

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO**

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO**  
**PARA CONOCER EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN DEL**  
**CU NO. CU-0517/21 DEL 4 DE OCTUBRE DE 2021, SOBRE LA**  
**REINCORPORACIÓN DEL PERSONAL AO**

**Ing. Márgiory Rivas**

**MARZO 2022**

## **Antecedente**

El Consejo Universitario (CU) de fecha 4 de octubre de 2021, hace el llamado a la reincorporación progresiva de actividades presenciales del personal administrativo y obrero (AO) en la Universidad de Los Andes (ULA), a partir del 11 de Octubre de 2021, ante el anuncio del Ejecutivo Nacional del reinicio progresivo de actividades presenciales en educación primaria, media y en instituciones de educación superior.

En ese momento se plantea la reincorporación presencial del personal al menos 3 días por semana porque la Institución, y con ella todo su personal, está atravesando una situación muy difícil, de dimensiones alarmantes dadas las condiciones sanitarias, aún no lograda la inmunidad colectiva por la pandemia del COVID 19, la precariedad de los salarios, las dificultades para el acceso al lugar de trabajo y condiciones de la planta física y su equipamiento debastados no solo por el casi inexistente presupuesto para gastos de funcionamiento, sino también por los actos bandálicos ocasionando grave daño patrimonial.

En vista que han transcurrido más de tres meses del reingreso a la actividad presencial y cumpliendo con la propuesta del Rector para evaluar en el CU la reincorporación del personal AO según la Resolución 0517/21 del 04 de octubre de 2021, se encomendó a Plandes la implementación de un mecanismo que permita la evaluación de las actividades en este período.

Plandes elaboró un cuestionario dirigido a decanos de Facultades, Vicerrectores de Núcleos y Directores de Dependencias Centrales que se anexa (ANEXO 1).

## **Objetivo del Cuestionario**

El objetivo central del cuestionario es conocer el grado de cumplimiento de la Resolución del CU No. CU-0517/21 del 4 de octubre de 2021, sobre la reincorporación del personal AO comenzando con al menos 3 días de labor a la semana.

A este objetivo central se le anexaron otros objetivos como:

- Conocer la cantidad y tipo de personal administrativo con que cuentan las dependencias,
- Conocer la cantidad de personal AO en permisos (remunerados, no remunerados, en comisión de servicio), los casos COVID 19, el egreso del personal (renuncias, jubilaciones) y las medidas disciplinarias tramitadas al personal, desde la fecha de reincorporación,
- La experiencia de las dependencias en el manejo del teletrabajo por tipo de personal,
- El grado de cumplimiento de las funciones según tipo de personal,
- El grado de cumplimiento de los objetivos de la dependencia,
- El estado de la planta física, las instalaciones eléctricas y los servicios de agua, luz, telefonía, internet y conectividad,
- La adecuación del equipamiento tecnológico requerido,
- La dotación de los insumos requeridos,
- La dotación de insumos de bioseguridad y
- Conocer la opinión sobre la necesidad de reconocimiento al personal que ha cumplido con sus labores durante la pandemia, mediante el pago de un bono de responsabilidad y productividad.

La encuesta se dirigió a todas las dependencias administrativas de la Institución en los Núcleos de Mérida, Dr. Pedro Rincón Gutiérrez del Táchira, Rafael Rangel de Trujillo, Valle del Mocotíes de Tovar y el Núcleo Alberto Adriani en el Vigía. Se anexa el cuestionario en ANEXO 1.

Se empleó el Google Forms como medio de distribución y acopio de los cuestionarios.

### **Procesamiento y Resultados**

El Consejo Universitario del 15 de marzo de 2020, según Resolución **No. CU0370-20**, ordena suspender todas las actividades en la Institución después del Decreto del Ejecutivo Nacional que imponía una cuarentena obligatoria en el país. En ese momento se señalaron una serie de dependencias que quedaba exceptuadas por

la naturaleza de la labor que cumplían – CAMIULA, Servicio de Vigilancia, Prevención y Seguridad, Bomberos Universitarios, Bioterio, Jardín Botánico –. Este hecho llevó a que, para el procesamiento del cuestionario se agruparan las dependencias encuestadas en 4 grupos: Facultades y Núcleos, Dependencias Centrales a las que se les permite al personal el trabajo presencial 3 días a la semana, Dependencias Centrales exceptuadas a las que se les exige laborar toda la semana y el cuarto grupo integrado por las dependencias dirigidas por las cuatro autoridades, y además se incluye la Secretaría del Consejo Universitario (CU), que si bien no fueron ubicadas explícitamente dentro de la exceptuadas, por su condición de autoridad universitaria y la necesaria presencia de la Secretaría del CU que se mantiene en sesión permanente, justifican su análisis.

La receptividad ante el cuestionario fue satisfactoria, se recibieron respuestas de la mayoría, y aún extendiendo el plazo para el cierre del cuestionario, no se logró recabar la información, en el grupo de facultades y núcleos: los Núcleos Rafael Rangel de Trujillo y Dr. Pedro Rincón Gutiérrez del Táchira, y en las dependencias centrales: las Direcciones de Programación y Presupuesto, de Cultura, de Medios y de Extensión.

### **1. Cantidad de personal Administrativo (de Apoyo, Técnico, Profesional) y Obrero reportado en el cuestionario:**

La magnitud de las respuestas recibidas permiten obtener una cierta idea del tamaño de las dependencias del Núcleo Mérida, así como de los Núcleos de Tovar y el Vigía.

Según reportaron las dependencias administrativas que respondieron la encuesta, la ULA cuenta en dichas unidades con el siguiente personal: de apoyo 775 (24,38%); técnico 486 (15,29%); profesional 994 (31,27%) y obrero 924 (29,07%), para un total de 3.179 funcionarios administrativos y obreros.

Al distribuirlos en los 4 grupos mencionados, se obtuvo los siguiente:

- 1.614 en las facultades y núcleos: 447 personal de apoyo (27,7%); 266 técnicos (16,5%); 445 profesionales (26,6%) y 456 obreros (28,3%).
- En dependencias con horario de 3 días semanales, 740 personas en total: 152 personal de apoyo (20,5%); 85 técnicos (11,5%); 204 profesionales (27,6%) y 299 obreros (40,4%).
- En las dependencias exceptuadas, 711 en total: 145 de apoyo (20,4%); 119 técnico (16,7%); 308 profesionales (43,3%) y 139 obreros (19,6%).
- En las dependencias de las autoridades y la Secretaría del Consejo Universitario, 104 en total: 31 de apoyo (29,8%); 15 técnico (14,4%); 31 profesional (29,81%) y 27 obreros (26,0%).

En vista que hasta el momento no ha sido posible validar estos datos con las cifras que manejan los sistemas de información centralizados – relación de cargos, nómina – no se realizará un análisis exhaustivo sobre esta variable. Se han observado cifras que distan de las presentadas en años anteriores en algunos estudios realizados, aunado a que muchas dependencias mostraron dudas al tratar de ubicar su personal principalmente en las categorías de apoyo y técnico, y no disponían de los instrumentos actualizados que les permitieran proporcionar esta información con certeza.

A pesar de no tener seguridad en la exactitud de las cifras, el cuestionario permite extraer algunos indicios:

En las Dependencias Centrales:

- Clara profesionalización en la administración de la ULA.
- En el grupo de dependencias exceptuadas predomina el personal profesional, la proporción de profesionales supera notablemente a la de los otros grupos 43,32% frente a cerca de 28% en cada uno de los de apoyo, técnico y obrero.
- En dependencias centrales no exceptuadas predomina el personal obrero (40,41%), y es el grupo que menor proporción de técnico, tiene (11,49%).
- En general el personal técnico es el menor cuantía en todos los grupos.

- Gran variabilidad en los tamaños de las dependencias centrales, unas con más de 200 personas entre administrativos y obreros, y otras con menos de 10 (247 Serbiula, 219 Servicios Generales, 175 CAMIULA, 99 Dirección de Telecomunicaciones y Servicios, 90 OCRE, Centro de Microscopía Electrónica 71, Ingeniería y Mantenimiento 36, Fomento 35, OFAE 17, PAD 7, Servicio Comunitario 5, Bioterio 3). En el Anexo 2 puede apreciarse con detalle lo acá señalado.
- Aunque no es parte del objetivo de este estudio, queda evidenciado lo impropio que es la inclusión de dependencias netamente académicas como el CIDIAT y Centro de Microscopía Electrónica, dentro de las dependencias centrales, distorsiona los datos y estadísticas que se manejan a nivel central y que son las que se reportan a nivel nacional e internacional. Como unidades académicas, según la Ley de Universidades, deberían estar adscritas a facultades. Cuando se reportan sus acciones y sus recursos, por su adscripción, hay que incluirlas dentro de las dependencias centrales.
- Dependencias sin personal obrero: CTICA, Auditoría Académica, UNIAPDIS, DAP, Administración Central, entre otras.

#### En Facultades y Núcleos:

- Profesionalización en la administración.
- En las facultades, las proporciones de personal de apoyo, profesional y obrero alrededor del 28% funcionarios en cada una, y la de técnico 17%.
- Grandes diferencias en la cantidad de personal administrativo, de 4 a 275 personas (Ciencias 275, Medicina 160, Ingeniería 76, Núcleo Valle del Mocotíes 60, Arte 23, Núcleo Alberto Adriani 4). Si bien las áreas de conocimiento y la matrícula atendida, exigen la incorporación de personal no académico a labores en la academia (laboratorios, atención a pacientes...), las diferencias no quedan claras y podrían ser objeto de estudios específicos.

- Notables diferencias en la cantidad de personal obrero entre las distintas facultades y núcleos, de un máximo de 82 obreros en Medicina, 56 en Ingeniería, 39 en Ciencias, 16 en Cs. Económicas y Sociales a un mínimo de 4 en el Núcleo Valle de Mocotíes.

En el grupo de otras dependencias exceptuadas asociadas a las autoridades universitarias y la Secretaría del CU:

- El Rectorado es la dependencia de mayor tamaño en este grupo, aglutina el 47% del personal administrativo y obrero, seguido por los Vicerrectorados Administrativo (19,23%) y Académico (18,27%), y en la Secretaría de la Universidad así como en la Secretaría del Consejo Universitario el 7,69% del personal AO del grupo en cada una.
- En este grupo, el personal de apoyo y profesional reúne, cada uno, el 30% del personal AO, y al igual que en los otros grupos, la menor proporción es de técnicos (14,4%). El personal obrero representa el 26% del total AO.
- El 50% del personal en el Vicerrectorado Administrativo es profesional.
- En el Rectorado el 36,73% es obrero, proporción superior al resto de personal, 28,57% profesional, 20,41% técnico y 14,29% de apoyo.

Es de reiterar la necesidad de contar con datos confiables para un análisis más completo.

## **2. Cantidad de Egresos por Renuncias y Jubilaciones. Permisos y medidas disciplinarias**

El segundo grupo de preguntas se dirigió a conocer la cantidad de personal AO que egresó de la facultad, núcleo y dependencia central por renuncias y jubilaciones, o que se encuentran en permiso remunerado, no remunerado y comisión de servicio, tomando como referencia el 11 de octubre de 2021 fecha de la reincorporación; así también se solicitó la cantidad de medidas disciplinarias que se tramitaron, considerando como fecha de cierre del cuestionario el 20 de febrero de 2022. Se incorporaron también, los casos de COVID 19 que se habían presentado.

Las cifras muestran lo siguiente:

- En cuanto a los permisos y los egresos no se observaron diferencias significativas que muestren que hay mayores ausencias temporales o egresos en algunos grupos por algún motivo que no sea debido a la cantidad de personal que aglutinan, de manera que se analizaron en conjunto.
- Sobre los permisos en todas las dependencias encuestadas totalizan 71. La mayor cantidad se presentó en **permisos remunerados**, 47 y fueron las facultades de Farmacia y Bioanálisis (12) y Cs. Forestales y Ambientales (10) las que mostraron los mayores valores.
- Los egresos de personal AO por renuncia y jubilación alcanzaron a 211 y llama la atención que son las **renuncias** las que concentran mayor cantidad 127 (60%).
- Destacan en la cantidad de renunciaciones, las facultades de Humanidades y Educación con 16 y Farmacia y Bioanálisis con 13; en las dependencias exceptuadas destacan la Dirección de Telecomunicaciones y Servicios (DTES), y Administración Central con 10 renunciaciones cada una.
- Sorprende la aplicación de **medidas disciplinarias** 100 en total, hechos poco usuales en la Institución.
- En relación a la aplicación de medidas disciplinarias sobresalen: 20 en la Dirección de Servicios Generales, 10 en DTES, 7 en el Rectorado; en las facultades: 6 Arquitectura y Diseño, 9 Farmacia y Bioanálisis, 8 en Ingeniería.
- Los egresos se concentraron particularmente en las facultades de Farmacia y Bioanálisis (23), Humanidades y Educación (19), Cs. Forestales y Ambientales (16) y Medicina (15).
- Los casos de Covid-19 han sido numerosos en la Institución, reportándose 754 en total, siendo las dependencias más afectadas: Medicina 100, Ingeniería 63, Farmacia y Bioanálisis 50, Cs. Forestales y Ambientales 45, DTES 40, Dirección de Personal 25, Dirección de Deportes e Ingeniería y Mantenimiento 18 cada una, OCRE 10.

- Solo en 6 dependencias de los 62 cuestionarios recibidos no reportaron casos de COVID 19.

### 3. Cantidad de días laborados

#### En Facultades y Núcleos Universitarios

En los cuestionarios de las facultades y núcleos, la presencialidad del personal mostró lo siguiente:

- **En relación al personal obrero**, en el 30.77% de los cuestionarios señalaron que los obreros asistieron a la dependencia 3 días; y ninguna dependencia indicó que laboraron 4 días o mas; el 69,23% de las dependencias expresó que el personal obrero asistió a sus labores 2 días. En resumen solo el 30,77% de las dependencias administrativas que integran las facultades y núcleos indicaron que el personal obrero cumplió la Resolución.
- **En cuanto al personal de apoyo**: en 15,38% de las respuestas se indicó que el personal de apoyo asistió 3 días; el 7,69% indicó 4 días o mas; el 76,92% señaló 2 días. En resumen el 23% de las dependencias señalaron que el personal de apoyo cumplió la Resolución.
- **Sobre el personal técnico**: este personal tuvo un comportamiento similar al de los obreros: 30,77% cumplió la Resolución.
- **Sobre el personal profesional**: en el 46,15% de las dependencias indicaron que el personal profesional asistió 3 días y ninguna expresó que trabajaron 4 días o mas, y el restante 53,85% asistieron 2 días. Vale decir en 46,15% de las encuestas el personal profesional adscrito a facultades y núcleos cumplió la Resolución.

En resumen el personal administrativo y obrero adscrito a las facultades y núcleos asistió a las dependencias en promedio 2 días.

## En Dependencias Centrales

- **En cuanto al personal obrero**, el 39,20% de las dependencias que respondieron el cuestionario indicaron que los obreros asistieron a la oficina 3 días; el 50% señaló 2 días o menos, y el restante 10,71%, 4 días o mas. En resumen, las dependencias indicaron que la mitad del personal obrero cumplió con lo establecido en la Resolución.
- **En lo referente al personal de apoyo**, las proporciones fueron las siguientes: la mitad de las encuestas expresaron que el personal de apoyo asistió a la dependencias 3 días, el 11%, 4 días o más y el 39% asistió 2 días o menos. Vale decir el 61% cumplió con la Resolución.
- **El personal técnico**: 53,57% laboró 3 días, el 14.29%, 4 días o mas, 39,29% 2 días o menos. El 68% cumplió la resolución
- **Profesional**: 53,57%, 3 días; el 28,57%, 4 días o mas; el 17,86 % asistió 2 días. El 82% cumplió la Resolución.

## En Dependencias Centrales Exceptuadas

- **Personal obrero**: el 40% de las dependencias indicaron que los obreros asistieron 3 días o más y el restante 60% con 2 días o menos.
- **Personal de apoyo**: el 53,34% de las dependencias expresaron que el personal de apoyo laboró 3 días o más y el 46,67%, 2 días o menos.
- **Personal técnico**: 46,67%, 3 días o mas, y el restante 53,34%, 2 días o menos.
- **Personal profesional**: el 66,67% indicó que el personal profesional asistió 3 días o más y el 33,33% 2 días o menos. Es de resaltar que este personal es el que en mayor proporción asistió 4 días o mas.

## Dependencias relacionadas a las Autoridades y la Secretaría del CU

- **Personal obrero**: la totalidad de las dependencias encuestadas en este grupo expresaron que su personal obrero laboró 3 días o mas.
- **Personal de apoyo**: 40% asistió 3 días, ninguno asistió mas de 3 días. El 60% restante 2 días o menos.

- **Personal técnico:** 40% asistieron 3 días y el restante 60%, 2 días o menos.
- **Profesional:** la totalidad del personal profesional asistió 3 días o mas, 40%, 3 días y el 60% 4 días o mas.

### **En resumen**

- Es el personal profesional el que mayor labor presencial ha tenido en este período, cerca del 70% asistió 3 días o mas en todos los grupos a excepción de las facultades y núcleos 46%.
- No se apreciaron diferencias significativas en los días de trabajo presencial entre las dependencias exceptuadas y el resto de dependencias de la administración central, por el contrario hubo mas presencialidad de todo tipo de personal en las no exceptuadas.
- Es en las facultades y núcleos donde la labor presencial del personal administrativo y obrero fue menor.
- En las dependencias centrales no exceptuadas es donde hay mayor presencialidad del personal, de 3 a 4 días en promedio para mas del 50% del personal de todo tipo, siendo el personal profesional el que más días labora.
- En función de la normalización de actividades administrativas es de considerar que la presencialidad de 4 días o mas no superó el 30% en todo tipo de personal, en todas las dependencias encuestadas.

### **4. Teletrabajo**

Las condiciones en que se encuentra la Institución ha llevado a plantearse la posibilidad de que el personal pueda ejercer sus labores fuera del lugar de trabajo. Las opiniones de los distintos grupos de dependencias muestran diferencias significativas de esta posibilidad entre los tipos de personal.

### **Dependencias Centrales**

- Queda claro la imposibilidad del personal obrero para el trabajo a distancia, en el 91% de las dependencias señalaron la opción no para el teletrabajo en este tipo de personal.
- También resulta clara que son los profesionales los que mayor posibilidades tienen de trabajar a distancia (63,64%) en el grupo de dependencias centrales.
- El 45,5% del personal de apoyo y técnico pueden ejercer labores a distancia.

### **Dependencias Exceptuadas**

- En su totalidad las dependencias de este grupo expresaron la imposibilidad de teletrabajo para el personal obrero.
- El 66,67% consideró que el profesional puede realizar su trabajo a distancia.
- El 53,3% del personal técnico puede laborar a distancia.
- El 20% del personal de apoyo.

### **Facultades y Núcleos**

- Al igual que en el grupo de dependencias exceptuadas, en las facultades y núcleos se considera que el personal obrero no puede realizar sus labores mediante el teletrabajo.
- A diferencia de lo señalado en los cuestionarios de los otros grupos, las facultades y núcleos otorga mayores posibilidades de teletrabajo al personal de apoyo, técnico y profesional 76,92%.

### **Dependencias relacionadas a las Autoridades y Secretaría del CU**

- En este grupo se considera que el 80% del personal de apoyo, profesional y obrero pueden ejercer sus labores a distancia, opinión que llama la atención en lo que se refiere al personal obrero pues difiere del resto de grupos.
- El 40% del personal técnico podría realizar su labor a distancia según la opinión de las dependencias en este grupo.

- En el Vicerrectorado Académico consideran que todo tipo de personal puede ejercer su labor a distancia, frente al Vicerrectorado Administrativo en donde juzgan que ningún tipo de su personal puede ejercer su trabajo a distancia.

## **5. Días Dependencias Abierta**

Con esta pregunta se persigue conocer qué tan efectivo ha sido la rotación de personal como mecanismo para mantener las dependencias abiertas durante toda la semana. Es claro que la apertura de las dependencias no es equivalente a operatividad pues el trabajo administrativo universitario es, por lo general, en equipo y lo que se puede garantizar es el conocimiento de la gestión que solicitan los que acuden para que los presentes puedan encausarla para posterior atención.

Los datos recabados muestran que en todas las dependencias de labores administrativas se logró mantener abiertas la dependencia 4 días o más. El grupo que concentra las autoridades rectorales y la Secretaría del CU mantuvo sus oficinas abiertas todos los días hábiles de las semanas. El 69,2% de las facultades y núcleos reportó también 4 días o más las dependencias abiertas, el 66,67% de las dependencias exceptuadas y 63,6% de las dependencias centrales. En general al menos 3 de cada 5 dependencias administrativas ha mantenido sus puertas abiertas durante 4 días o más en este período.

Surge la interrogante: qué tan significativa es la diferencia entre el 67% de permanencia abierta de las dependencias exceptuadas y el 64% de las dependencias centrales no exceptuadas.

Si se correlacionan los resultados de esta variable con los de la presencialidad del personal, puede afirmarse que ha funcionado la rotación, pues como se mostró en el acápite de los días laborados, en su mayoría fueron 3 días, así que es por la rotación del personal que podrían mantenerse abiertas 4 días o más.

## **Cumplimiento de las funciones por tipo de personal**

En general, las respuestas denotan satisfacción con las funciones cumplidas por todo tipo de personal.

### **En Dependencias Centrales**

- Alrededor del 70% de las dependencias en este grupo, evaluó como satisfactorio o excelente el cumplimiento de las funciones del personal de apoyo y técnico.
- En cuanto al personal obrero se señaló como satisfactorio en el 48,5%.
- Alrededor del 30% de las dependencias evaluó entre deficiente y regular el cumplimiento de las funciones del personal de apoyo, técnico y obrero.
- El 85% de estas dependencias evaluaron entre satisfactorio y excelente la labor de los profesionales.
- En el 15% de las dependencias evaluaron entre deficiente y regular la labor de los profesionales.

### **En Dependencias Centrales Exceptuadas**

- En general las dependencias de este grupo evaluaron de satisfactorio a excelente todo el personal: 86,7% de las dependencias reconocieron entre satisfactorio y excelente la labor de los profesionales, en el 83% el técnico, en el 80% el personal obrero y de apoyo.
- En 20% de las dependencias evaluaron entre deficiente y regular la labor del personal de apoyo, técnico y obrero.
- El 13,33% considera regular la labor de los profesionales.

### **En Facultades y Núcleos**

- En el grupo de facultades y núcleos solo se evaluó como deficiente la labor del personal de apoyo (7,7%).
- Entre un 30% a 40% las facultades y núcleos evaluaron como regular el cumplimiento de las funciones del personal de apoyo, técnico y profesional, y para el caso de los obreros la proporción se eleva al 54%.
- El 69% evaluó entre satisfactorio y excelente la labor de los técnicos y profesionales.

- En el 46,2% se evaluó como satisfactoria la labor de los obreros

### **En Dependencias relacionadas a las Autoridades y Secretaría del CU**

- En todas las dependencias (100%) que conforman este grupo evaluaron entre satisfactoria y excelente las labores del personal profesional y en el 80% el de apoyo, técnico y obrero.
- En el 20% consideraron deficiente las labores del personal técnico y obrero

En resumen, son la facultades y núcleos los que están menos satisfechos con las labores del personal AO, seguida de las dependencias centrales, y es la labor del personal de apoyo y obrero el que más insatisfacción provoca. La dependencias exceptuadas y el grupo de las dependencias de las autoridades son las que mejor evalúan el personal.

### **7. Cumplimiento de procesos administrativos**

La administración de la Universidad de Los Andes anualmente tiene que cumplir con procesos básicos de rendición de cuentas, a fin de determinar el cumplimiento de los objetivos planteados en su programación anual, con principios de eficacia, eficiencia, tal y como lo establece las normativa vigente. Por ello se consideró necesario incluir en el cuestionario, verificar el cumplimiento de la normativa en cuanto a la ejecución física, presupuestaria y financiera, así como también la participación en los procesos de adquisiciones recientes.

En general fueron las dependencias incluídas dentro del grupo de dependencias exceptuadas y las facultades y núcleos las que mayor cumplimiento han dado a estos procesos, seguidos por las incluídas en las dependencias de las autoridades, y en último lugar, las dependencias centrales.

**Ejecución Física del Plan Operativo Anual 2021 (POA):** El proceso que más se ha cumplido es la entrega de la Ejecución Física del POA 2021: el 93.33% de las dependencias exceptuadas indicaron haberlo cumplido; 92,31% las facultades y núcleos; el 80%; las autoridades y la Secretaría del CU y el 54,55%, las dependencias centrales.

**Ejecución Presupuestaria Financiera:** en este proceso fueron las facultades y núcleos los de mayor cumplimiento (84,62%), seguido por las dependencias exceptuadas (73.33%), el grupo autoridades (60%) y las dependencias centrales (54,55%).

**Proceso de Adquisiciones:** este proceso es el de menor cumplimiento por parte de todas las dependencias encuestadas, de todas las incluidas en el grupo de facultades y núcleos indican haber cumplido 84,62%, el 73,33% de las dependencias exceptuadas, el 54,55% de las que conforman el grupo de dependencias centrales y el 40% de las incluidas en el grupo autoridades.

## **8. Cumplimiento de los Objetivos de las dependencias**

Con esta pregunta se persigue obtener una visión del grado de satisfacción de las dependencias por el cumplimiento de sus objetivos. La escala empleada de Lickers consideró en este caso las siguientes categorías: poco satisfecho, regularmente satisfecho, satisfactorio y muy satisfactorio.

En general, alrededor del 60% de los integrantes de cada grupo mostraron entre satisfacción y mucha satisfacción en el cumplimiento de los objetivos. Las más satisfechas son las agrupadas en dependencias exceptuadas, en las cuales el 86,67% señaló satisfacción o mucha satisfacción y su grado de insatisfacción y regular satisfacción se mostró en el 13% de sus dependencias.

El grupo que concentra dependencias de las autoridades y Secretaría del CU, fue la más insatisfecha, 20% de sus oficinas mostraron total insatisfacción, al tiempo que el en el grupo de dependencias centrales y, facultades y núcleos, el grado de insatisfacción fue indicado por el 7% de las dependencias que las conforman.

## **9. Estado de la planta física, prestación de servicios básicos**

En estas preguntas se solicita la opinión de las dependencias sobre las condiciones en general en que se encuentran sus espacios físicos, la disponibilidad de los servicios básicos de agua, luz, telefonía e internet y conectividad que en el estado Mérida se han convertido en grave problema.

Para estas variables se agruparon las dependencias por edificación y zona geográfica y no se empleó la agrupación que se venía manejando para todo el cuestionario. Así, se consideraron para el Núcleo Mérida, las zonas de la Hechicera, Los Chorros, Liria, zona central del Rectorado, zona del Paseo la Feria, zona de Campo de Oro, quedando pocas dependencias en edificaciones aisladas como CAMIULA y los Núcleos del Valle del Mocotíes y el Vigía por separado.

La escala empleada para medir estas variables fue la de Lickers, considerando las siguientes posibilidades: deficiente, regular, bueno y óptimo.

### **Planta física**

Resulta muy difícil extraer conclusiones categóricas generales sobre la planta física pues dependencias de una misma edificación expresaron opiniones muy disímiles sobre el particular. Así por ejemplo, el Edificio Administrativo que aloja una gran cantidad de dependencias, indicaron todas las categorías desde deficiente hasta óptimas a la pregunta sobre la planta física y sería necesario una indagación pormenorizada para conocer la realidad. Aunado a esto, hay dependencias que lo que tienen en el edificio administrativo es la oficina central, tal es el caso por ejemplo de Servicios Generales y sus respuestas se pueden prestar a confusiones. También es de señalar que en los actuales momentos hay dependencias que se han alojado temporalmente en otras edificaciones por la dificultad de llegar a sus sedes dados los problemas con la gasolina, entre otros, CEIDIS por ejemplo que labora, en parte, en el edificio administrativo.

Al igual que la planta física, en lo reportado sobre los servicios básicos ocurre diversidad de “opiniones” que no permiten extraer conclusiones objetivas.

Para mostrar con hechos lo antes indicado observamos lo siguiente, para Administración Central, DSIA y PLANDES, todas en el edificio administrativo, su planta física están óptima, y frente a esto CDCHT, DAP entre otras, consideraron que la planta física está regular. El servicio de internet y conectividad, CDCHT lo considera bueno, PlanDES regular y Servicios Generales deficiente.

OFISEULA y Servicio Comunitario, ubicadas en el mismo sector y en la misma edificación reportaron :

OFISEULA todo óptimo menos agua e internet que lo consideró bueno; Servicio Comunitario reportó planta física, agua, luz, regular e internet deficiente.

Facultad de Arquitectura señaló todo deficiente al tiempo que en Ciencias consideraron buenas sus edificaciones y el servicio de agua.

Sería necesario hacer un levantamiento de esta información empleando otros mecanismos.

## **10. Disponibilidad de Insumos**

Aún cuando es por todos conocido la precaria situación de la Institución, que sin pecar de exageración podría decirse que está en un caos generalizado por carencia de recursos de toda índole, se pretendía con esta pregunta apreciar si había alguna diferencia en la percepción de las distintas dependencias en términos de disponibilidad de insumos para realizar sus labores. Los insumos en una institución de educación superior como la Universidad de Los Andes, que en sus procesos medulares genera conocimiento en las distintas áreas de conocimiento, y requiere el apoyo de diversos laboratorios con exigencias mínimas para su funcionamiento, además administra servicios desde comedor, transporte, sus requerimientos contemplan desde materiales de oficina, material fungible, hasta insumos básicos para laboratorios, materiales para el mantenimiento de la planta física, entre otros.

- Los resultados obtenidos muestran que en la totalidad de las dependencias encuestadas mas del 53% indicó deficiencias en la disponibilidad de los insumos requeridos, que al anexarle los que señalaron la categoría de regular, la proporción se eleva a mas del 93%.
- El grupo que indicó mayores carencias fue el integrado por dependencias de las autoridades y Secretaría del CU; en ellas la totalidad respondió entre deficiente y regular.

- Llama la atención que en los grupos de dependencias centrales, dependencias exceptuadas y, facultades y núcleos, aunque pocas, algunas de sus oficinas señalaron como buena su disponibilidad de insumos: el 7,69% de facultades y núcleos, el 6,67% de las dependencias exceptuadas y el 3% de las dependencias centrales.

## **11. Dotación en Bioseguridad**

- Mas del 80% de las dependencias encuestadas indicaron no contar con material ni equipos de bioseguridad en este período de pandemia.
- Al parecer, fueron las dependencias del grupo de exceptuadas las que obtuvieron mayor dotación, lo que se justifica, en parte, por la presencia de CAMIULA dentro de ellas; el 26,67% de las dependencias señalaron que dispusieron de equipos de bioseguridad, el 20% en el grupo de autoridades y Secretaría del CU, el 18,18% en dependencias centrales.
- En las facultades y núcleos solo el 7,69% de ellas indicó la dotación de elementos en bioseguridad.

## **12. Bono de Reconocimiento**

Los resultados mostraron, casi por unanimidad, que las dependencias administrativas universitarias encuestadas consideran necesario y procedente el reconocimiento al personal que a pesar de las condiciones sanitarias, dificultades para el acceso de las instalaciones, pero sobre todo la exigua remuneración y beneficios socioeconómicos, hacen el esfuerzo de presentarse a laborar en sus dependencias.

Llamó poderosamente la atención que solo 2 de las 66 dependencias encuestadas no estuviesen de acuerdo, y por esta razón, quien procesó todos los datos de la encuesta se atreve a mencionarlas: la Comisión de Desarrollo Curricular y la Comisión de Auditoría Académica.

Sobre el particular es importante mencionar, que la Universidad de Los Andes, de acuerdo a las resoluciones del Consejo Universitario, ha aprobado los siguientes

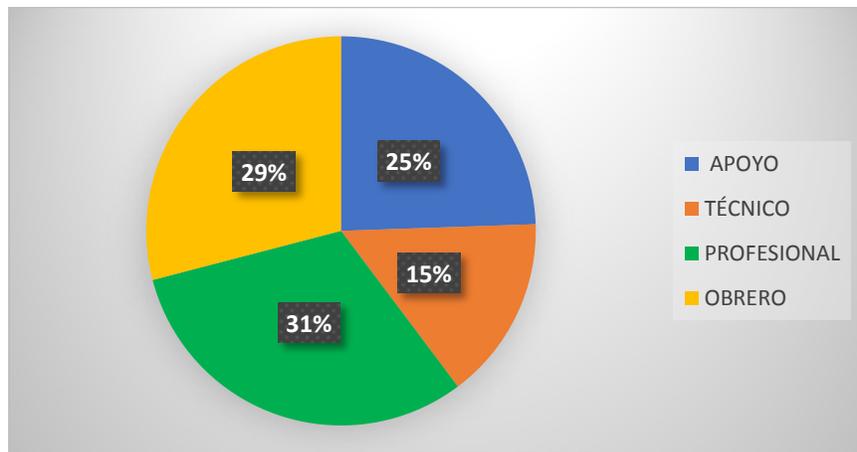
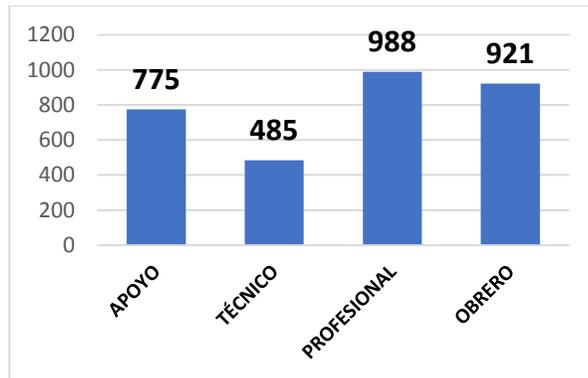
bonos dirigidos al personal universitario que permiten el reconocimiento de la labor del personal y que aún no se han implementado:

**Bono de Asiduidad Laboral**, denominado originalmente Bono de Productividad, y en la propuesta de la Comisión se sustentó el porqué de este cambio de denominación, pues el término asiduidad se corresponde más al trabajo realizado en semana radical. El Bono de Asiduidad Laboral fue aprobado en Consejo Universitario según Resolución N° CU-0829/21 de fecha 14 de diciembre de 2021, para ser cancelado al personal docente, profesional, técnico, administrativo y obrero, y jubilado activo, que labora durante los días decretados como radical y que se encuentran incluidos en las excepciones indicadas por el CU. Este bono será cancelado cuando el Ejecutivo Nacional establezca semanas radicales durante el mes. En dicha Resolución se solicitó al Vicerrector Administrativo la incorporación de estos nuevos conceptos, tanto en la maqueta como en cualquier instrumento relacionado con el pago de este beneficio.

**Bono de Reconocimiento Laboral** aprobado según Resolución N° CU 0399/20 de fecha 16 de marzo de 2020, que de acuerdo al alcance aprobado por CU, se aplicará sobre el 90% del sueldo base del personal universitario activo que ejecute actividades presenciales y no presenciales, extendido al personal jubilado, tomando como referencia del sueldo base. Ratificado en CU en la Resolución N° CU-0829/21 de fecha 14 de diciembre de 2021; en dicha Resolución se solicitó al Vicerrector Administrativo la incorporación de estos nuevos conceptos, tanto en la maqueta como en cualquier instrumento relacionado con el pago de este beneficio. Esta Resolución fue remitida a Consejos de Facultades y Núcleos, Prof. Pedro Montilla, Servicio Jurídico, Pro. Juan Carlos Pacheco, PLANDES, Dirección de Personal, Dirección de Programación y Presupuesto, Dirección de Asuntos Profesorales, Dirección de Administración Central, Tesorería y Dependencias Centrales. Hasta la fecha, no se ha implementado.

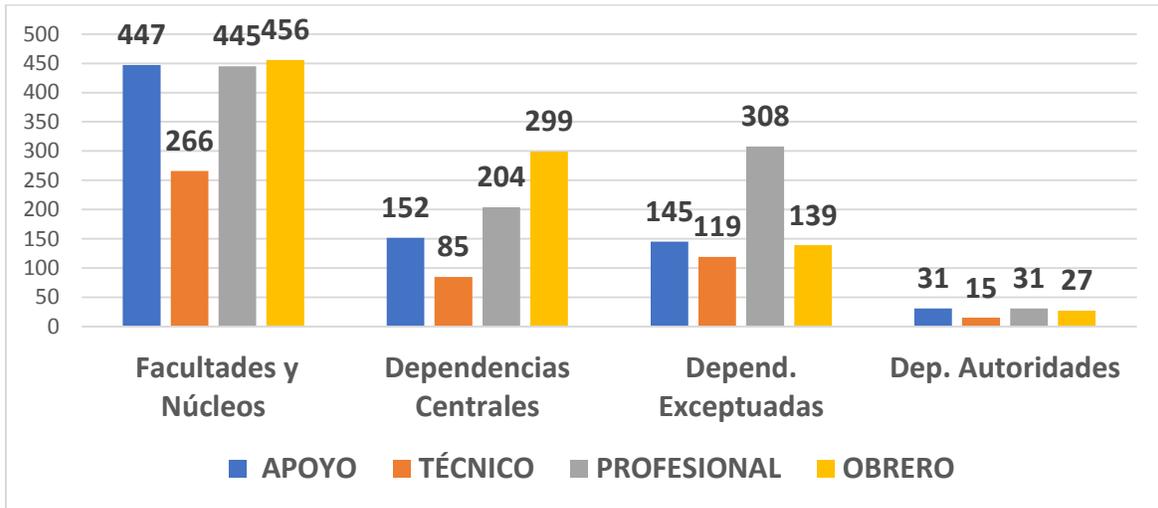
## ANEXO 2

Cantidad Total de Personal Administrativo y Obrero en las Dependencias Encuestadas

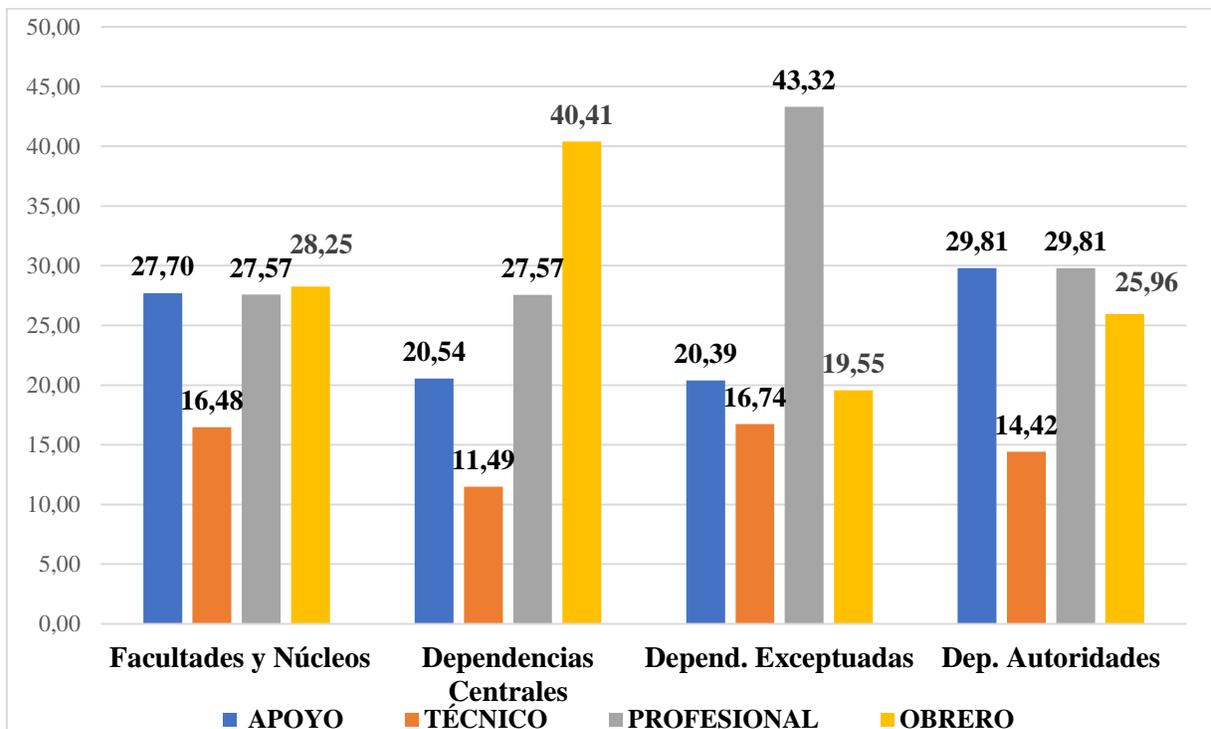


Cantidad de personal en los grupos Facultades y Núcleos, Dependencias Centrales, Dependencias Exceptuadas, Dependencias de las Autoridades y Secretaría CU

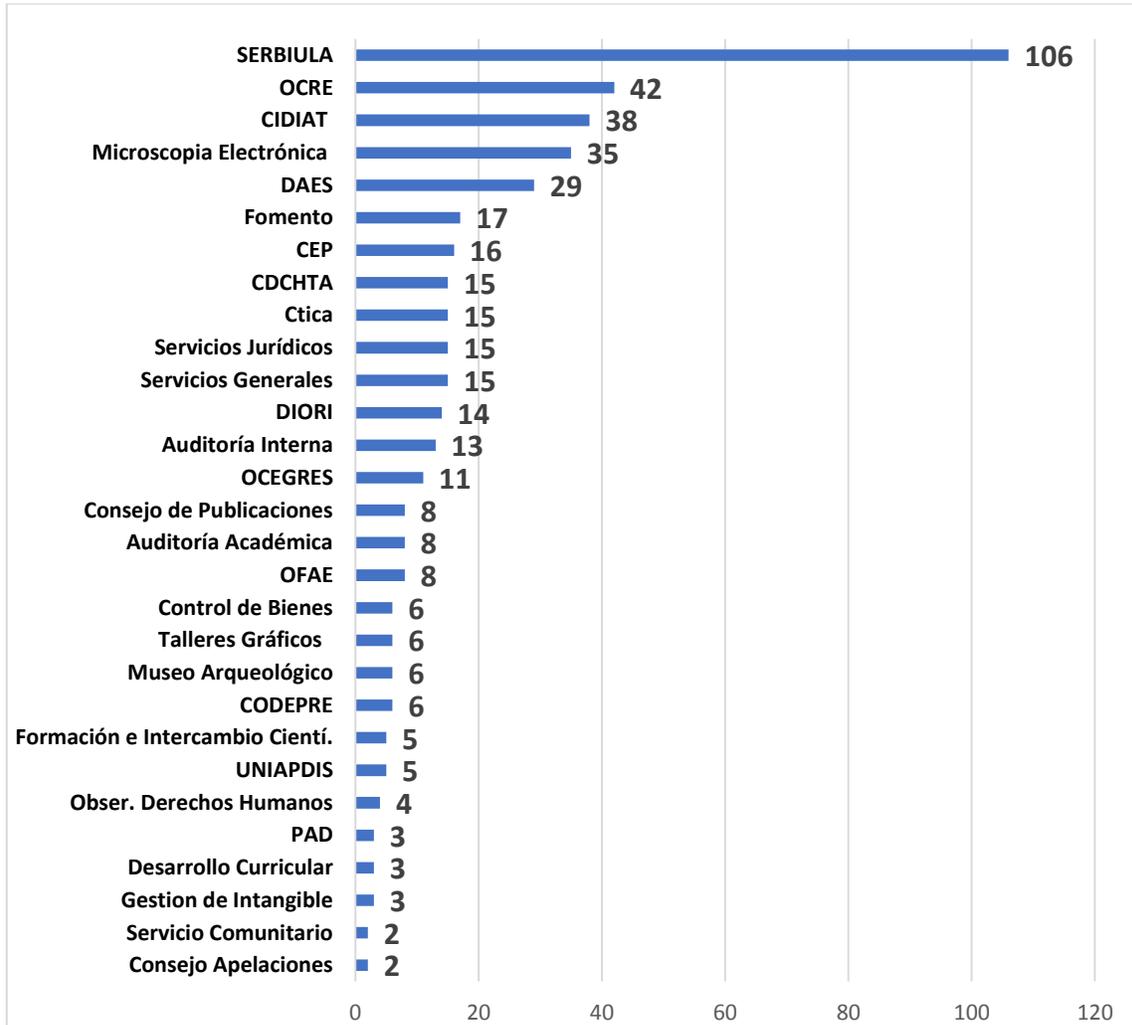
Cantidad Total por tipo de cargo



% Personal por tipo de cargo

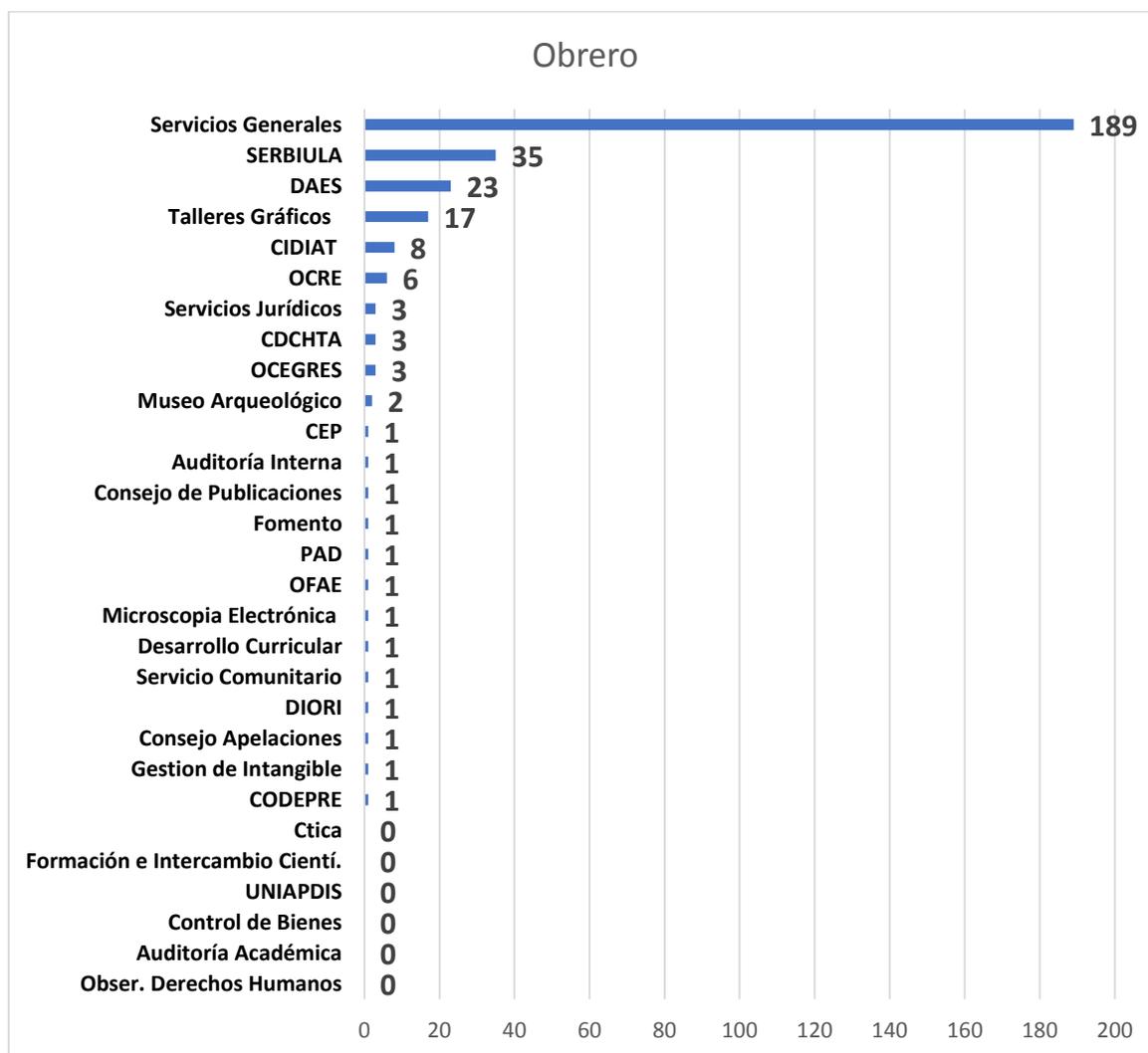


### Cantidad de Personal Administrativo por dependencias Grupo Dependencias Centrales

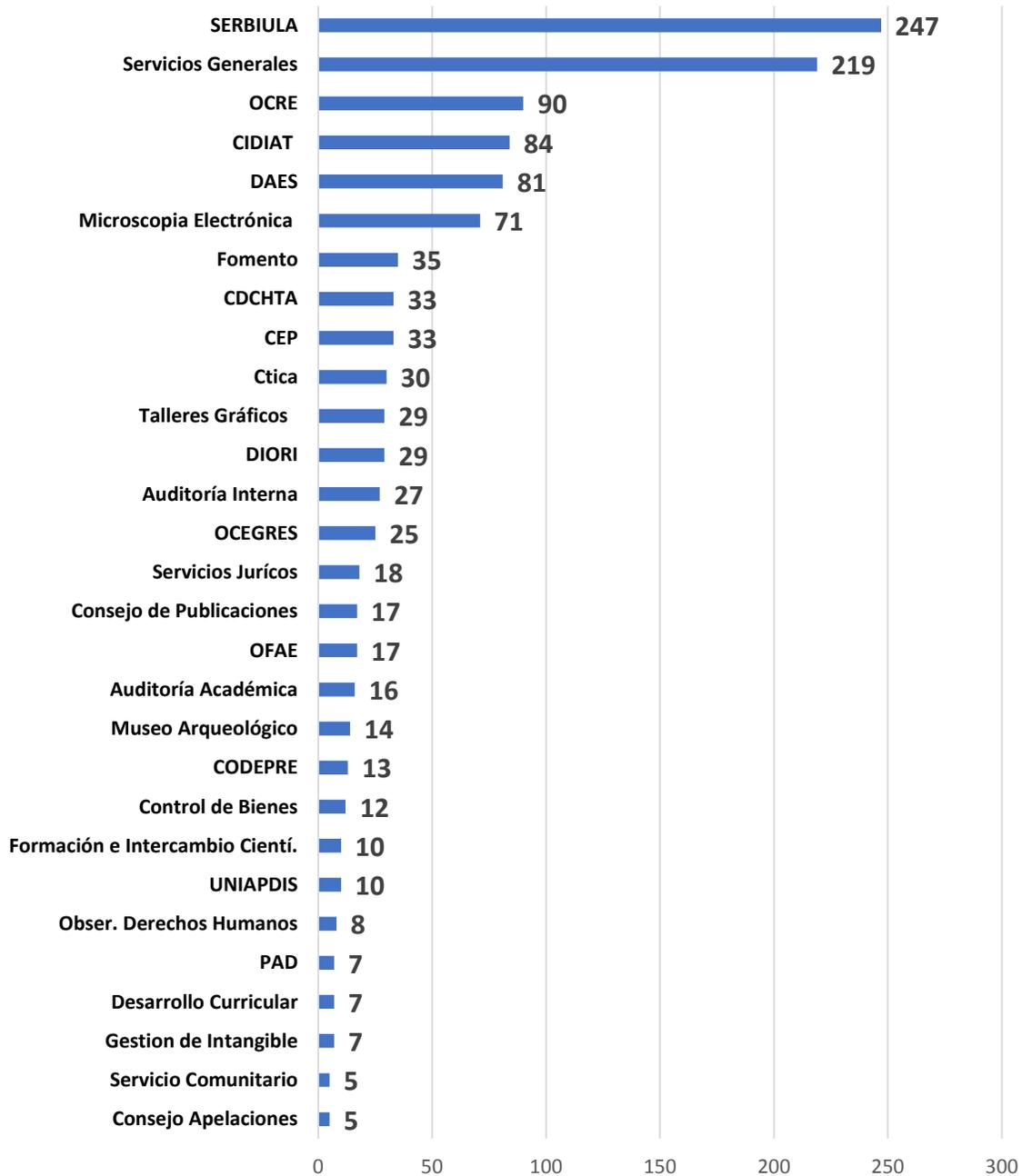


## Cantidad de Personal Obrero por dependencias

### Grupo Dependencias Centrales

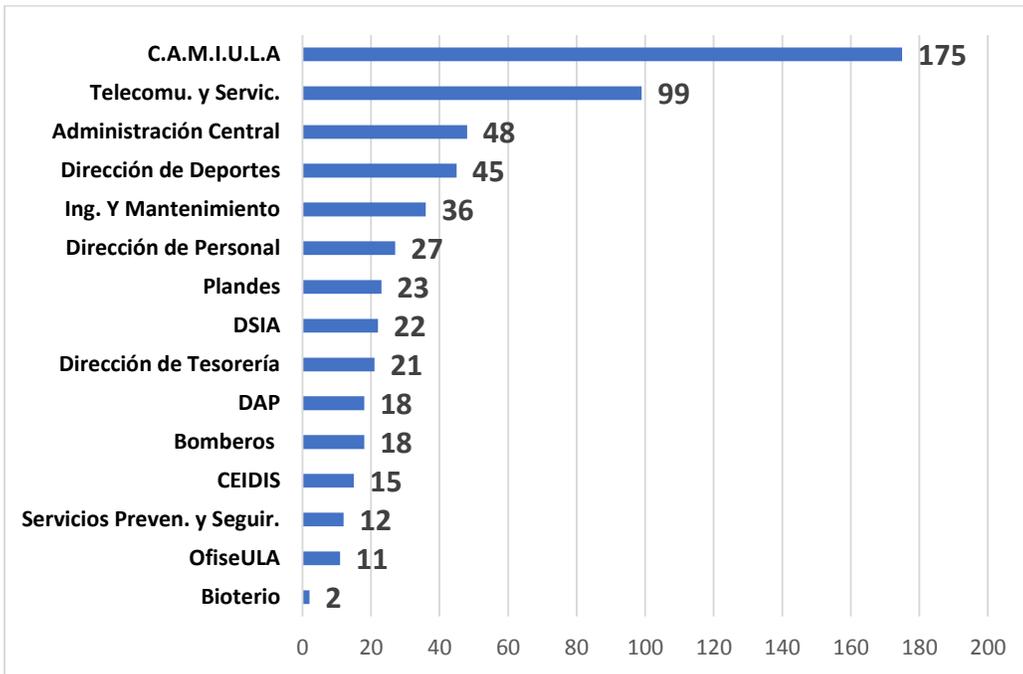


## Grupo Dependencias Centrales Personal Administrativo y Obrero

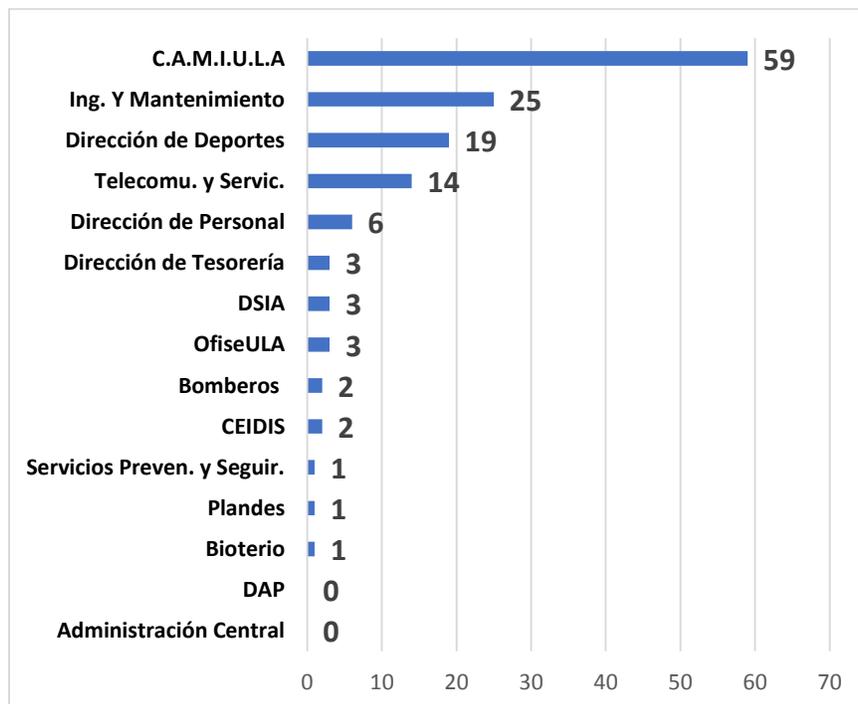


## DEPENDENCIAS EXCEPTUADAS

### Cantidad de Personal Administrativo por dependencias

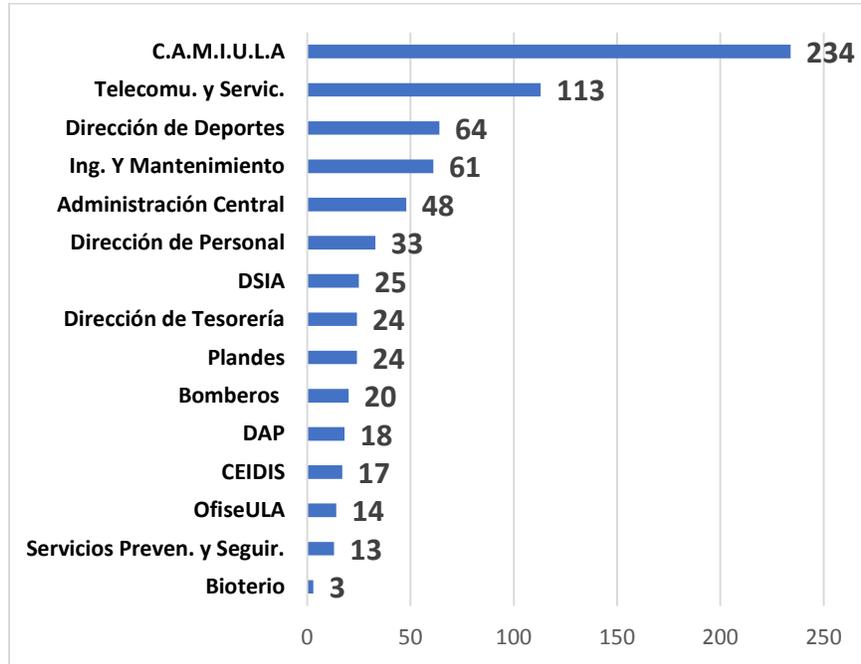


### Cantidad de Personal OBRERO por dependencias



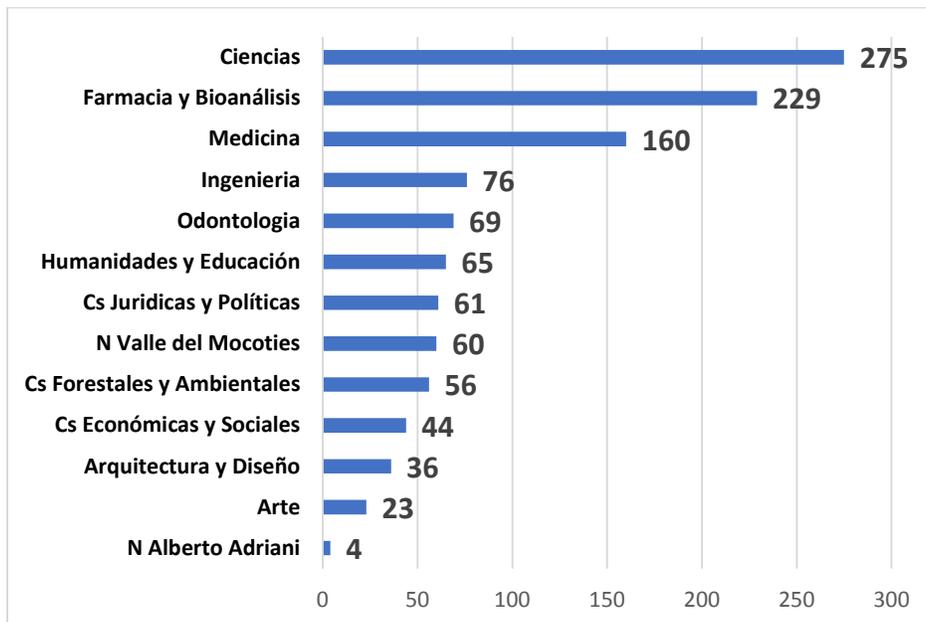
## DEPENDENCIAS EXCEPTUADAS

Cantidad de Personal Administrativo y Obrero por dependencias



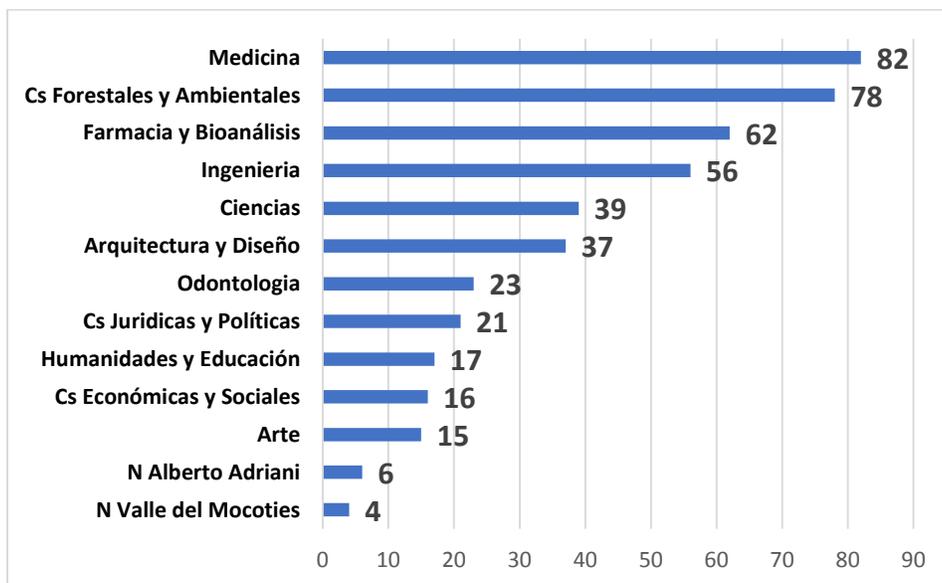
## FACULTADES Y NÚCLEOS

Personal Administrativo en Facultades y Núcleos

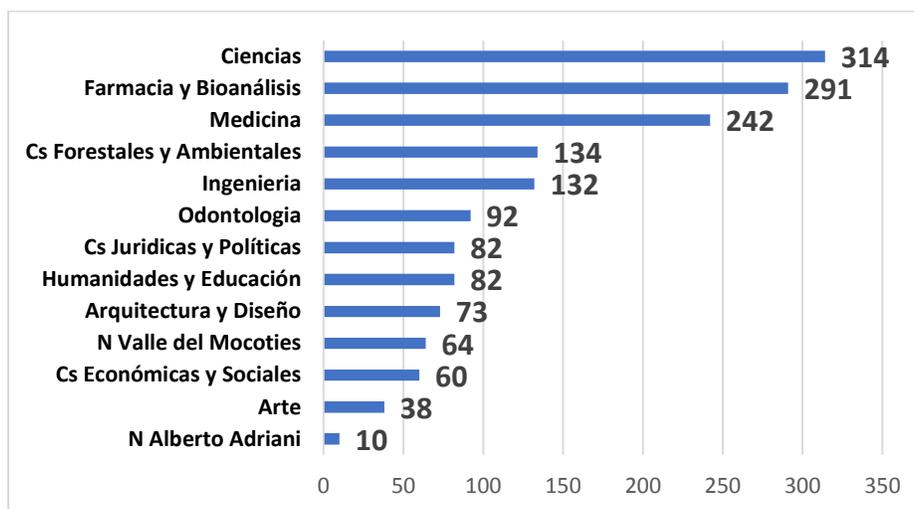


## FACULTADES Y NÚCLEOS

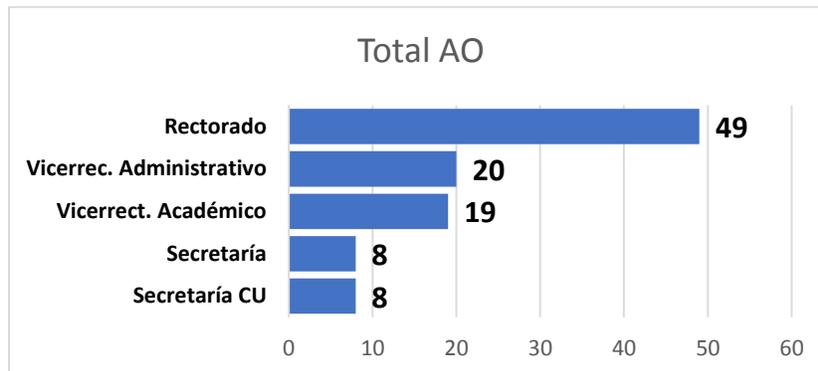
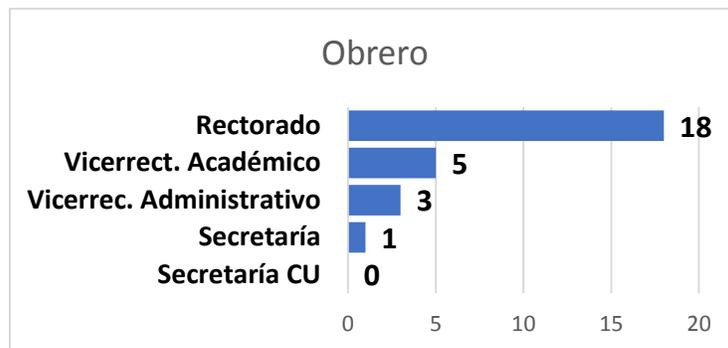
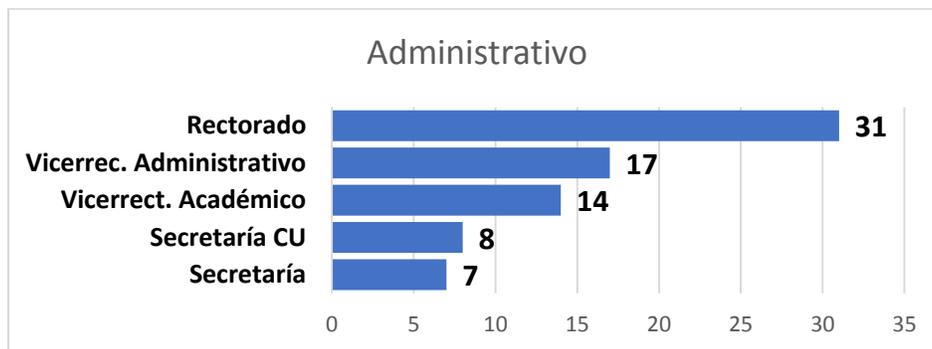
### Personal Obrero en Facultades y Núcleos



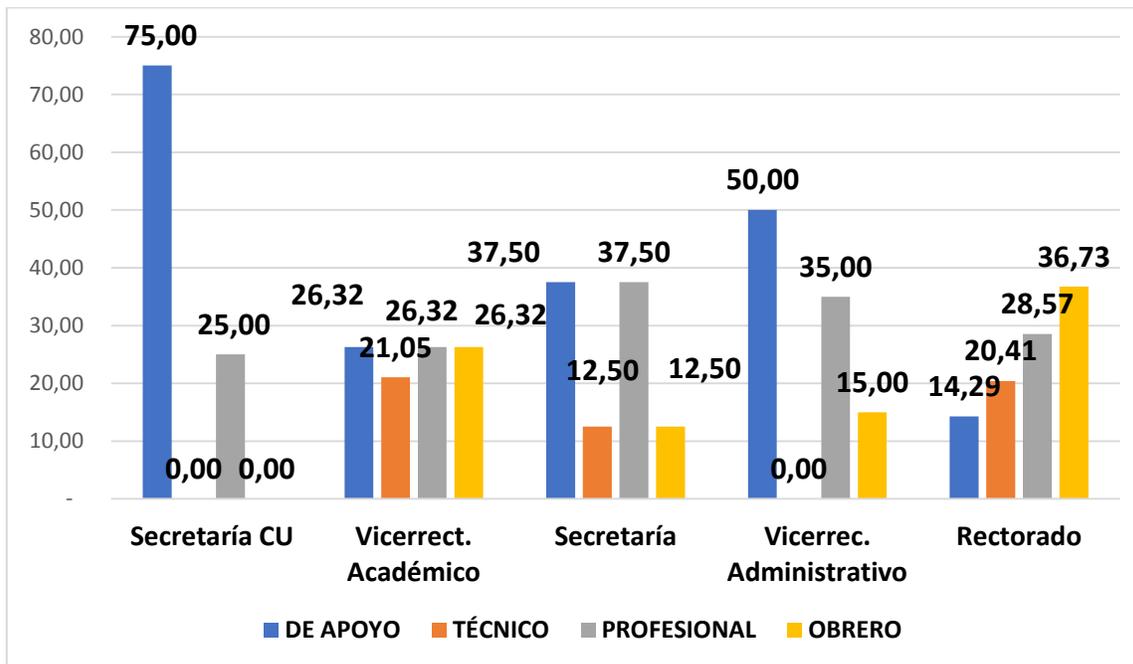
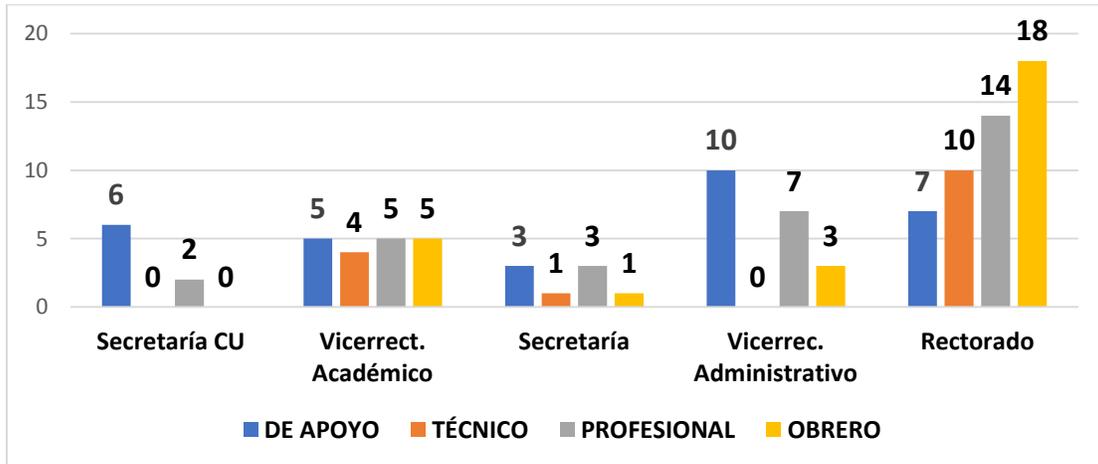
### Personal Administrativo y Obrero en Facultades y Núcleos



## DEPENDENCIAS DE LAS AUTORIDADES RECTORALES Y SECRETARIA CU



**Cantidad de Personal señalado en el cuestionario según tipo de cargo**  
**En el grupo de Autoridades Rectorales**

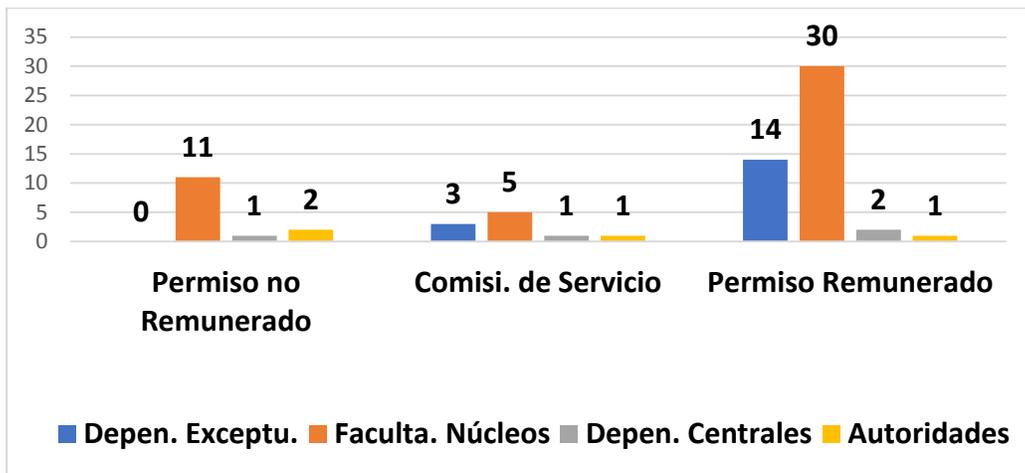


## Ausencias temporales y Egresos definitivos

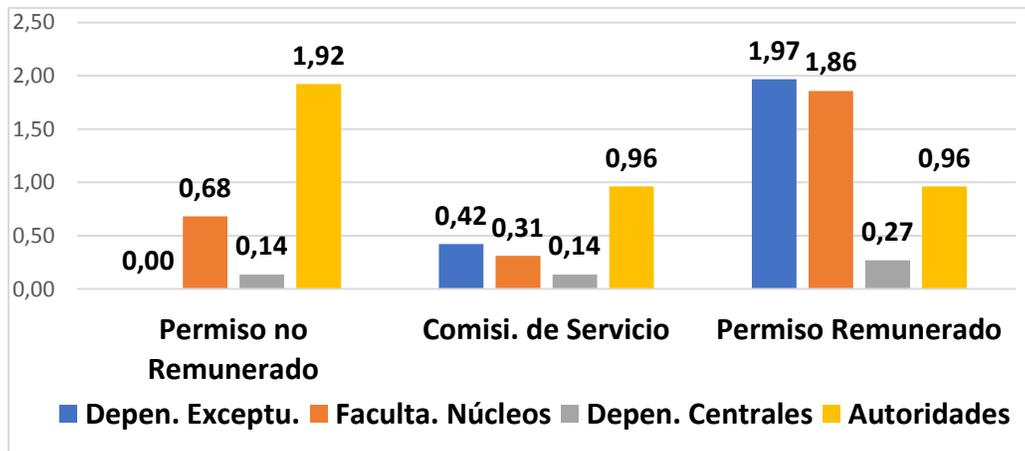
### TOTAL Dependencias Encuestadas



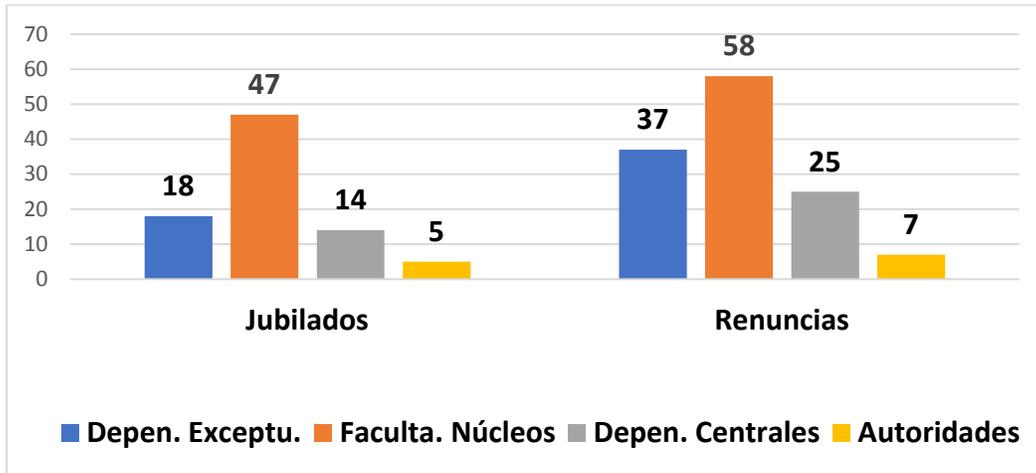
### CANTIDAD DE PERMISOS POR TIPO.



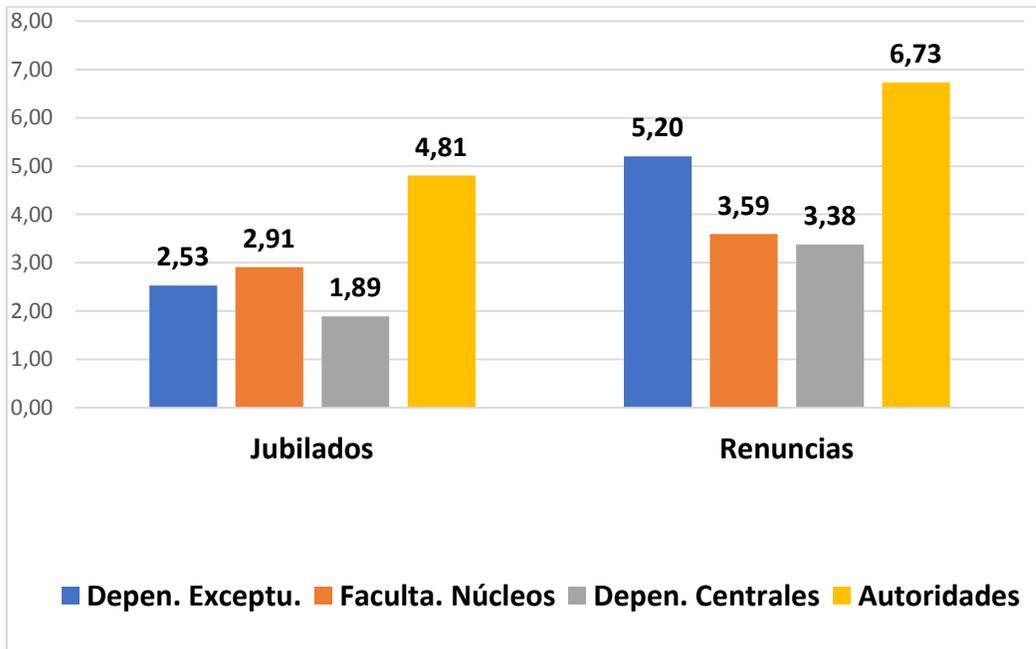
### % PERMISOS POR TIPO



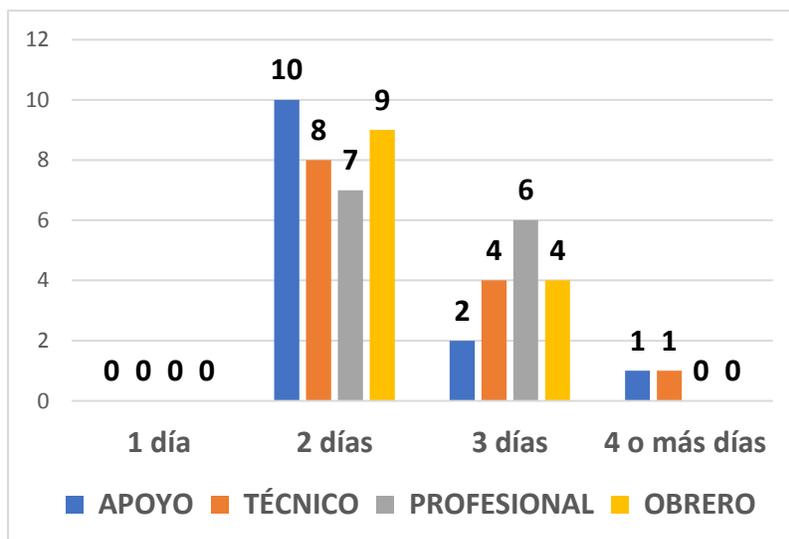
### Egresos por grupos de dependencias



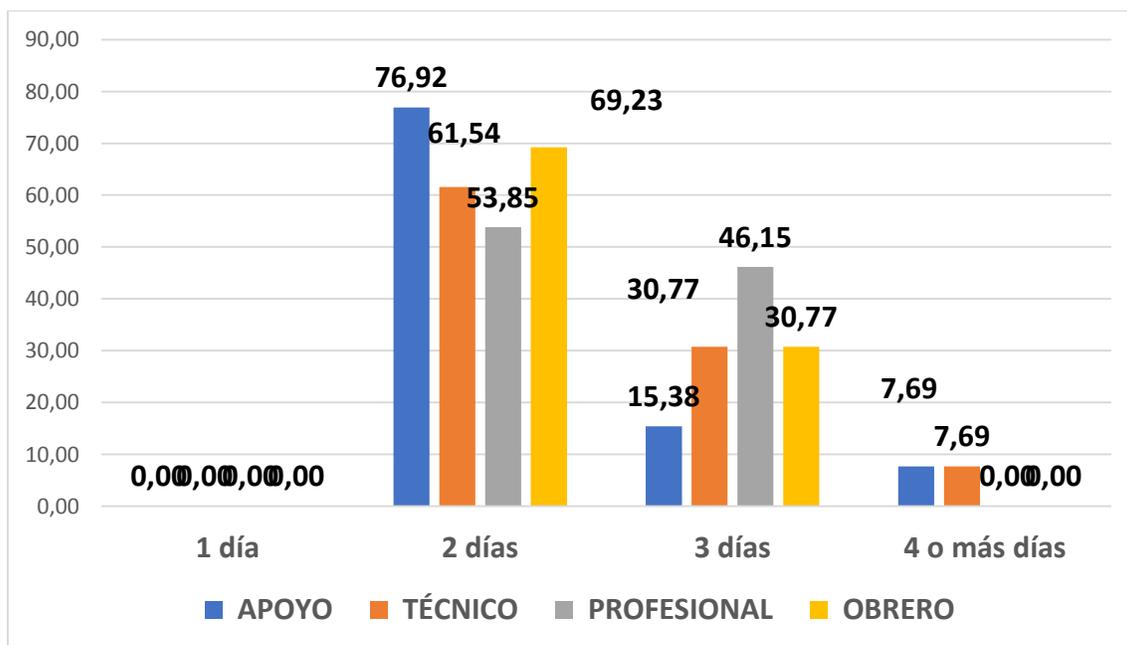
### % Egresos por grupo de dependencias



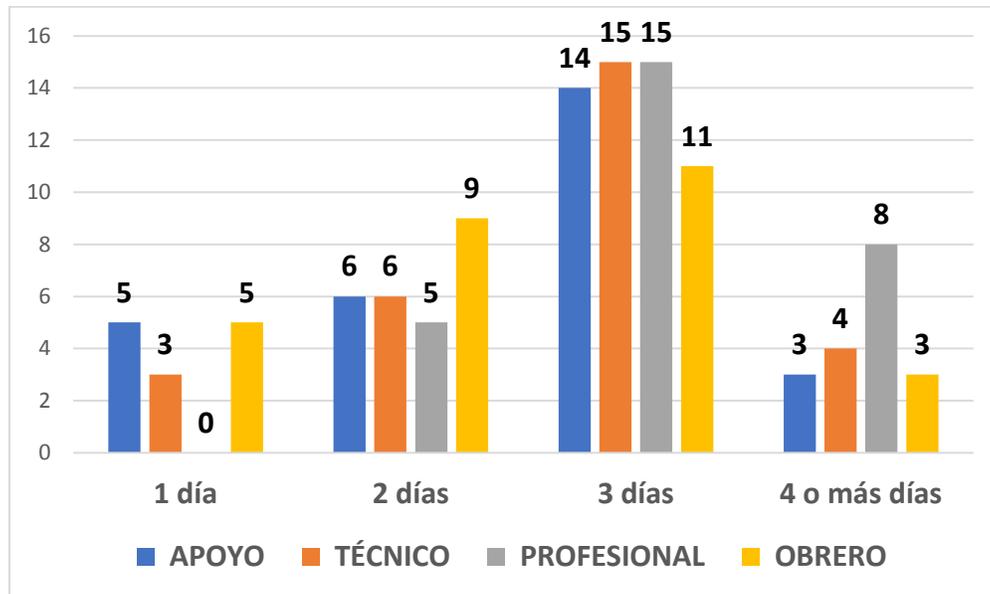
### Días Laborados reportados por Facultad y Núcleo según tipo de personal



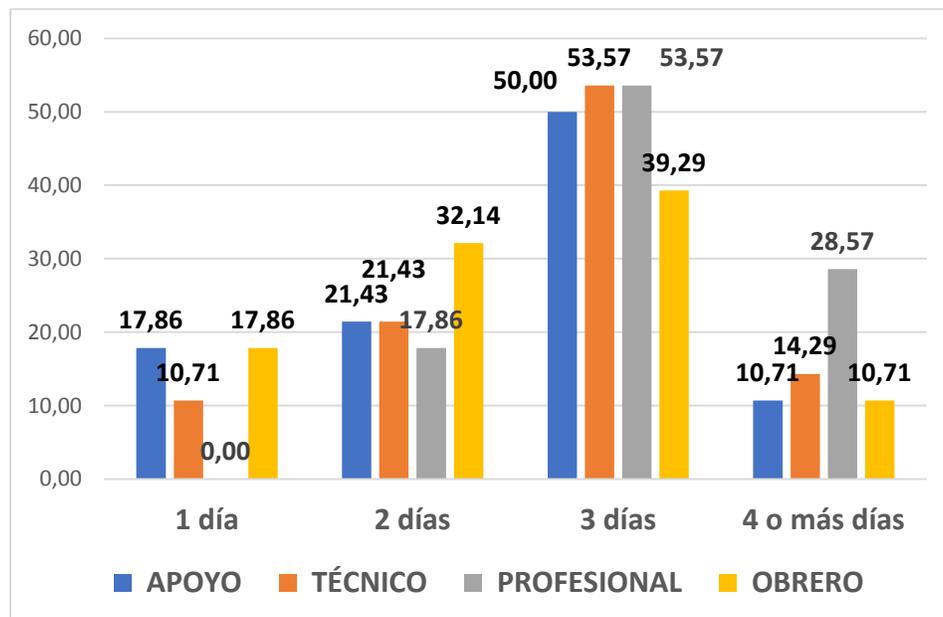
### % de Facultades y Núcleos encuetadas que reportaron asistencia de personal por días laborados



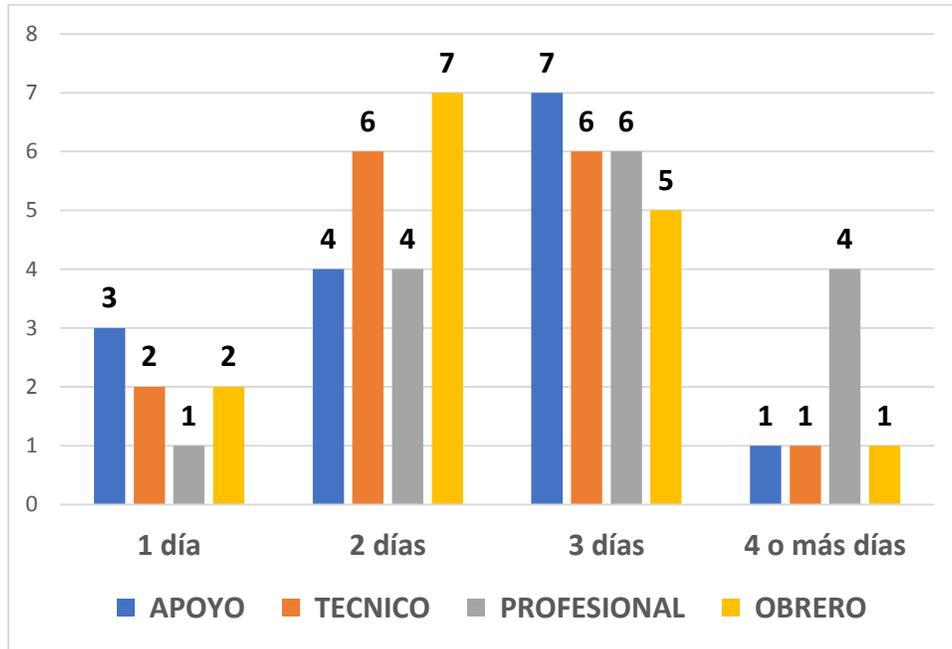
### Días Laborados reportados por Dependencias Centrales según tipo de personal



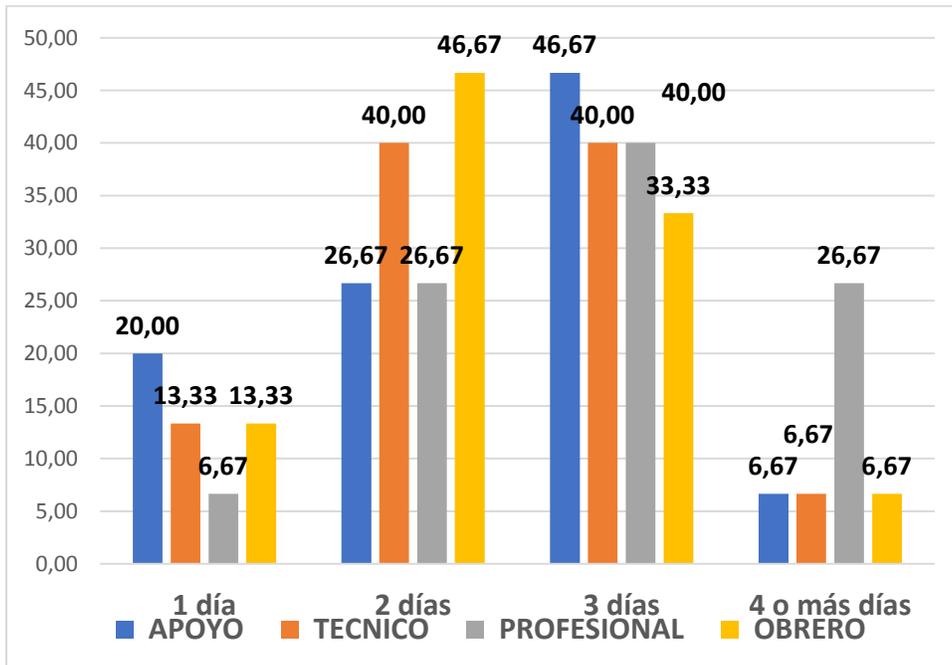
### % de Dependencias Centrales encuetadas que reportaron asistencia de personal por días laborados



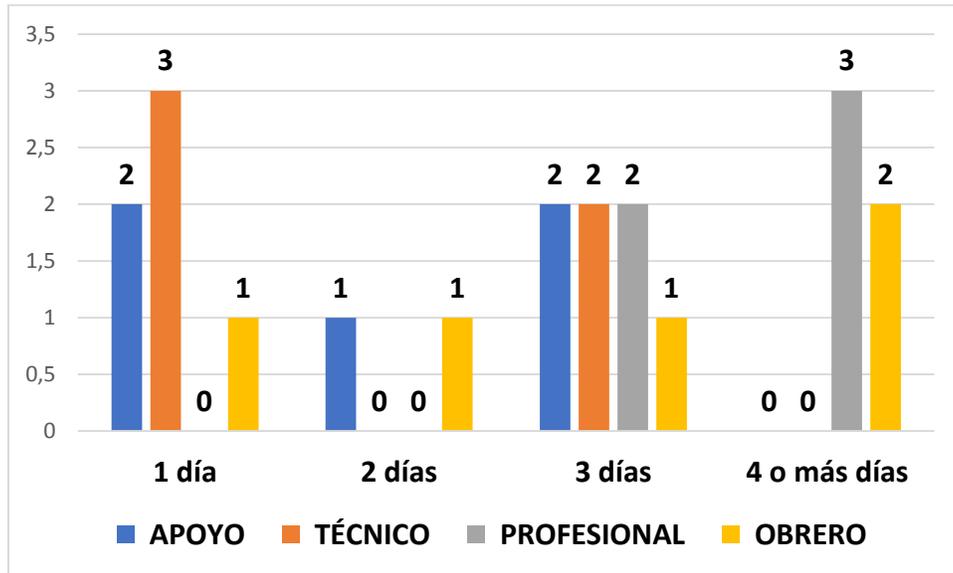
### Días Laborados reportados por Dependencias Exeptuadas según tipo de personal



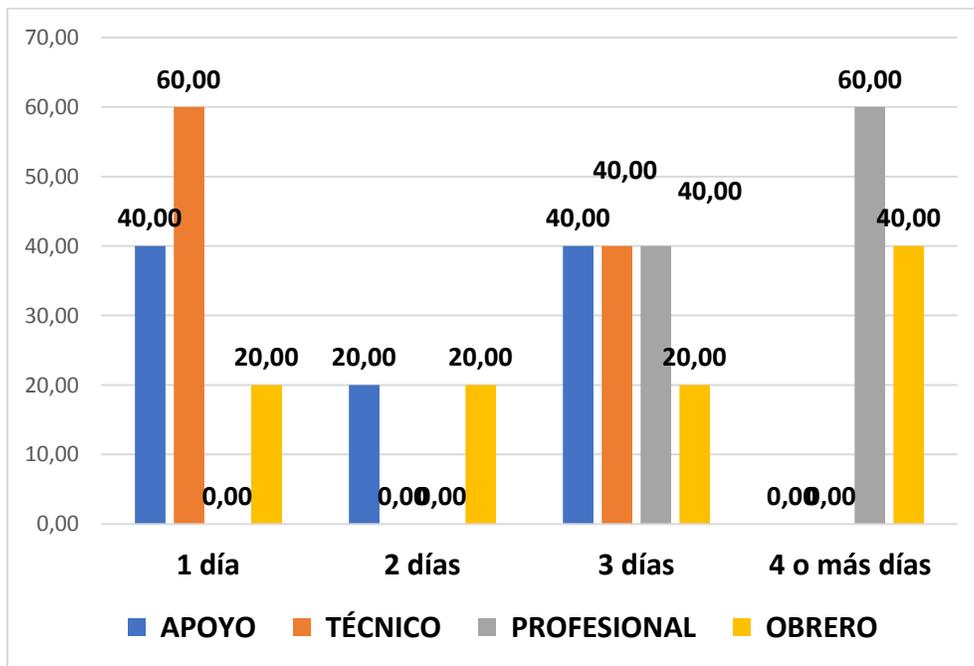
### % de Dependencias Exceptuadas encuetadas que reportaron asistencia de personal por días laborados



**Días Laborados reportados por Grupo Autoridades y Secretaría CE según tipo de personal**

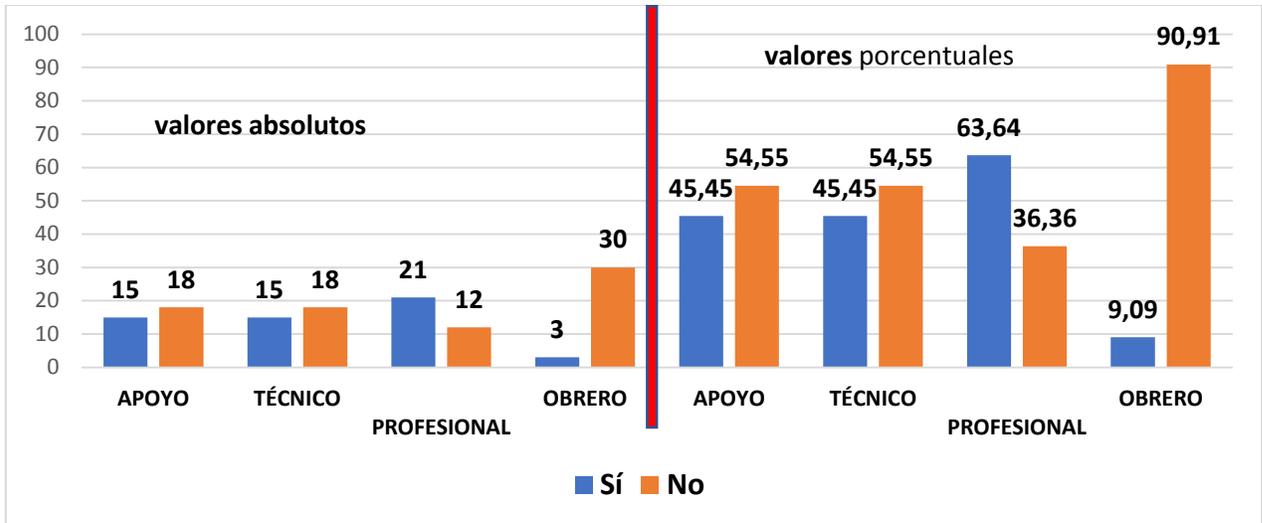


**% de Grupo Autoridades y Secretaría CU encuetadas que reportaron asistencia de personal por días laborados**

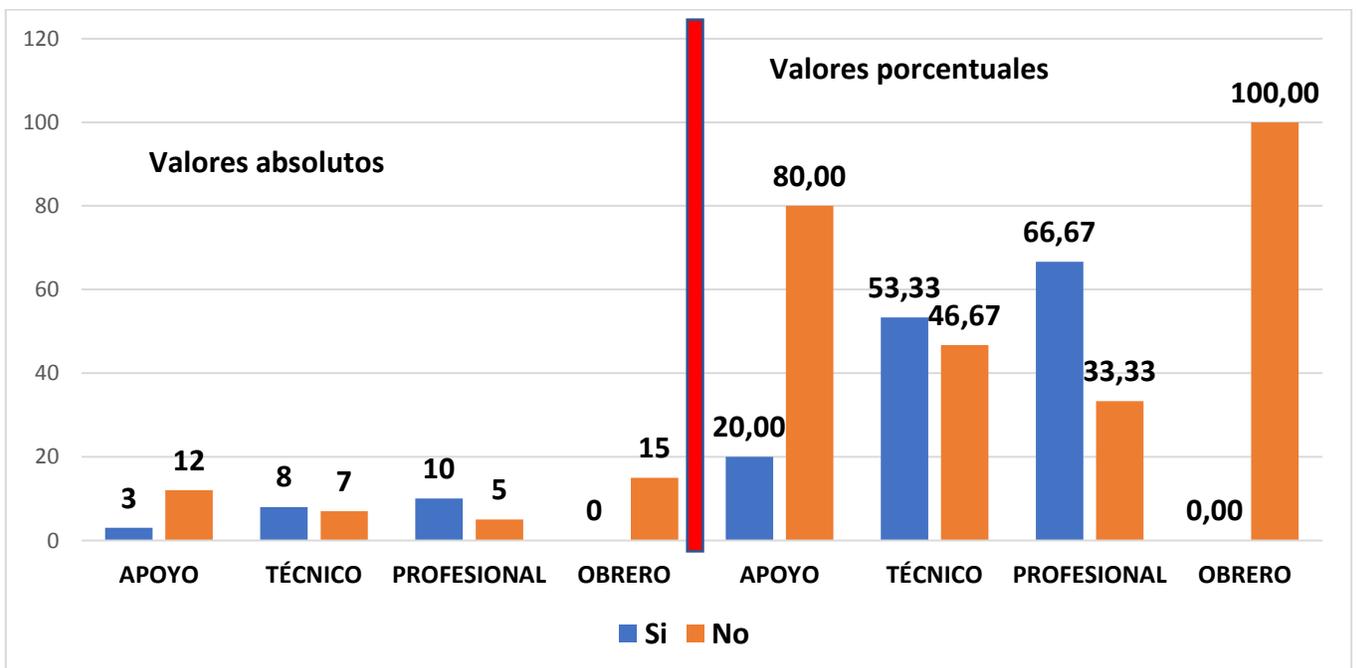


## TELETRABAJO

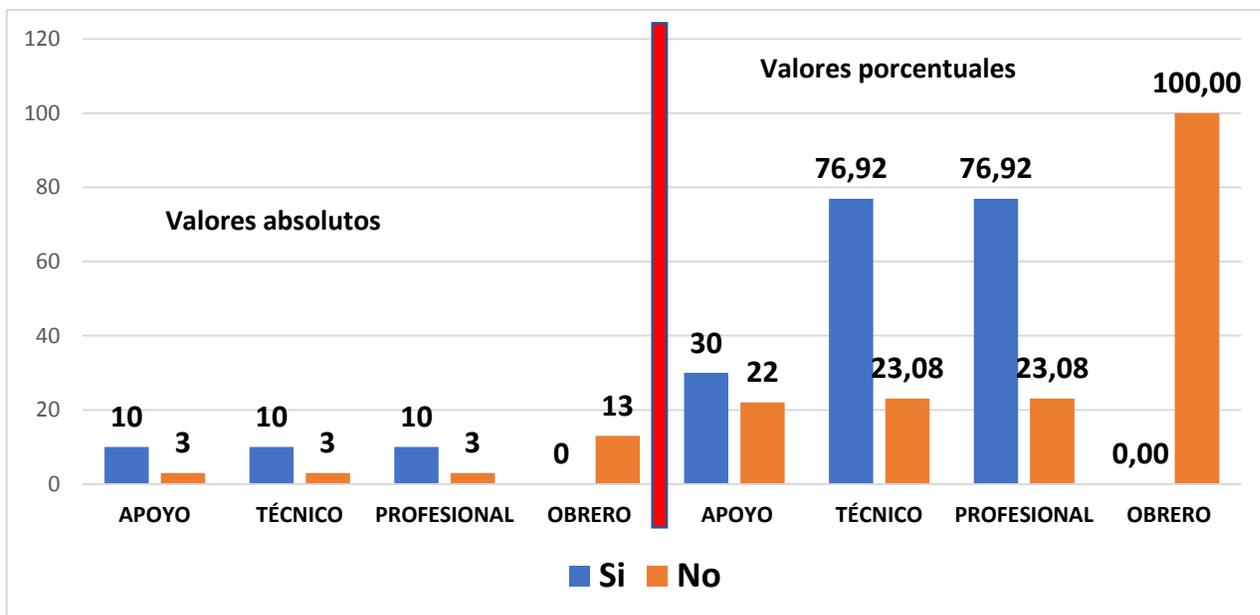
### Teletrabajo Dependencias Centrales



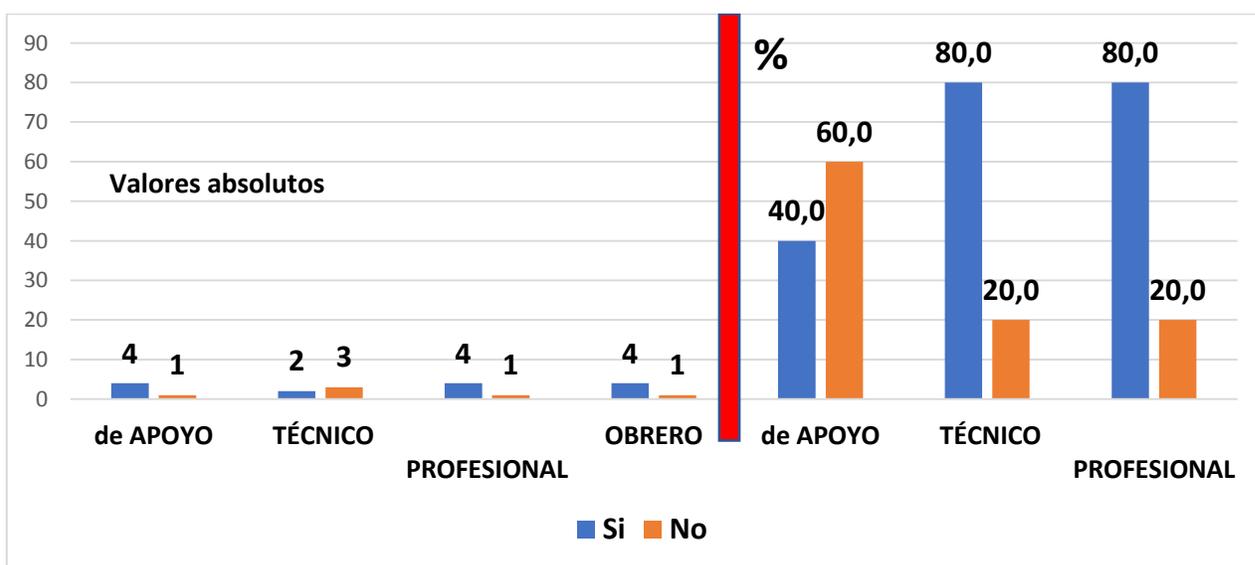
### Teletrabajo en Dependencias Exceptuadas



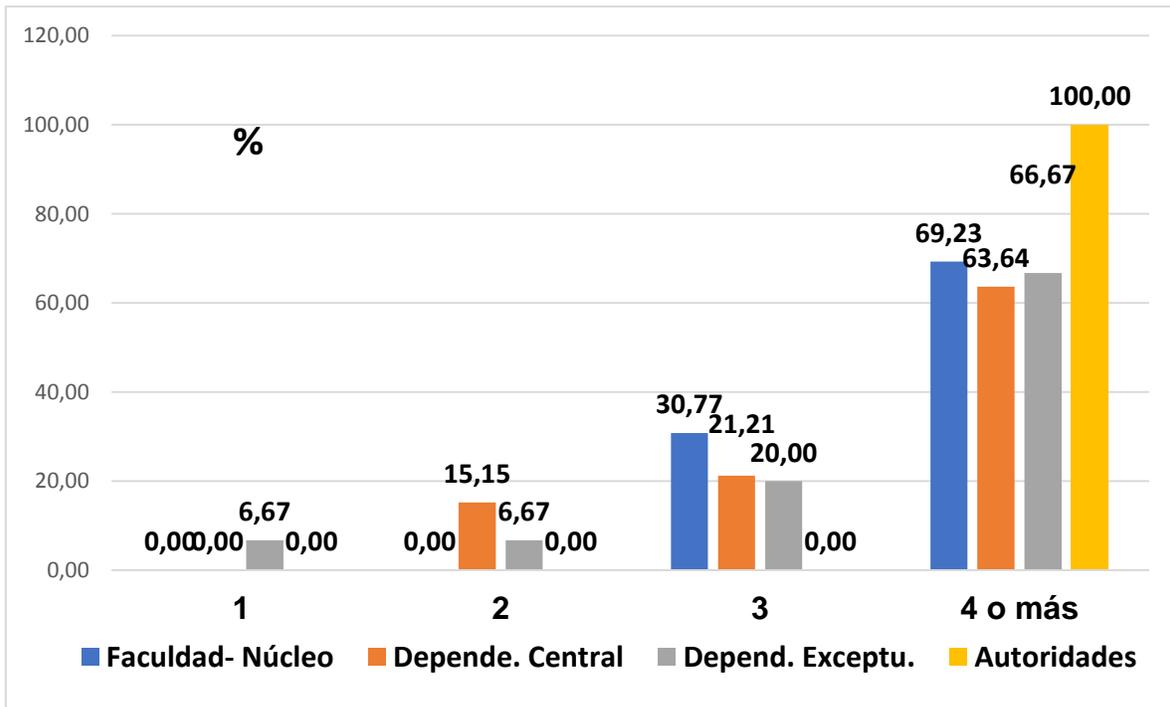
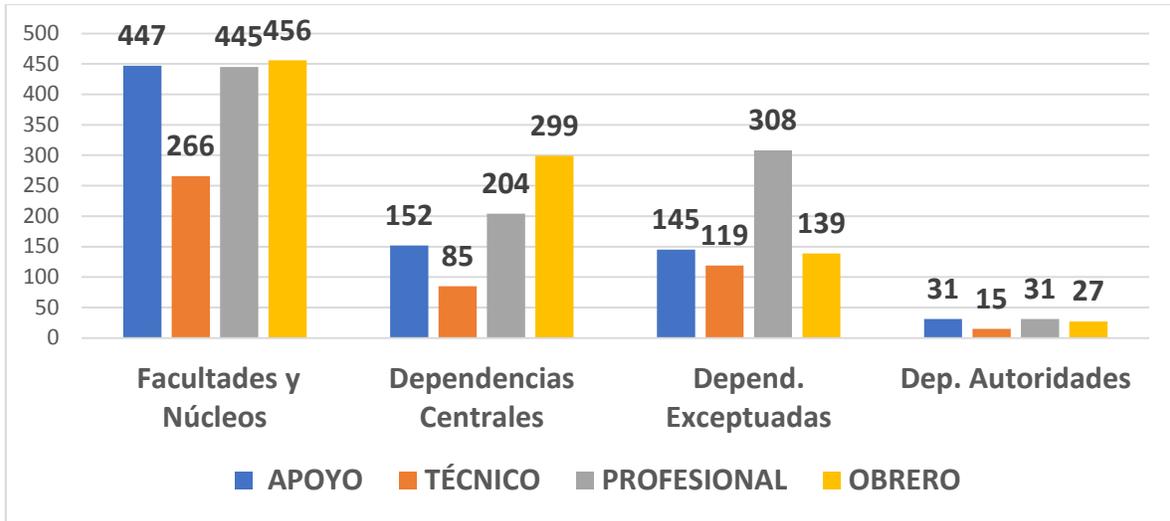
## Teletrabajo Facultades y Núcleos



## Teletrabajo Grupo de Autoridades y Secretaría CU



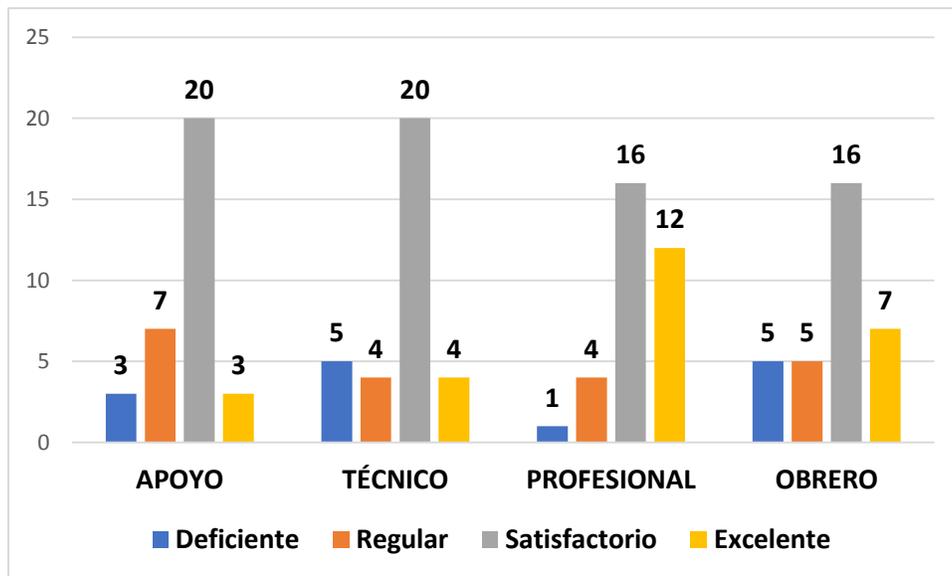
### Días por semana en que han permanecido las Dependencias abiertas



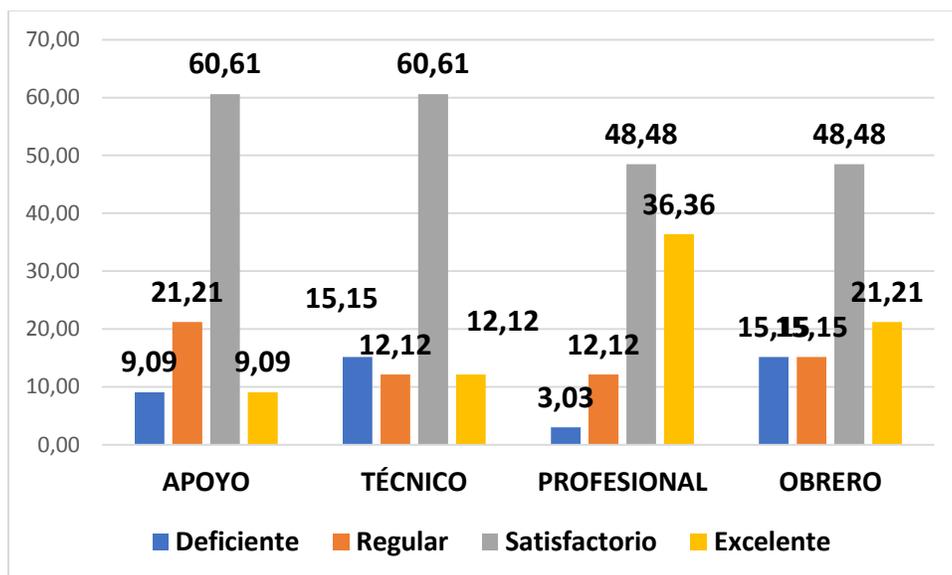
## CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

### DEPENDENCIAS CENTRALES

#### CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES POR TIPO DE PERSONAL DEPENDENCIAS CENTRALES

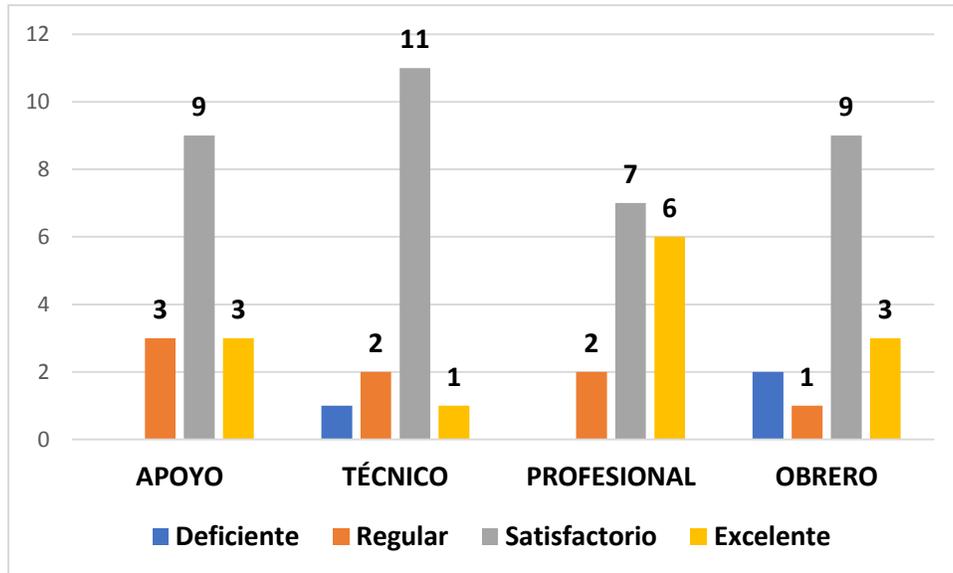


#### % DE DEPENDENCIAS CENTRALES QUE RESPONDIERON SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

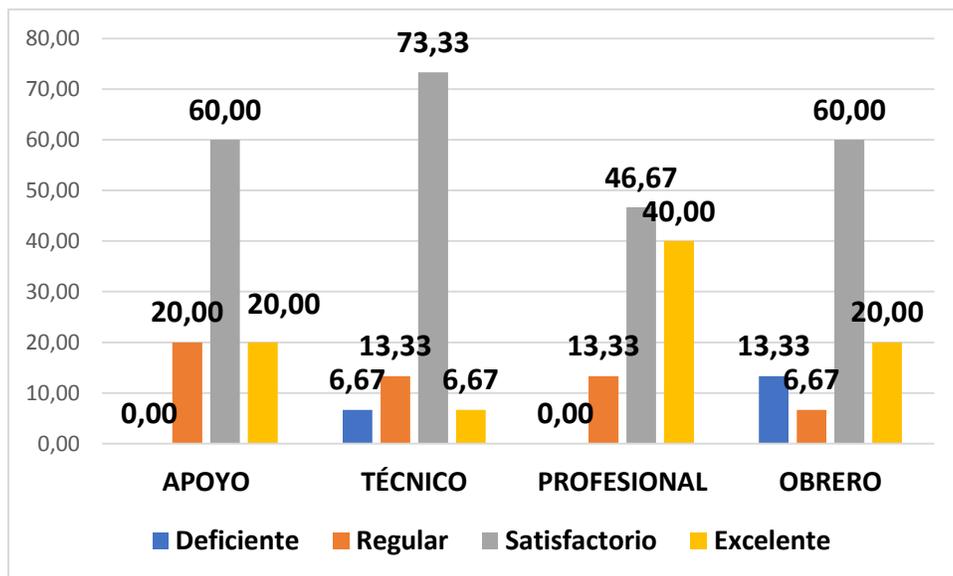


## DEPENDENCIAS EXCEPTUADAS CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

### CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES POR TIPO DE PERSONAL DEPENDENCIAS EXCEPTUADAS



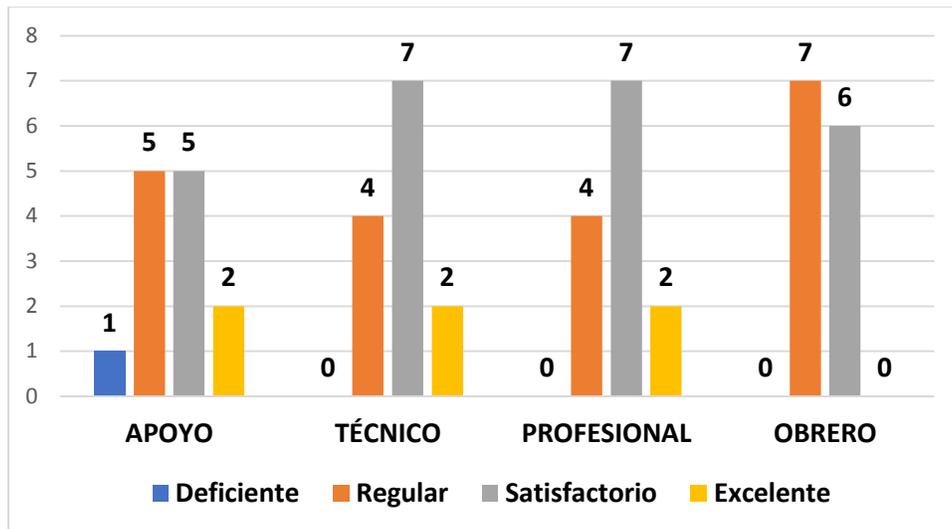
### % DE DEPENDENCIAS EXCEPTUADAS QUE RESPONDIERON SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES



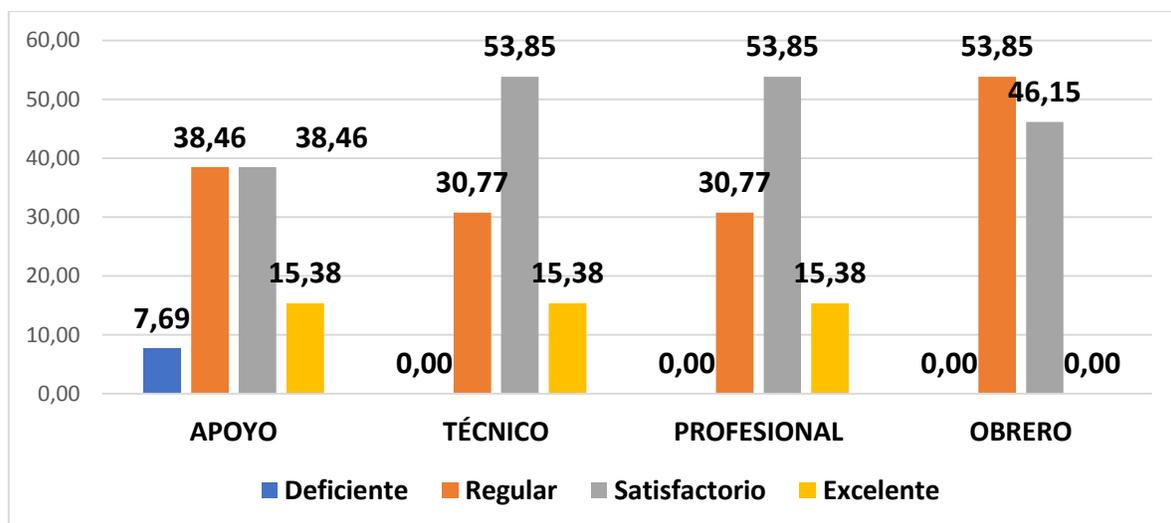
## FACULTADES Y NÚCLEOS

### CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

#### CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES POR TIPO DE PERSONAL FACULTADES Y NÚCLEOS

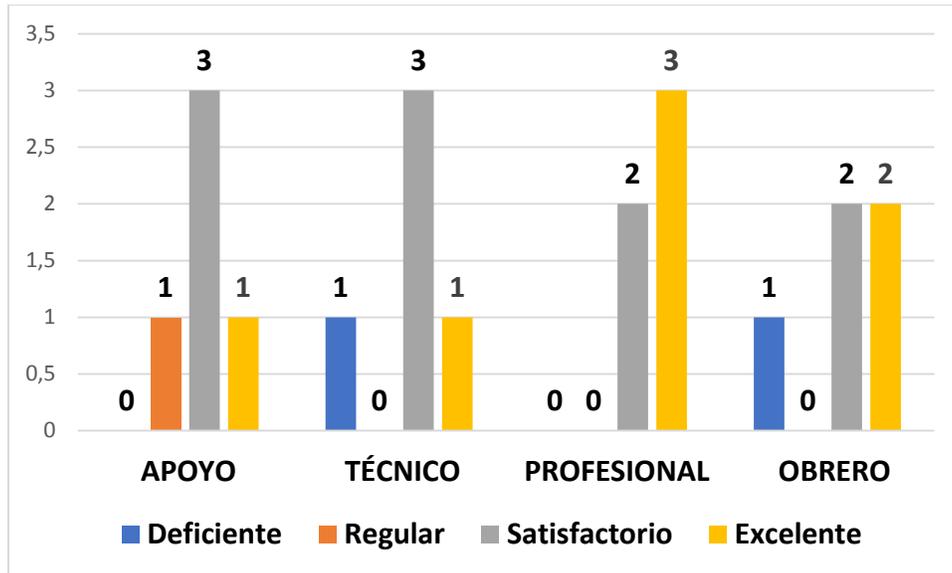


#### % DE FACULTADES Y NÚCLEOS QUE RESPONDIERON SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

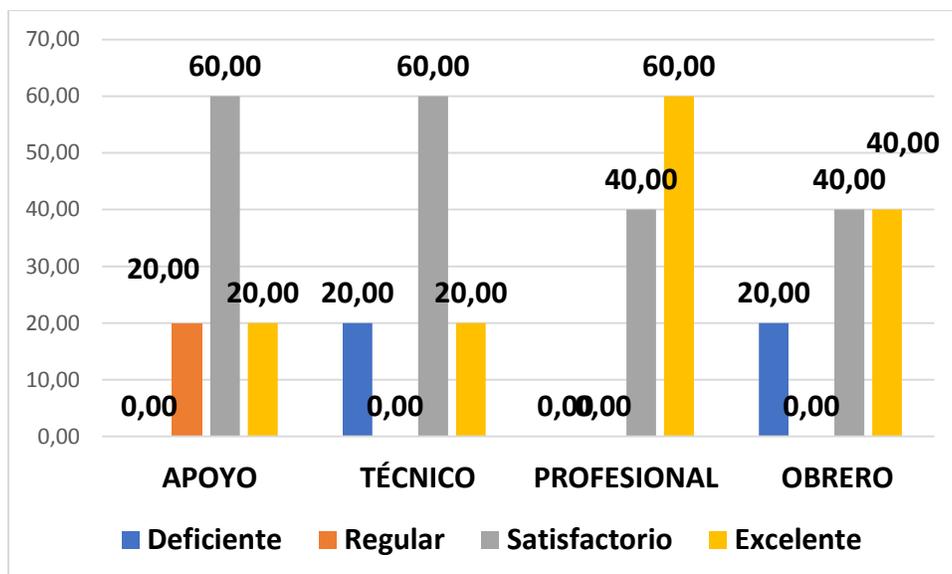


## GRUPO AUTORIDADES Y SECRETARÍA CU CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

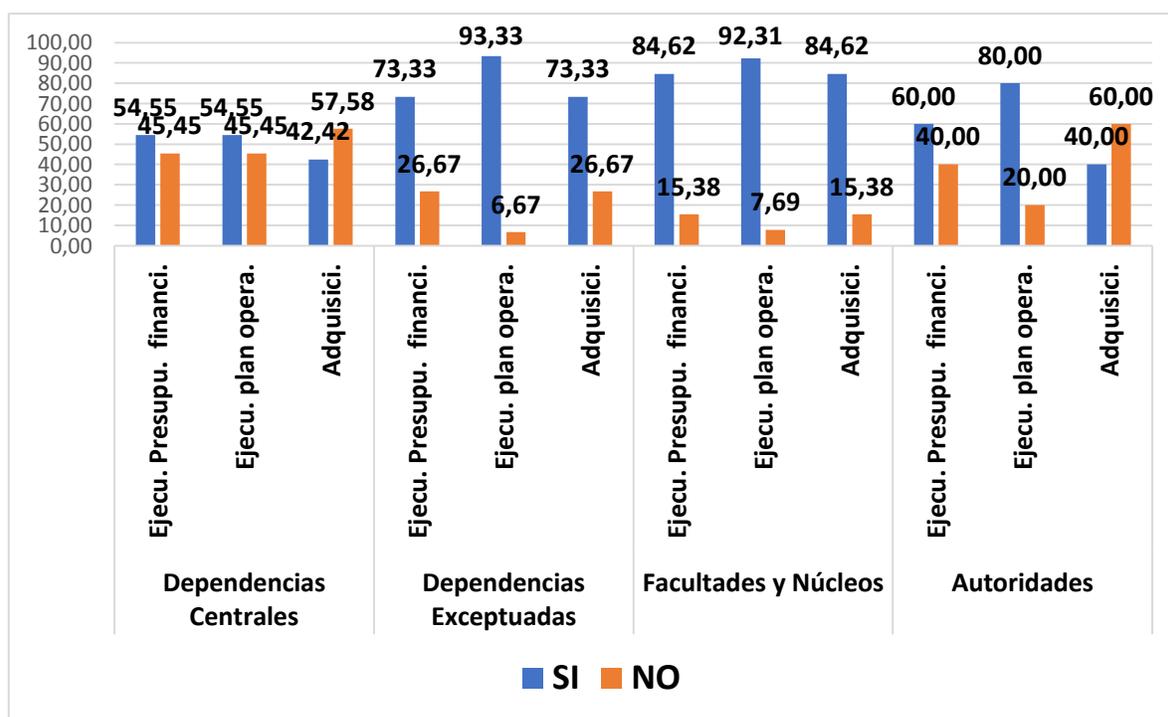
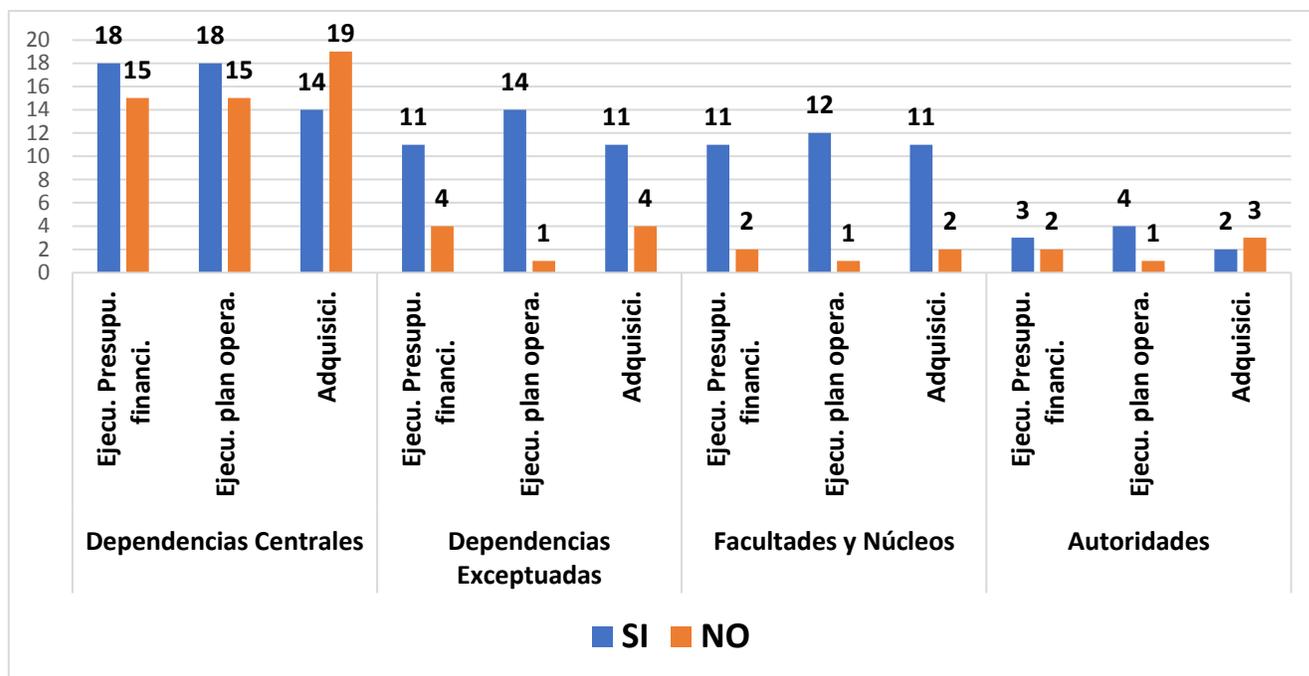
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES POR TIPO DE PERSONAL AUTORIDADES



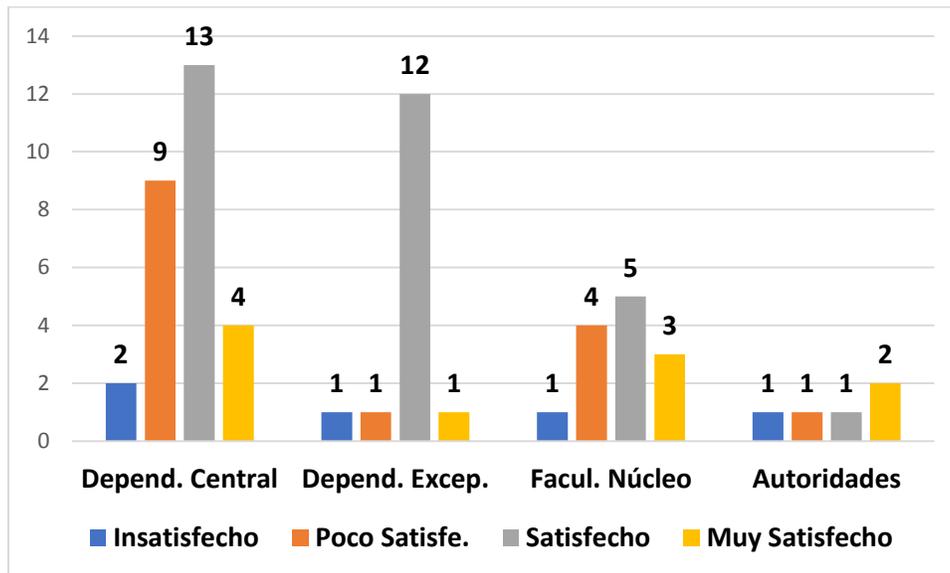
% DEPENDENCIAS



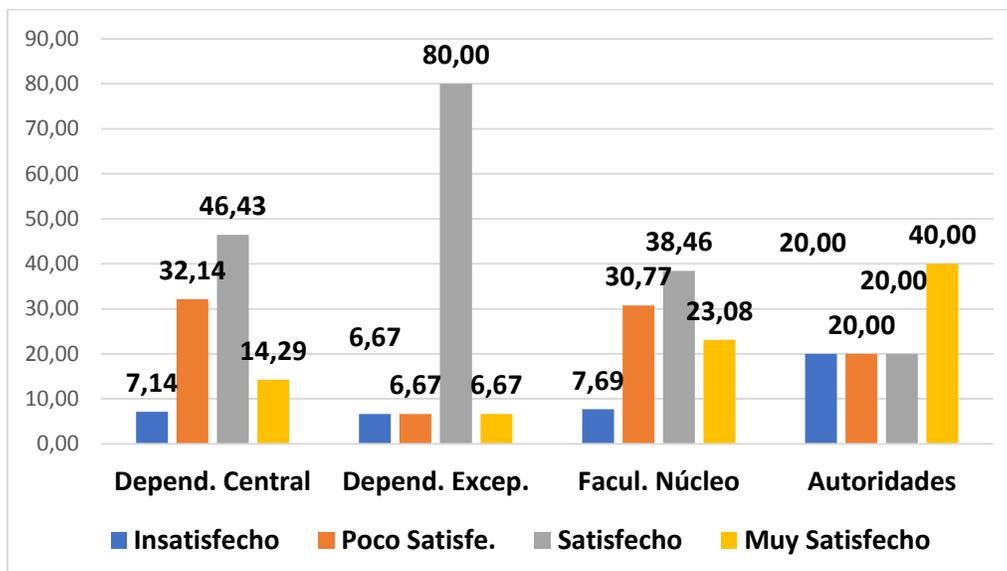
## CUMPLIMIENTO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS



## CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LAS DEPENDENCIAS



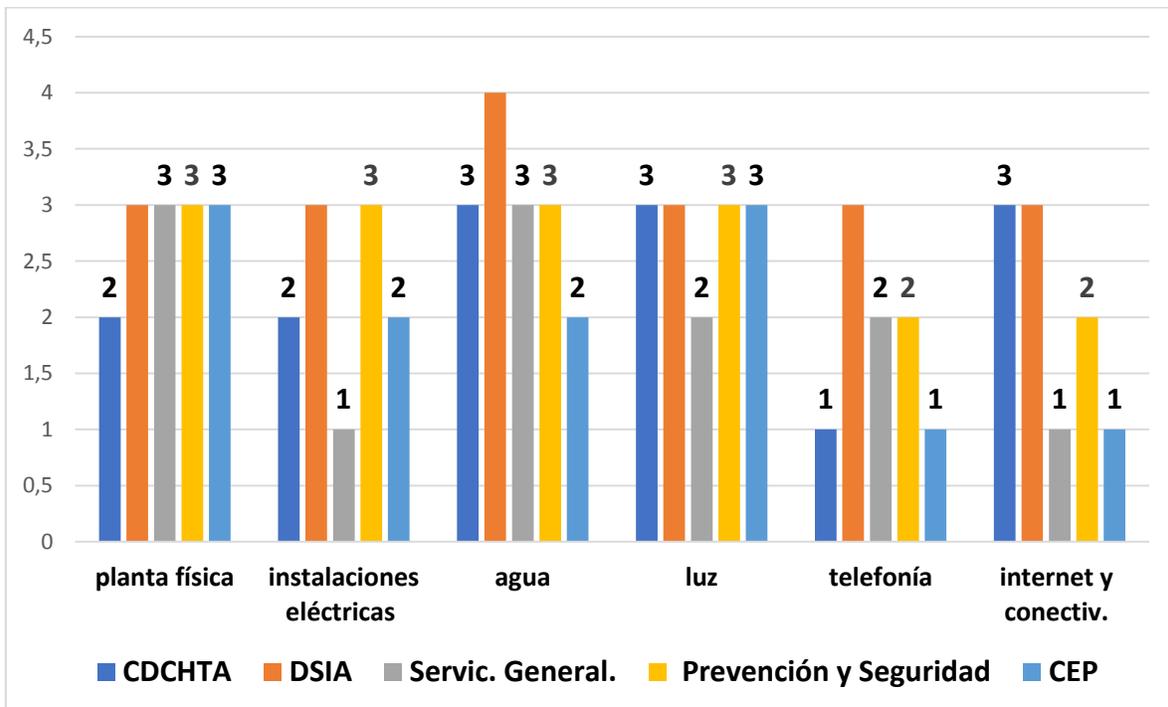
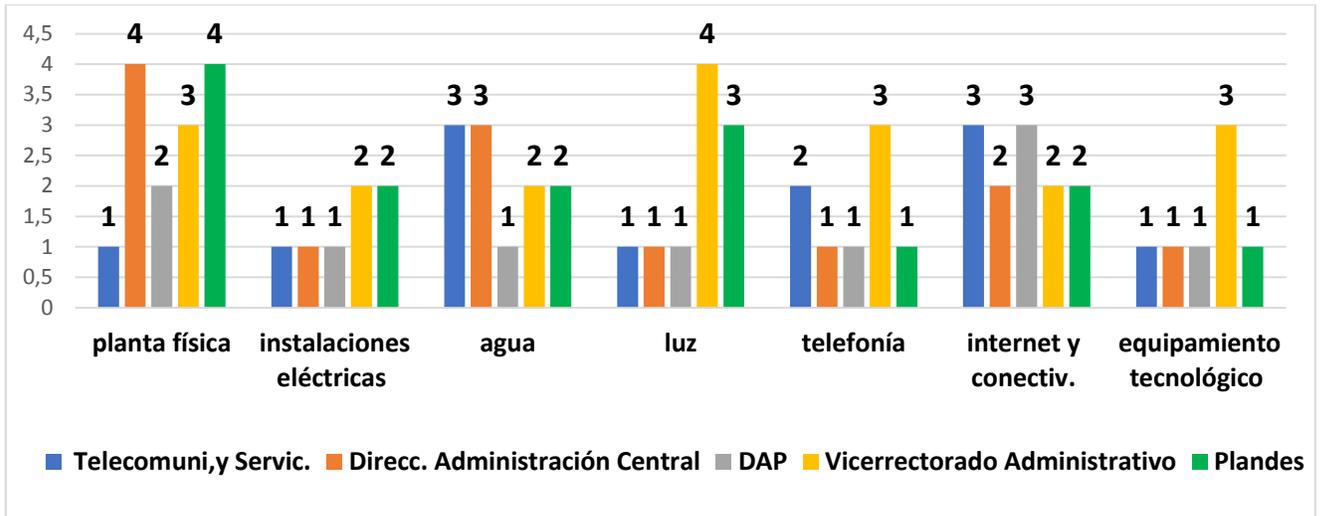
## % POR DEPENDENCIAS



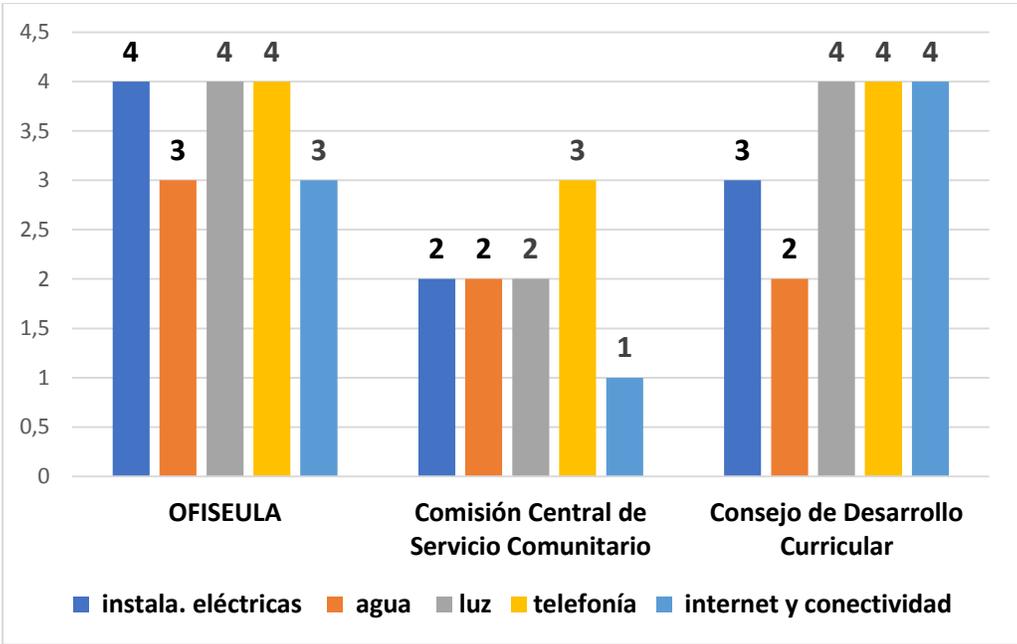
## PLANTA FÍSICA Y SERVICIOS

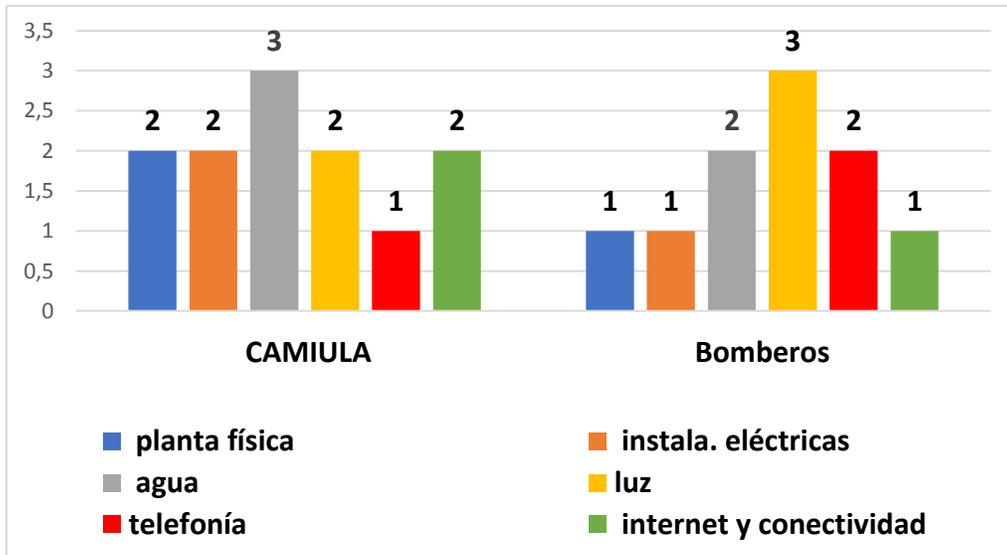
### DEPENDENCIAS CENTRALES

#### Edificio Administrativo

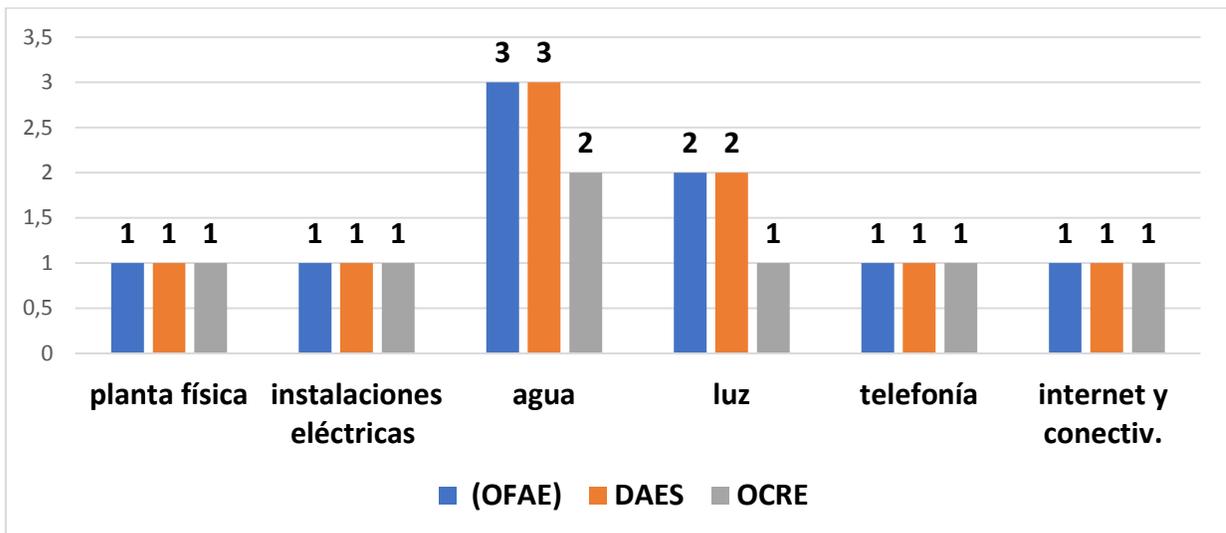


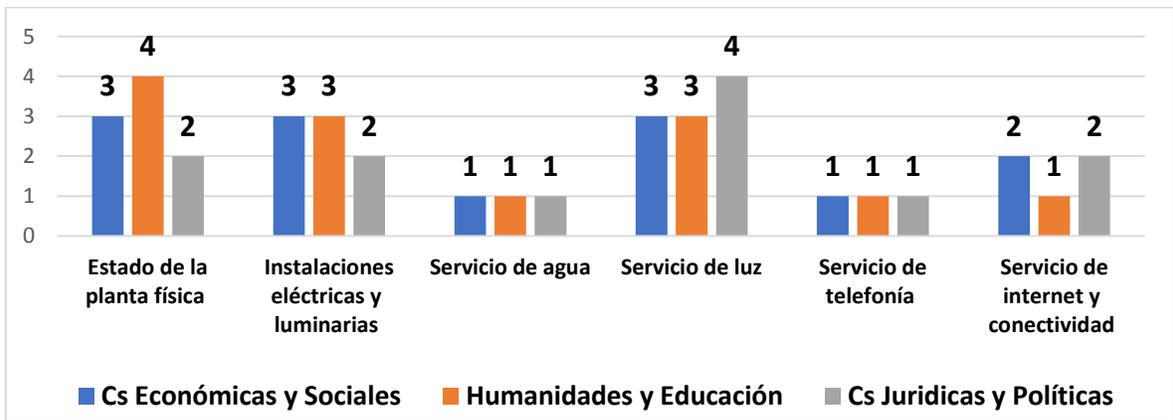
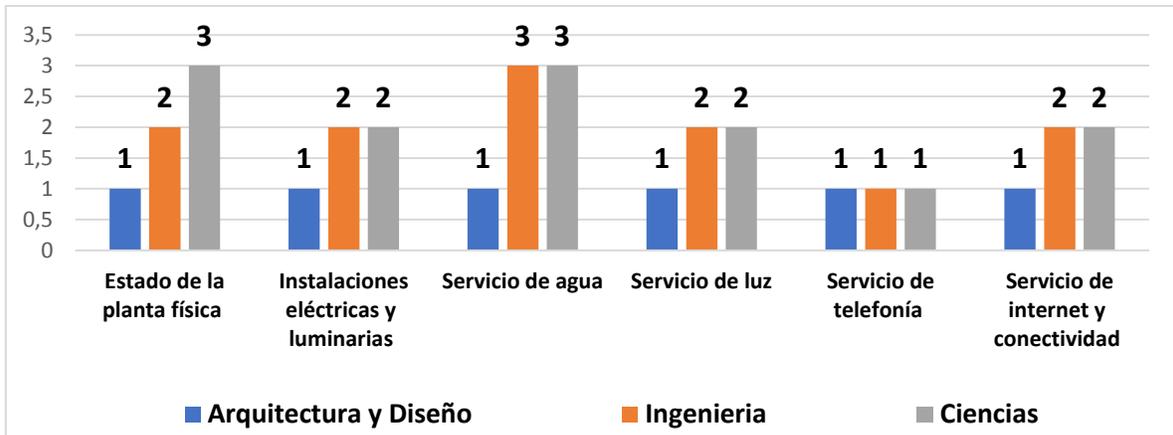
**PLANTA FÍSICA Y SERVICIOS  
DEPENDENCIAS CENTRALES**

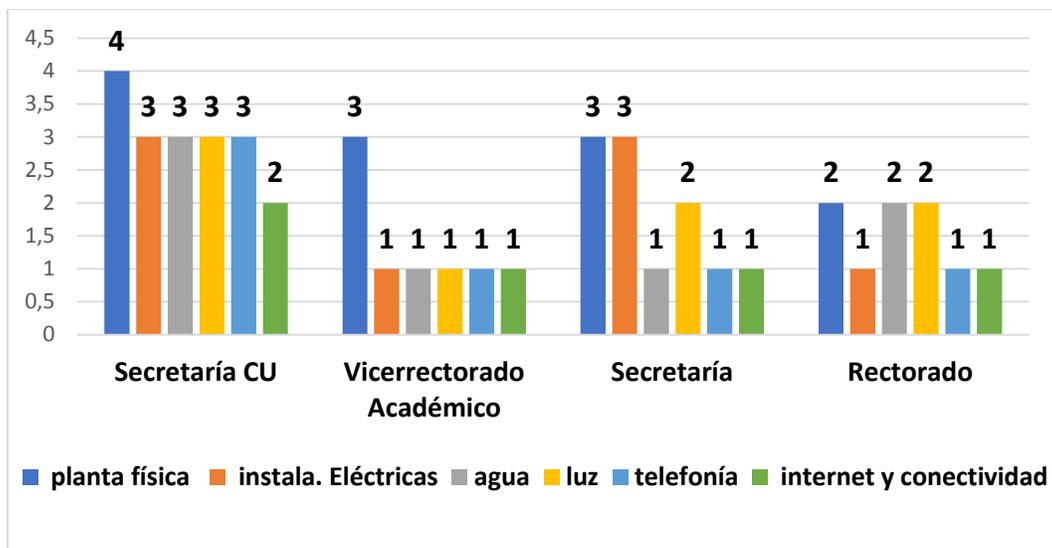
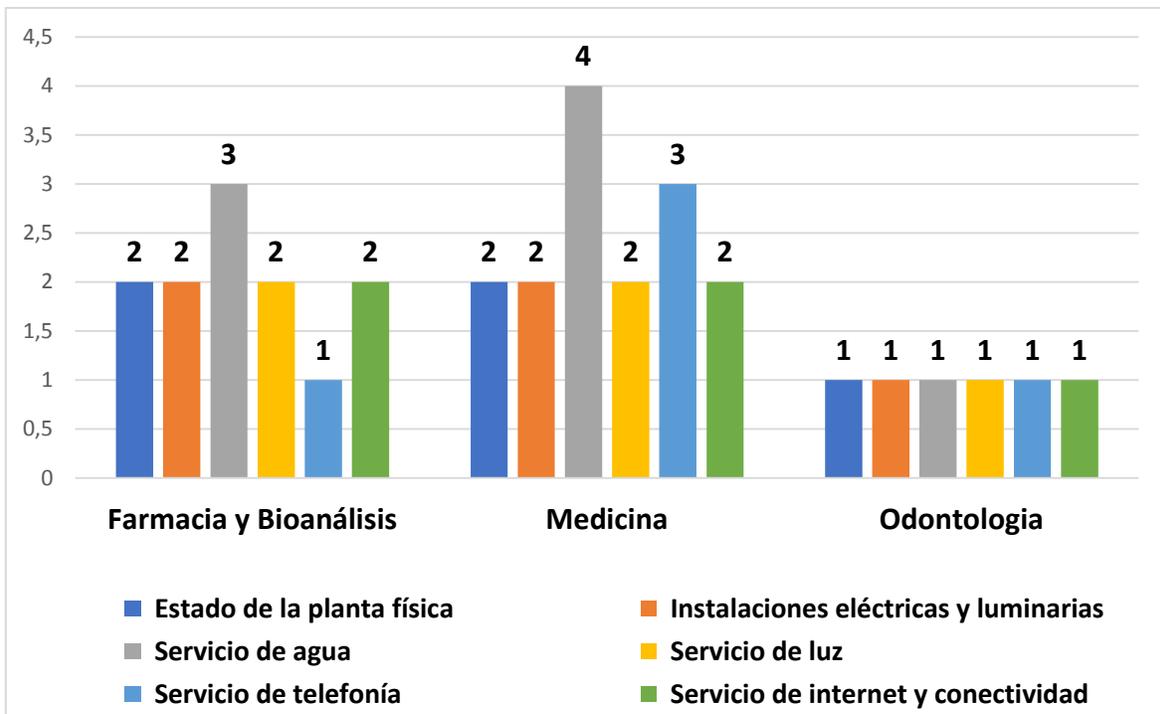




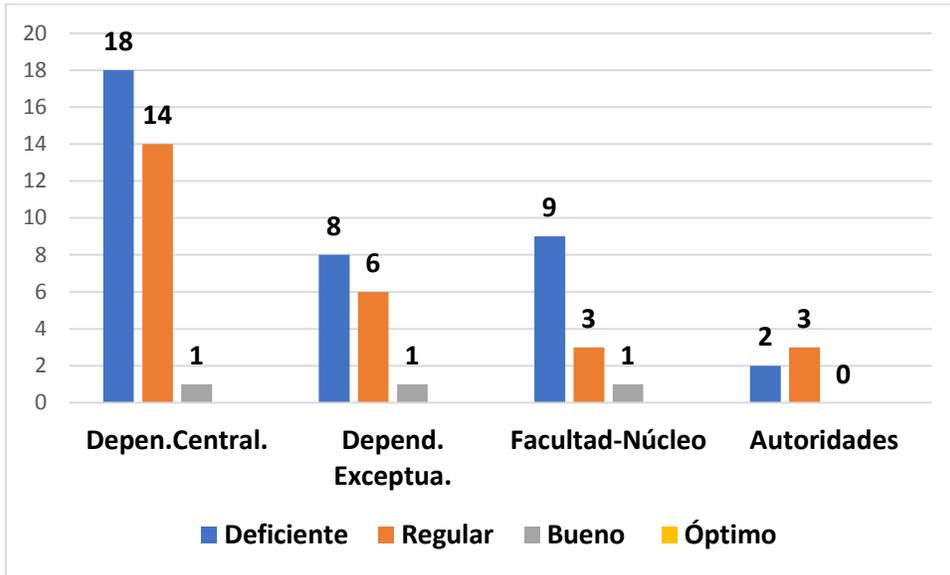
### PLANTA FÍSICA Y SERVICIOS



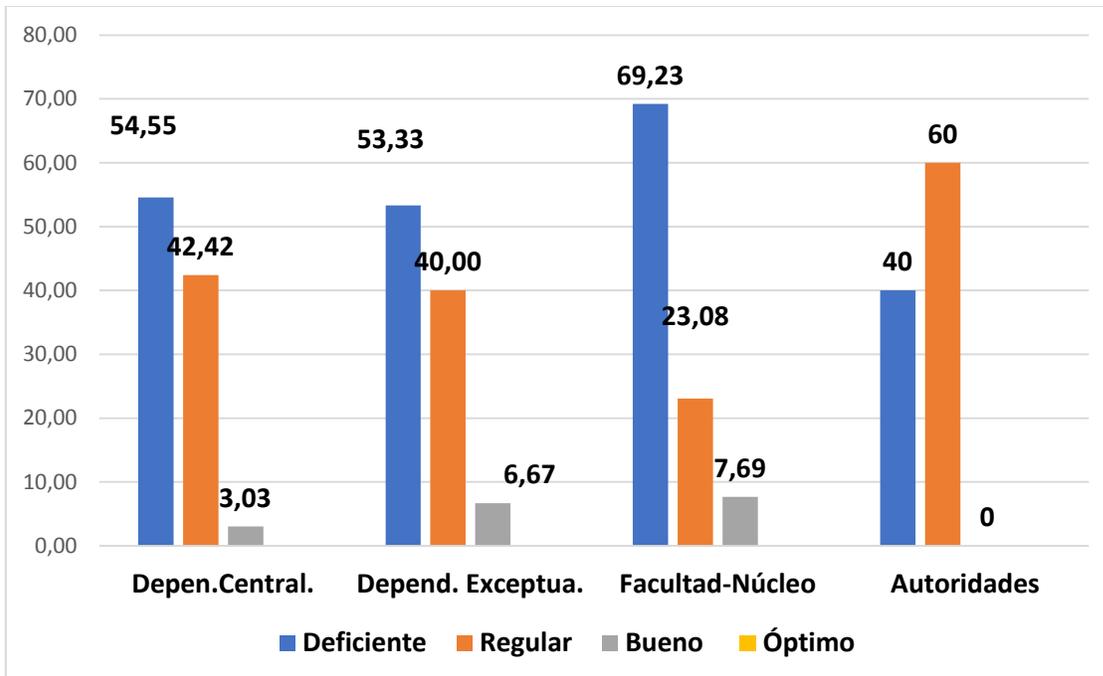




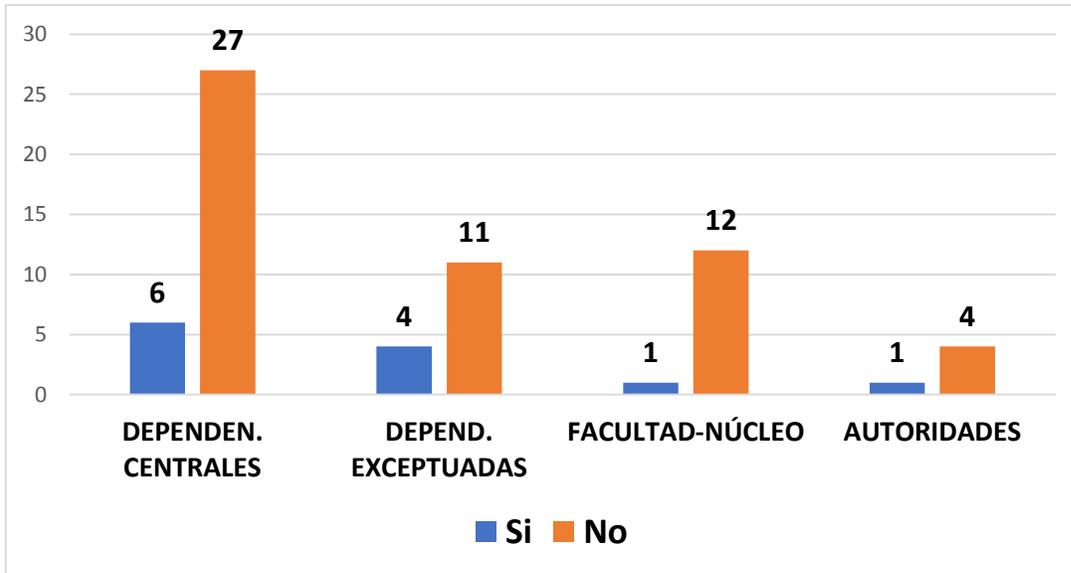
## DISPONIBILIDAD DE INSUMOS



### % POR DEPENDENCIAS



## BIOSEGURIDAD



## % POR DEPENDENCIAS

