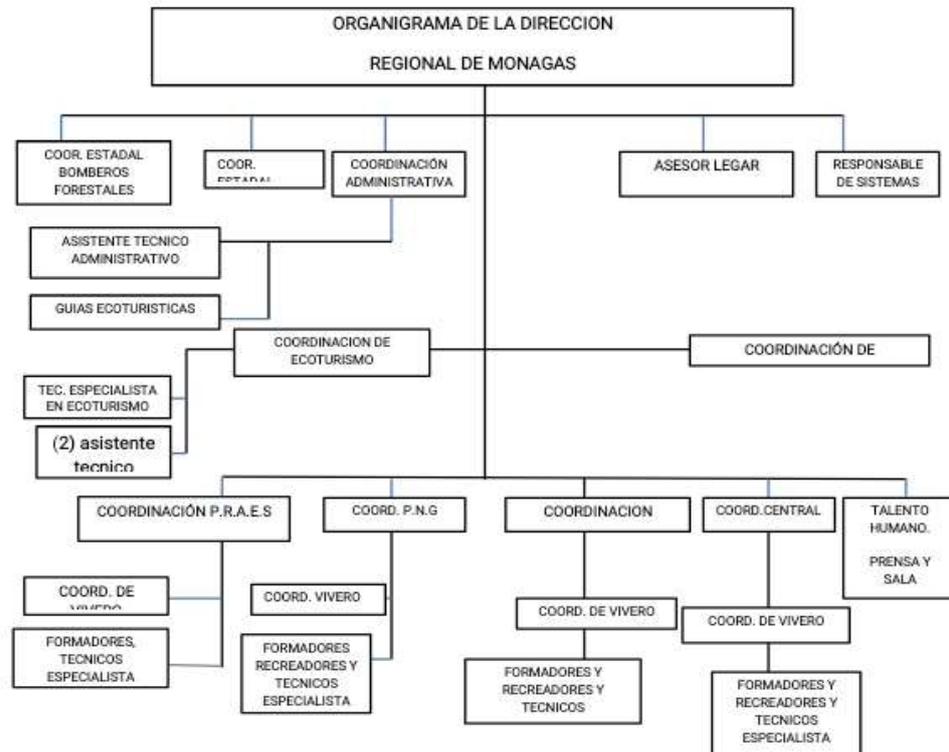
Preservar la vida de los espacios protegidos para garantizar una sociedad solidaria, respetuosa y amante de la paz, a fin de alcanzar el máximo nivel de satisfacción psicosocial del ser humano sin destruir el equilibrio ecológico en nombre del desarrollo y la producción, en la sociedad socialista.

1.9.4.3 Estructura Organizativa a Nivel Nacional.



Fuente: Instituto Nacional de Parques (INPARQUES) Nacional.
Oficio No. 000122 Año: 19/09/202

1.9.4.5 Estructura Organizativa a Nivel Estatal



Fuente: Instituto Nacional de Parques (INPARQUES) Descentralizada.
19/09/2002

FASE II

DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

2.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ÁREAS BÁSICAS QUE CONSTITUYEN LA ACTUAL ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS

Según Gibbson (1999); define a la estructura Organizacional como “La pauta que siguen los puestos de trabajo y los grupos de puestos de trabajo de una organización. Causa importante del comportamiento personal y de grupo”. Pág. 126

estructura organizacional establece un orden jerárquico, mejora la relación entre los subordinados y aumenta el nivel de control por parte de los directivos, lo que contribuye a un acoplamiento más flexible entre los individuos y sus departamentos asegurando una fluida comunicación, adecuado coordinación e integración de los mismos. Por lo que las empresas necesitan de una estructura clara para funcionar sin problemas y poder seguir creciendo en la misma dirección. Sin ella, no existe un enfoque preciso ni para la dirección ni para los empleados.

La organización de la Administración Pública procurará la simplicidad institucional y la transparencia en su estructura organizativa, asignación de competencias, adscripciones administrativas y relaciones interorgánicas. La estructura organizativa preverá la comprensión, acceso, cercanía y participación de las personas de manera que les permitan resolver sus asuntos, ser auxiliados y recibir la información que requieran por cualquier medio.

Actualmente El Instituto Nacional de Parques (IMPARQUES) es una institución adscrita al Ministerio del poder Popular para el Ecosocialismo y Aguas (MINEC), está conformada por 3 niveles:

2.1.1 Áreas Básicas De La Estructura Centralizada De El Instituto Nacional De Parques (IMPARQUES)

1. Nivel Superior:

Está conformada por los representantes de la administración central los cuales están integrados por:

- Ministerio del poder popular para el ecosialiasmo
- Junta Directiva
- Auditoría Interna
- Presidencia

2. Nivel de Apoyo:

Los órganos o entes rectores de los sistemas de apoyo institucional evaluarán la información obtenida y ordenarán a los órganos de apoyo la corrección de las deficiencias detectadas. Los órganos de apoyo deberán efectuar las correcciones señaladas y, en caso de incumplimiento, el respectivo órgano o ente rector formulará la queja correspondiente ante el ministro o ministra o máximo órgano jerárquico correspondiente, con copia al Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva.

- Consultoría Jurídica
- Gerencia de Planificación, presupuesto y Organización
- Gerencia de Atención ciudadano
- Gerencia de Gestión Comunicacional
- Gerencial de Gestión Administrativa
- Gerencia de Talento Humano
- Gerencia de Tecnología de la información y la comunicación.

3. Nivel de Sustantivo:

Los órganos o entes podrán crear en las unidades administrativas correspondientes de su propia organización, otros registros con el fin de facilitar la presentación de escritos y comunicaciones. Estos serán auxiliares del registro general, al que comunicarán toda anotación que efectúen.

- Gerencia General de Parques Nacionales y Monumentos Nacionales.
- Gerencia Generales de Parques Recreacionales
- Gerencia General de Infraestructura y mantenimiento de parques recreacionales y monumentos.
- Gerencia General de formación y capacitación

4. Nivel Operativo Desconcentrado Funcionalmente:

Es la creación de otros órganos dependientes jerárquicamente de la institución; a la cual le se le traspasa titularidad o ejercicio de una competencia que las normas le atribuyan como propia a un órgano administrativo en otro órgano de la misma administración pública jerárquicamente dependiente.

- Gerencia Estadales

2.1.2 Áreas Básicas de la Estructura Descentralizada de el instituto Nacional de Parques (IMPARQUES) Maturín Edo. Monagas

- **Coordinación Estatal**
- **Coordinación Administrativa:**
 - a) **Sala Situacional**
- **Coordinación Estatal de Bomberos Forestales**
- **Asistente Técnico de Administración**

- **Unidad De Asesoría Legal.**
- **Responsable de Sistema**
- **Guías Ecoturistas**
- **Coordinación estatal de Eco-turismo**
- **Coordinación de Vivero**

2.2 DESCRIPCION DE CARGOS DE LA INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS

- **Coordinación Estatal:**

Se encarga todo lo relacionado con la dirección de y coordinación en el estado en cuanto al funcionamiento de los parques y monumentos naturales del estado.

- **Coordinación Administrativa:**

Esta área se encarga de organización, planificación y manejo de ingresos y gastos generados por el Monumento Alejandro Humboldt a Coordinación Nacional de Inparques.

A su vez está conformada por una:

- **Sala Situacional:** Esta área se encarga de: realización, entrega y envío de reportes diarios, y solicitudes que requiera la Gerencia General. Esto consta de las siguientes actividades:
 1. Reportes de incidencia diarias Inparques.
 2. Reporte de cumplimiento de actividades.
 3. Reporte diario de afluencia de visitantes.
 4. Agenda concreta de acciones.
 5. Apoyo a la Gerencia General.

- **Coordinación Estatal de Bomberos Forestales:**

Son los encargados de acudir a cualquier emergencia forestal, creada o no por el hombre.

- **Asistente Técnico de Administración:**

Garantizan que las oficinas funcionen correctamente.

Unidad De Asesoría Legal: Responsable: Douglas Martínez y José Coronado. Esta área se encarga de: todos los trámites legales que abarquen a los trabajadores de la institución, esto consta de las siguientes actividades.

1. Los tramites referentes a suspensión y activación de trabajadores.
Descuentos por faltas injustificadas al lugar de trabajo.
2. Sanciones.
3. Reenganches.
4. Levantamiento de actas de ausencia.
5. Apoyo a la Coordinación de Formación

- **Responsable de Sistema:** Es la persona que se encarga de manejar los sistemas informáticos de la sede, a través de la página de internet del instituto.

- **Guías Ecoturistas:** Son todos aquellos que se encargan de crear rutas seguras de visita a los diferentes parques y monumentos.

- **Coordinación estatal de Eco-turismo:** Esta área se encarga de planificación, desarrollar y digitalización de las Eco-Rutas (Senderismo, Campismo, Vivaqueo).

- **Coordinación de Vivero:** Esta área se encarga de: Fortalecer la conservación ambiental dentro y fuera del Sistema Nacional de Parques, así como conservación y preservación de las especies plantadas en las instalaciones.

Aborda las siguientes actividades:

Inventario y compostaje

- Recolección de materia orgánica
- Preparación de tipos de sustratos y seguimiento del mismo.
- Desinfección de suelos en las áreas de preparación de sustratos.
- Elaboración y registro de Inventario por especies e investigación de nombres científicos y comunes de cada una de ellas

Riego y llenado de bolsas

- Control y seguimiento del riego de las plantas (todos los días).
- Manejo del material inventariado (bolsas de polietileno) para el llenado y producción de las plantas.
- Estadística y registro de llenado de bolsas por días.
- Registro de las bolsas llenas (existentes)

Control de plagas y recolección de semillas y esquejes

- Registro de plagas existentes y Manejo fitosanitario
- Preparación de plaguicida y enraizantes orgánicos.
- Establecer área de recuperación de plantas
- Cronograma de recolección de semillas y esquejes por especies.
- Certificación y registro de semillas.
- Almacenamiento de semillas.

Producción y mantenimiento de las plantas.

- Control y seguimiento del proceso de crecimiento de las plantas por especies.
- Incorporación de nuevas especies para incrementar la producción
- Elaboración de semilleros.
- Organización de plantas por especies.

- Ubicación de nuevos espacios para la producción y adaptación de las plantas.
- Mantenimientos de plantas (desmalezamiento y deterioro de bolsas).

Mantenimiento de las áreas del vivero

- Mantenimiento y limpieza continúa en las áreas del vivero.

2.3 MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES EXISTENTES DENTRO DEL INSTITUTO NACIONAL DE PARQUES, DIRECCIÓN REGIONAL MONAGAS

Si una organización pretende seguir siendo eficaz con su ambiente a medida que cambia y crece, los gerentes deben evaluar continuamente la manera en que diseñan las organizaciones, así como se divide el trabajo entre la gente y los departamentos, la forma en que utilizan sus recursos humanos, financieros y físicos. Por lo que el diseño organizacional implica difíciles decisiones acerca de cómo controlar; es decir, la forma de coordinar las tareas organizacionales y motivar a la gente que las realiza, para maximizar la capacidad de una organización de crear valor. (Jones, 2013).

En el presente objetivo específico se presenta una propuesta para incluir departamentos que son muy importantes dentro de la organización pero no están estructurados en su organigrama. Dicha propuesta está dividida en tres puntos principales: el primero está referido a la estructura organizacional de la empresa, en el segundo se definirán las áreas básicas y la estructuración de estas, además de definir los cargos y el tercero la propuesta de la instalación de una oficina de control de gestión.

Objetivo de la propuesta

El objetivo de la presente investigación es propuesta para mejora para la estructura organizativa del Instituto Nacional de Parques (Dirección Regional Monagas)

Justificación de la Propuesta

Instituto Nacional de Parques (Dirección Regional Monagas) tiene una buena organización definida pero existe una sobrepoblación de personal lo que han ocasionado la creación de otros departamentos y esto trae como consecuencia la ineficiencia en las operaciones, por ello al diseñar y establecer una estructura de organización clara y adecuada a los objetivos de la fundación está de forma gradual comenzara a elevar su nivel de eficiencia.

A continuación se definen cada una de las áreas propuestas:

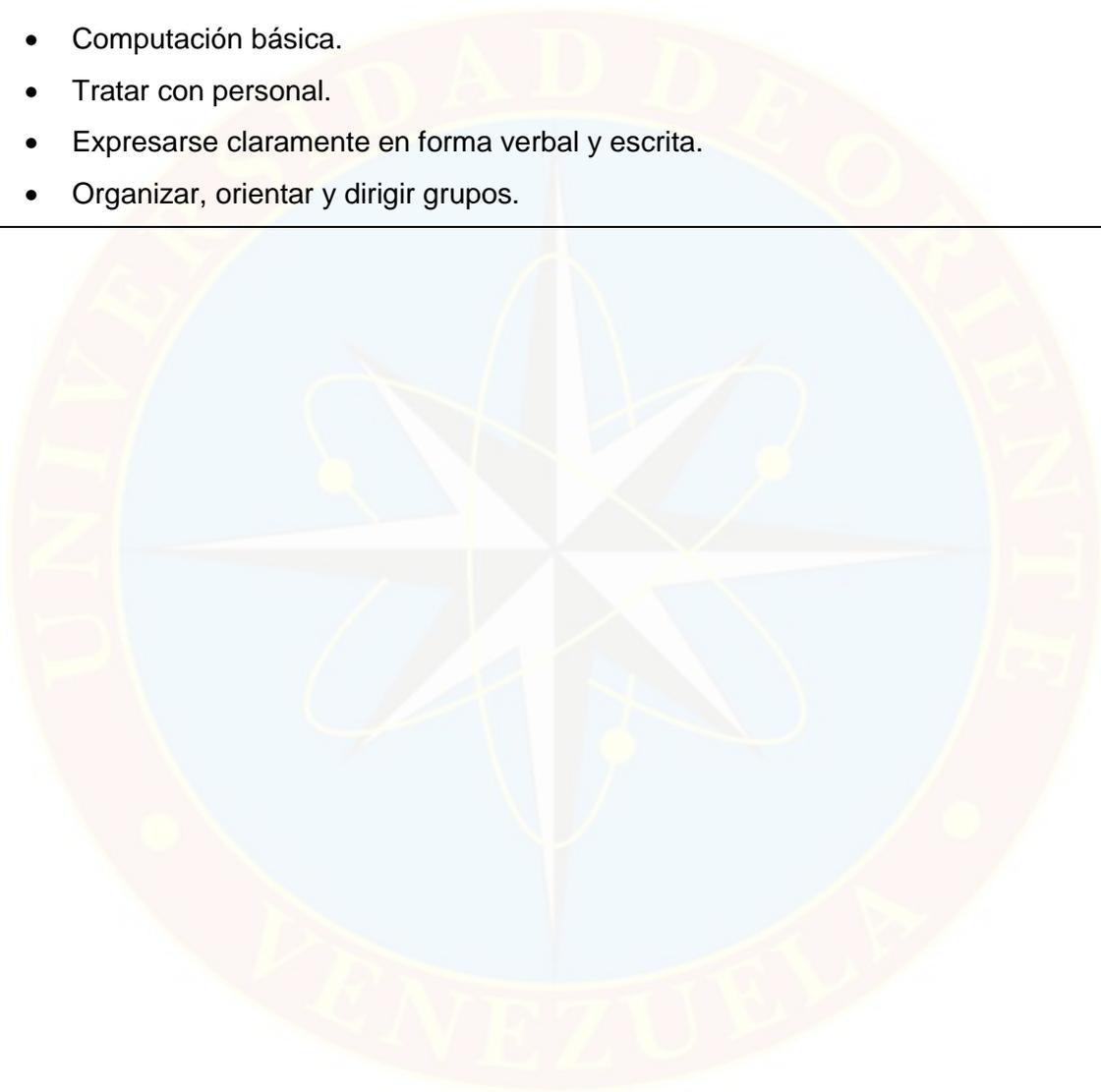
➤ **COORDINACION DE PERSONAL**

Esta área se encarga de: organizar de todo lo relacionado al personal de Inparques Monagas, dichas actividades constan de:

➤ Cargo: COORDINACION DE PERSONAL	
Denominación Genérica: RECURSOS HUMANOS	Grado o Nivel
Unidad Organizativa: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	Reporta a: DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANO CENTRAL
Funciones	
<ul style="list-style-type: none"> • División técnica: ingresos, traslados o cambios de ubicación, • remuneración y clasificación, cambios de cargo, honorarios profesionales, trámites relacionados con la validación de documentación para asignación de Primas de Profesionalización y Antigüedad en la Administración Pública, contratos y postulaciones de personal. • División de Registro y Control: Bonos Vacacionales, Constancia de Trabajo, Antecedentes de Servicios, Jubilaciones y Pensiones, Fe de vida, Prestaciones Sociales, Fideicomisos, • Cartas de Renuncia entre otros. División de Bienestar Social: tramites referentes al S.S.O, Fondo de Ahorro Habitacional, Fondo de Pensiones y Jubilaciones, Registro y Carga Familiar de los Trabajadores, • Becas por Estudios a los hijos de los trabajadores, ayudas por nacimientos, matrimonios entre otros. <ul style="list-style-type: none"> • Pago de sueldos, salarios, • Trámites para la cancelación de conceptos variables, • Cestatickets, • Bonificación de Fin de Año, • Envío de recibos de pagos y comprobantes de Retención de A.R.C, entre otros. 	
Grado de Instrucción Requerido	Experiencia Mínima
Licenciado en Recursos Humanos Universitario en Trabajo Social o el equivalente	Dos (2) años de experiencia

Conocimientos

- En recursos humanos
- Cálculos de sueldos y Salarios ajustados a la ley
- Monitoreo y seguimiento de cálculos.
- Redacción de informes.
- Computación básica.
- Tratar con personal.
- Expresarse claramente en forma verbal y escrita.
- Organizar, orientar y dirigir grupos.



- **DEPARTAMENTO CONTROL DE GESTIÓN**

Supervisa y vigila que todos los departamentos cumplan sus objetivos, reportando a la dirección general.

Cargo: COORDINADOR DE GESTIÓN	
Denominación Genérica: Recursos Humanos	Grado o Nivel Licenciado
Unidad Organizativa: Departamento De Recursos Humanos	Reporta a: Departamento De Recurso Humano Central
Cargos Subordinados: COORDINACIÓN P.R.A.E.S COORD. P.N.G COORDINACION M.N.A.M PRENSA Y SALA SITUACIONAL	
Funciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y coordinar las actividades que desarrollan los demás departamentos. • Coordinar las actividades de reparaciones de los diferentes Parques de Monagas. • Coordinar y dirigir las actividades de los viveros 	
Grado de Instrucción Requerido Ingeniero Ambiental, con conocimiento en Recursos Humanos	Experiencia Mínima Dos (2) años de experiencia
Conocimientos	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Ambiental • En recursos humanos • Redacción de informes. • Computación básica. • Tratar con personal. • Expresarse claramente en forma verbal y escrita. • Organizar, orientar y dirigir grupos. 	

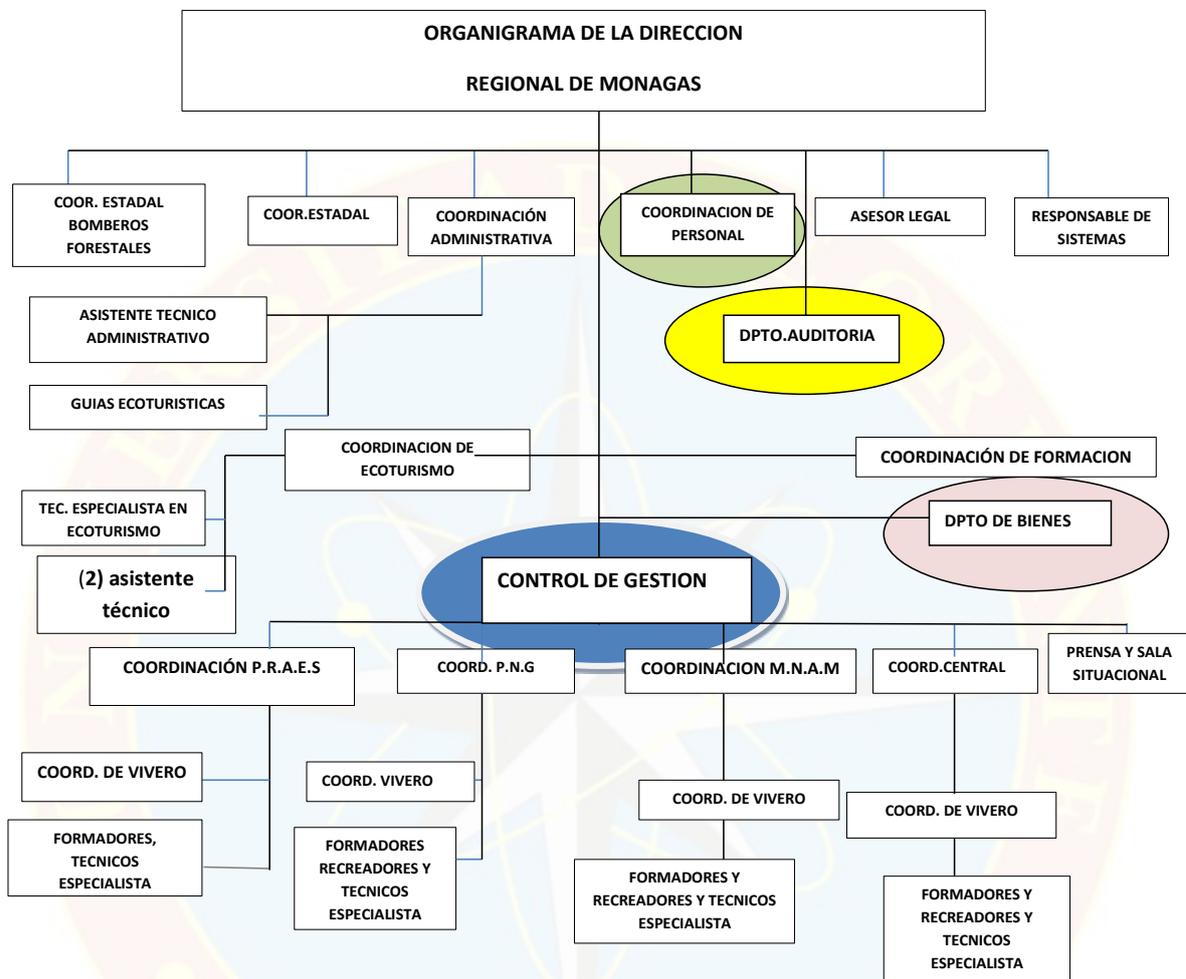
• **DEPARTAMENTO DE AUDITORIA**

Cargo: Auditor	
Denominación Genérica: Licenciado en Contaduría	Grado o Nivel Licenciado
Unidad Organizativa: Departamento De Auditoria	Reporta a: Administración Central
Cargos Subordinados:	
Funciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación objetiva de las evidencias, efectuada por los auditores internos • Pproporcionar una conclusión independiente que permita calificar el cumplimiento de las políticas, reglamentaciones, normas, disposiciones jurídicas u otros requerimientos legales, respecto a un sistema, proceso, subproceso, actividad, tarea u otro asunto de la organización a la cual pertenecen. • Presentar informes contables de los ingresos recibidos por la institución. 	
Grado de Instrucción Requerido Licenciado en Contaduría Publica	Experiencia Mínima Dos (2) años de experiencia
Conocimientos	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en el área de contabilidad - auditoria • Redacción de informes. • Computación básica. • Tratar con personal. • Expresarse claramente en forma verbal y escrita. • Organizar, orientar y dirigir grupos. 	

- **UNIDAD DE BIENES.**

Cargo: UNIDAD DE BIENES.	
Denominación Genérica: Unidad De Mantenimiento	Grado o Nivel Licenciado
Unidad Organizativa:	Reporta a: Administración Central
Cargos Subordinados: Personal Obrero	
Funciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Esta área se encarga de: Ejercer e implementar medidas de control, ejecución y fiscalización tendentes a lograr el correcto registro, manejo y custodia de los bienes muebles Inparques Monagas, esto consta de las siguientes actividades: • Supervisar que los bienes estén debidamente resguardados, en cuanto a seguridad, mantenimiento y buen uso en su manipulación. • Controlar el correcto movimiento de los bienes en cuanto a las asignaciones, traslados, traspasos, préstamos y desincorporaciones. • Mantener actualizado el Inventario de bienes en físico y digital, con sus soportes que avalan la propiedad y costos de adquisición de los mismos. 	
Grado de Instrucción Requerido	Experiencia Mínima
Licenciado en Administración, Contaduría, Gerencia Técnicos en Mantenimiento.	Dos (2) años de experiencia
Conocimientos	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento en el área de mantenimiento de Infraestructura • Redacción de informes de las labores de Mantenimiento • Computación básica. • Tratar con personal. • Expresarse claramente en forma verbal y escrita. • Organizar, orientar y dirigir grupos. 	

Organigrama Propuesto



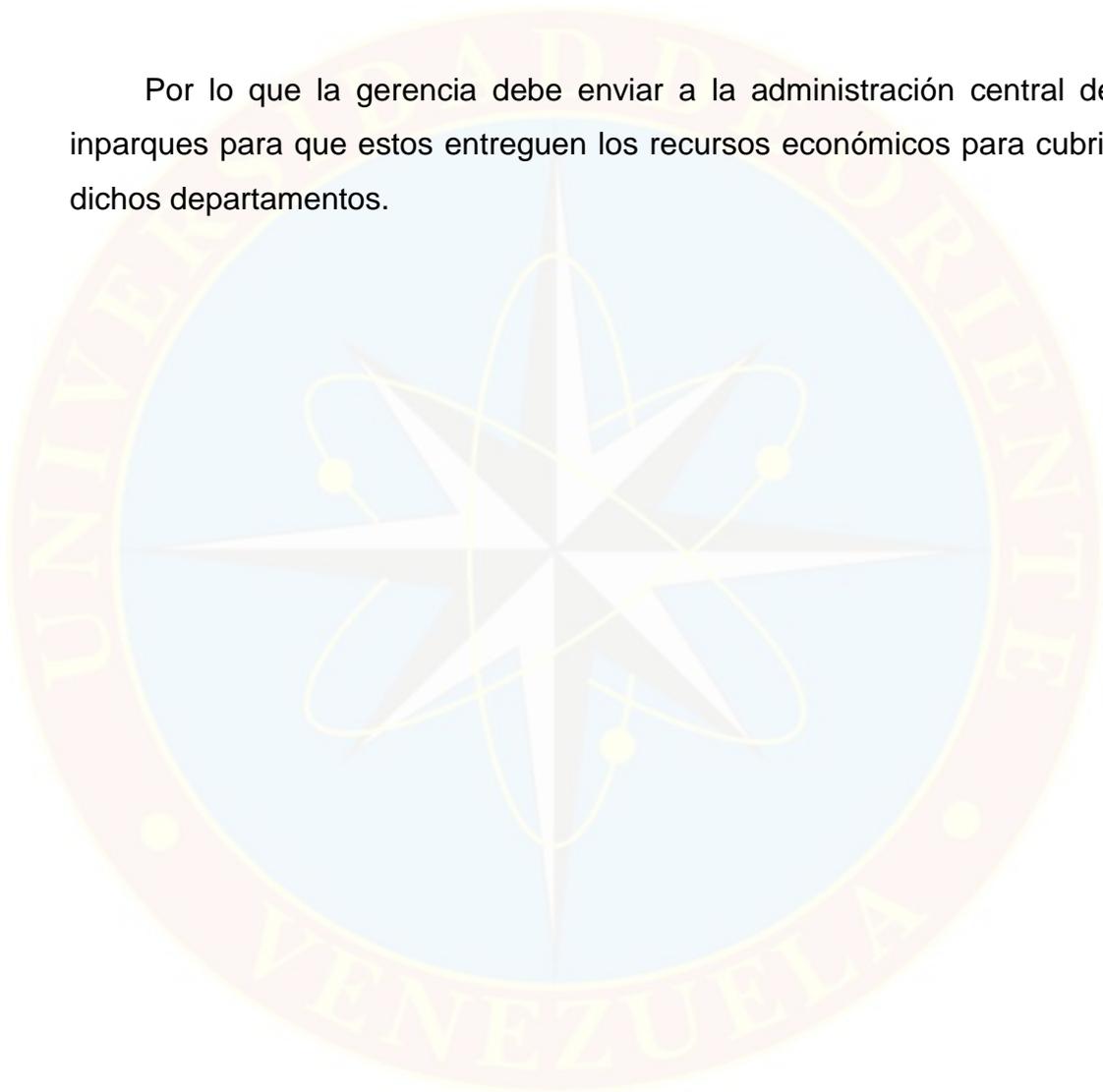
Fuente: Elaboración por el Investigador, Año 2023

2.4 ESTUDIO ECONOMICO

El estudio económico contempla la viabilidad económica y el impacto que tendrá el proyecto en el ámbito financiero, tanto individual como empresarial. En este tipo de evaluación económica figura de manera sistemática y ordenada la información de carácter monetario, en resultado a la investigación y análisis efectuado de los factores que lo conforman, mismos que abordaremos más adelante.

Debido a que la propuesta de actualización incluye la creación de nuevos puestos de trabajo, los que incurría en gastos para la institución ya que el personal que labora en estos puestos no están recibiendo la remuneración pertinente y acorde a sus responsabilidades y conocimientos.

Por lo que la gerencia debe enviar a la administración central de inparques para que estos entreguen los recursos económicos para cubrir dichos departamentos.



FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación y desarrollo de estudio se llegaron a las siguientes conclusiones para optimizar el funcionamiento, el buen desempeño y máximo aprovechamiento de los recursos presentes en la Institución Inparques (Dirección Regional) Monagas.

- Al hacer un diagnóstico inicial de la Instituto Nacional De Parques (Dirección Regional Monagas), se pudo observar que posee una estructura organizacional, organigrama, definición de áreas básicas y operaciones, descripción de puestos de trabajo pero no está actualizada a la realizada existente en la institución. En la propuesta desarrollada se definen las áreas básicas de la empresa: Coordinación de personal, Departamento Control De Gestión, Departamento de Auditoria, Unidad De Bienes. En dicha propuesta también se establecen los puestos de trabajo necesarios, la descripción de cargos.
- Luego de definir todos los aspectos mencionados anteriormente, se sigue manteniendo una estructura departamental, por considerarla acorde a la institución de modo tal que lograra llevar a cabo los objetivos para la cual fue creada. Porque en ella predomina la autoridad y la especialización de trabajo, que dará continuidad a la forma en que la ha llevado a cabo sus actividades; pero, traerá organización a medida que se implemente.
- Finalmente, se hizo un estudio económico de la propuesta para conocer si ésta es factible, dando como resultado que sí es conveniente ya que desde hace mucho tiempo se ha trabajado con

estos departamentos pero sin estar formalmente establecido en la estructura.

3.2 RECOMENDACIONES

Se le recomienda Institución Inparques (Dirección Regional) Monagas. A poner en marcha la nueva estructura organizativa ya que podrán garantizar la máxima operatividad y funcionalidad de la institución de estudio.

- Se recomienda la implementación de la propuesta realizada para la Institución de estudio.
- Se recomienda a la Fundación que ser flexibilidad y receptiva a los cambios de su organización, como consecuencia de la variabilidad en el mundo económico, nacional e internacionalmente.
- Se recomienda un proceso de formación para todos los trabajadores, en las áreas de organización administrativa y las nuevas formas de optimización de los procesos de una institución.
- Aún con la estructura administrativa y el direccionamiento estratégico plasmado, es necesario que el compromiso de aceptación del cambio provenga no sólo de los directivos sino de la administración de inparques central como ente principal. Para ello implementar capacitaciones y actividades de motivación al personal sería de gran ayuda para lograr tal propósito.

BIBLIOGRAFIA

Acevedo, A. y Rivas, J. (1996). Técnicas de documentación e investigación I. 5ta edición Universidad Nacional Abierta.

Acevedo, A. y Rivas, J. (1996). Técnicas de documentación e investigación II. 5ta edición. Universidad Nacional Abierta.

American Psicológica Asociación (2002). Manual de estilo de publicaciones. (2º ed.). México: El Manual Moderno.

Arias, F (2004). "El Proyecto de Investigación". Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Editorial Espíteme.

Balestrini, (1997). "Como se Elabora el Proyecto de Investigación". BI Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.

Chiavenato Idalberto, (2004) "Introducción a la Teoría General de la Administración", Mc. Graw Hill, México, D.F.

Dubrin, Andrew, (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. (2da edición). Thompson, México.

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Propuesta para mejora para la estructura organizativa del instituto nacional de parques (dirección regional Monagas
---------------	--

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Vera Caripe, Rosangela Coromoto	CVLAC	C.I: 22.718.172
	e-mail	rossvera.uc@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

estructura organizacional
mejora continua
satisfacción laboral
tesis de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y Administrativa	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

Administración pública se compone de organismos y órganos, que se diferencian entre sí en cuanto a su autonomía. Sin embargo, existen ciertos órganos que son dotados de autonomía por la naturaleza de sus atribuciones, en donde cada estructura en una representación grafica, ordenada y lógica es decir, con ciertos departamentos que tienen cierta cantidad de personas incluso se puede notar la estrategia de las instituciones de acuerdo al diseño de su modelo organizativo, esto así debido a que las estructuras organizativas son dinámicas y cambian en función de las necesidades de que la empresa que tenga en un momento determinado para completar los objetivos de la misma. En la administración pública existe una sobrepoblación que ocasiona duplicidad en las funciones dentro de unas, o sencillamente no están dentro de la estructura. La presente investigación tuvo como objetivo general, Propuesta para mejora para la Estructura Organizativa del Instituto Nacional De Parques (Dirección Regional Monagas). Se realizó una investigación de campo, la muestra estuvo conformada por 15 trabajadores, sobre las técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó la entrevista no estructurada, se determinó que al hacer un diagnóstico inicial en la institución de Inparques dirección Regional Monagas, en su estructura no están varios departamentos que son de gran relevancia para su funcionamiento y logro de los objetivos. Por lo que se concluye que se debe rediseñar la estructura organizativa que actualmente se tiene y se le recomienda Se recomienda la implementación de la propuesta realizada para la Institución de estudio.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail				
Prof. Salazar Magly	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input checked="" type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. V-16.222594			
	e-mail	msalazar.udomonagas@gmail.com			
Prof. Yadira Miranda,	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.IV- 10.831.314			
	e-mail	Ymiranda.udomonagas@gmail.com			
Prof. Ceballo Enoe	ROL	CA <input type="checkbox"/>	AS <input type="checkbox"/>	TU <input type="checkbox"/>	JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I.V- 16.142.946			
	e-mail	eceballo.udomonagas@gmail.com			

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad).. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2023	08	10

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa
 Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo

NMOTTG_VCRC2023

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I
J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t
u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Letido el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLAÑOS CUNELE
Secretario



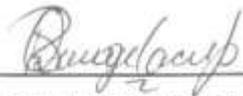
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR 
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/marzo

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



ROSANGELA VERA CI: 22718172

AUTORA



MAGLY SALAZAR CI: 16222594

TUTORA