



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



## **PROGRAMA FORMATIVO DE LA UNIDAD CURRICULAR: Legislación Organizacional II**

**Elaborado por:**

Bracho, Otilia

Bozo, Freddy

Abril de 2014



## 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

**Departamento: Contabilidad**

**Cátedra: Legislación Organizacional II**

**Unidad Curricular: Legislación Organizacional II**

|   |  |  |
|---|--|--|
| CÓDIGO<br><br>420105  | ÁREA CURRICULAR<br><br><b>Formación Profesional Básica</b> | EJE CURRICULAR<br><br><b>Normativa Legal</b>           |
| Naturaleza Unidad Curricular<br><br><b>Teórico Práctico</b> | Número de Horas<br><br><b>4 horas</b>                      | Distribución de Horas                                  |
| Unidades Crédito  | Periodo Académico  | Prelaciones<br><br><b>Legislación Organizacional I</b> |



## 2. INTRODUCCIÓN

La globalización actualmente implica niveles más elevados de competitividad entre las empresas, puesto que ya no es solo en el plano local y nacional sino también internacional y para ello las organizaciones requieren personas que les aporten ventajas competitivas para mantenerse y crecer en el mercado.

**Es por ello, hoy más que nunca las empresas necesitan profesionales cuyos comportamientos y decisiones se alineen con sus objetivos estratégicos**, sepan aprovechar oportunidades, sean creativos e introduzcan en la organización nuevas formas de hacer las cosas, tengan autonomía, colaboren y formen parte de ese gran equipo como lo es la organización. De igual manera no se pueden descuidar; actitudes, habilidades y valores; la responsabilidad, la ética, el pensamiento crítico, la flexibilidad para adaptarse a los cambios y las motivaciones individuales en el trabajo, por cuanto en ocasiones tienen más peso que una cualificación.

De allí, se hace relevante la formación de profesionales en las áreas de la administración y contaduría pública, que agoten además de lo antes planteado, la comprensión, el análisis y la aplicación de los conocimientos de la legislación laboral venezolana, a fin de obtener aprendizajes sólidos para la vida y el trabajo.

En este sentido, el programa por competencia sugerido para la Unidad Curricular : LEGISLACIÓN ORGANIZACIONAL II, consta de tres módulos; el módulo I denominado “Introducción al Estudio de la Legislación Laboral Venezolana”, el módulo II llamado “Las Contrataciones en la Legislación Venezolana” y el módulo III “Introducción al Estudio de la Seguridad Social en Venezuela”, estableciéndose por módulo las dimensiones conceptuales, procedimentales, actitudinales y evaluación.

## 3. JUSTIFICACIÓN

La Administración y la Contaduría pública al igual que el Derecho, están enmarcadas dentro de las ciencias sociales, entendidas como las ciencias que comprenden el estudio del hombre cuando actúa relacionándose con sus semejantes. Es así como el estudio de la contaduría pública y



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



de la administración debe contener asignaturas que despierten y desarrollen en el futuro profesional, esa sensibilidad social la cual debe caracterizarle.

En este sentido, los administradores y contadores públicos deben utilizar los instrumentos legales básicos que le permitan conocer las obligaciones legales de las empresas, desde el punto de vista mercantil, laboral y tributario, entre otros, así como también el desarrollo de habilidades y destrezas en la aplicación e interpretación de tales conocimientos, en la solución de problemas y en la asesoría en la toma de decisiones organizacionales.

Es por ello, que la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, incluye la materia Legislación Organizacional II en el área de formación profesional básica del plan de estudios de la licenciatura en Administración y en Contaduría Pública, donde el egresado de la misma debe actuar enmarcado en un ámbito de acción legal y profesional, evaluando y diagnosticando la situación financiera de las organizaciones.

El nuevo modelo curricular posiciona su foco en el desarrollo de competencias, las que define en forma general como: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que resultan necesarias para el desempeño efectivo en un contexto particular.

Al respecto, expresa Tobón (2006), que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, teniendo como base la responsabilidad. De acuerdo a lo anterior, la formación con base a competencias tiene como eje esencial formar no solo para la ejecución de actividades profesionales sino también educar para aprender a analizar y resolver problemas, lo cual implica un enfoque investigativo y todo ello es con base al progresivo desarrollo de la idoneidad requiriéndose de una buena formación conceptual, metodológica y actitudinal. Ademas tener la ética y responsabilidad como eje transversal de todo currículo.

Es por ello, el Modelo de Currículo por Competencias de la Universidad del Zulia que se propone busca preparar un profesional capaz de utilizar una gran variedad de recursos, que los estudiantes conozcan e interpreten la normativa organizacional venezolana, analicen y resuelvan problemas y enfatizan en el trabajo cooperativo.

Además, la Unidad Curricular Legislación Organizacional II le ofrece al estudiante la posibilidad de obtener conocimientos y aprendizajes teóricos- prácticos de la normativa laboral venezolana aplicable en las organizaciones públicas y privadas, otorgándoles las herramientas necesarias



para el uso, manejo y aplicación de los cálculos sobre prestaciones sociales así como otros conceptos e indemnizaciones laborales, como también las instituciones que enmarcan la seguridad social.

En conclusión, a través de este diseño instruccional por competencias para la Unidad Curricular Legislación Organizacional II se busca que el alumno comprenda la legislación laboral venezolana en el ámbito de las relaciones tanto individuales como colectivas, la seguridad social en Venezuela y el desarrollo de habilidades en la aplicación de cálculos sobre prestaciones sociales, indemnizaciones laborales, nóminas, deducciones y aportes patronales, entre otros.

Igualmente este diseño persigue suministrarle al estudiante las herramientas necesarias para el desarrollo integral como persona, que lo dirija a un perfil de vida autónomo, productivo, con visión futurista de la realidad, un profesional ético, responsable, con un firme dominio de su entorno, de tal modo que pueda dar respuestas adecuadas y oportunas a problemas en contextos cambiantes como los actuales.

#### **4. PERFIL DEL EGRESADO**

El Licenciado(a) en Contaduría Pública es un ciudadano con formación profesional integral competente para liderar los procesos de planificación, organización y dirección de los servicios de contabilidad y auditoría en las organizaciones de cualquier índole, que comprende los aspectos políticos, económicos, legales, culturales y sociales del entorno local, regional, nacional e internacional; con alto sentido ético, de responsabilidad y con compromiso social.

Responsable de la oportunidad y confiabilidad de la emisión de la información financiera, de su análisis, interpretación y diagnóstico; así como la determinación, análisis y control de los costos. Capaz de revisar y preparar todo lo concerniente a las declaraciones tributarias; de efectuar auditorías y emitir el informe correspondiente; de diseñar, aplicar y evaluar los sistemas de información financieros que necesiten las organizaciones y de realizar investigaciones inherentes a su área profesional a fin de desarrollar el fundamento epistemológico de la profesión.

De acuerdo con lo anterior, la formación profesional del Licenciado en Contaduría Pública para desempeñarse en las áreas de: Contabilidad Financiera y Gestión, Tributos, Normativa Legal que aplica a las organizaciones, Auditorías, Finanzas, Economía y Sistemas de Información; debe estar acorde con las exigencias del mercado, el cual es complejo, amplio y global, siendo necesario para ello la combinación de las competencias genéricas,



básicas y específicas, las cuales desarrollará el individuo en su ejercicio profesional y estarán sustentadas en los aprendizajes fundamentales de los cuatro saberes: conocer, hacer, ser y convivir.

Con base en las posiciones que pueda ocupar el futuro profesional como parte de sus responsabilidades en una estructura social determinada, el egresado tendrá las competencias: generales, básicas y específicas.

## 5. ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS INSTRUCCIONALES

Las estrategias instruccionales son los procedimientos utilizados por el docente para promover el aprendizaje, la participación y la discusión de ideas derivadas de cada una de las temáticas desarrolladas. A continuación se describen las estrategias instruccionales propuestas para la unidad curricular: LEGISLACION ORGANIZACIONAL II.

**Conclusiones finales:** representan consideraciones de cierre de cada una de las sesiones de clases de acuerdo al tema o punto abordado. Se utiliza para consolidar y fijar los conocimientos adquiridos.

**Casos prácticos:** es la estrategia docente que permite al estudiante comprender la teoría tratada a través del estudio de experiencia o casos simulados tomados de la realidad.

**Discusión dirigida:** Se utilizará con frecuencia cuando haya que discutir un tema o problema con la ayuda de un moderador (Profesor o participantes), mediante preguntas específicas hacia un objetivo común.

**Exposición dialogada:** Presentación por parte del facilitador del tema estructurado permitiendo la participación del estudiante

**Exploración inicial:** Permite tener un conocimiento de las expectativas de los socios de aprendizaje con respecto a la unidad curricular inscrita, así como también, de posibles fallas de unidades curriculares

**Equipos de Trabajo** Con su aplicación se busca fomentar el trabajo en equipo, en las clases presenciales o en el estudio independiente. Los alumnos se organizarán para estudiar por tiempos más prolongados.

**Estudio de casos:** Se ejecutará a través de casos de la vida real, vivida por el instructor, un participante u otra persona ficticia, para extraer de allí la información necesaria para el aprendizaje planteado, con el fin de redescubrir o aplicar conocimientos previamente adquiridos.



**Estudio bibliográfico:** Se utilizará de manera personal o en equipos para buscar conceptos, teorías, criterios, en libros, revistas u otro material impreso. Se realiza con asesorías por parte del profesor.

**Mapa conceptual:** Es una herramienta de aprendizaje esquemática utilizada para representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura jerárquica.

**Talleres:** Está orientado hacia el conocimiento práctico sobre algún tema o disciplina en particular, con metodología activa y participación amplia, con el fin de que los participantes adquieran ciertas destrezas durante la actividad y se caracteriza por su dinamismo, es aprender haciendo.

**Técnica de la pregunta:** Esta se usará para que las discusiones se den, utilizando varios tipos de preguntas, como: aclaratoria, conocimiento crítico.

## 6. ESTRATEGIAS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN.

La Evaluación es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que profesores y alumnos reflexionan y toman decisiones para mejorar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso las correcciones necesarias.

La evaluación es hoy uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

En este sentido la evaluación ocupe actualmente en la educación un lugar destacado, pues ella decide de inmediato el "que, cómo, por qué y cuándo enseñar". Es decir, las decisiones que se hayan tomado sobre "qué, cómo, por qué y cuándo evaluar". En general, uno de los objetivos prioritarios de los alumnos es satisfacer las exigencias de los "exámenes". En palabras de A. de la Orden (1989): "la evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida... lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo



enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación... se quiera o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún grado canalizada por la evaluación".

Las estrategias de evaluación para la Unidad Curricular: Legislación Organizacional II, serán de carácter inicial o diagnóstica, formativa y sumativa.

**Evaluación inicial o diagnóstica:** Se realiza al iniciarse cada una de las fases de aprendizaje, y tiene la finalidad de proporcionar información sobre los conocimientos previos de los alumnos para decidir el nivel en que hay que desarrollar los nuevos contenidos de enseñanza y las relaciones que deben establecerse entre ellos. También puede tener una función motivadora, en la medida en que ayuda a conocer las posibilidades que ofrecen los nuevos aprendizajes. La finalidad general es la de establecer un parámetro de medición grupal que le permita al docente conocer las características de los estudiantes de aprendizajes previo al desarrollo del programa.

**Evaluación formativa:** Recalca el carácter educativo y orientador propio de la evaluación. Se refiere a todo el proceso de aprendizaje de los alumnos, desde la fase de detección de las necesidades hasta el momento de la evaluación final o sumativa. Tiene una función de diagnóstico en las fases iniciales del proceso, y de orientación a lo largo de todo el proceso e incluso en la fase final, cuando el análisis de los resultados alcanzados tiene que proporcionar pistas para la reorientación de todos los elementos que han intervenido en él.

**Evaluación sumativa:** Su objeto es conocer y valorar los resultados conseguidos por el alumno al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. También recibe el nombre de evaluación final. Esta evaluación representa pruebas de rendimiento académico, teóricas, prácticas o mixtas. Tiene como finalidad cuantificar los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje en función de un rendimiento, para así informar acerca del nivel alcanzado por cada uno de los participantes.



## 7. COMPETENCIAS ASUMIDAS

| <i>Competencias e Indicadores del Perfil Académico/Profesional</i>   |  |
|--|--|
| <b>Legislación organizacional II</b>   |  |
| <i>Claves</i>  | <i>Complementarias</i>   |
| <b>MODULO I</b><br><br><b>INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA</b><br><br><b>EIC2.</b> Analiza la normativa legal venezolana que influye en las actividades de las organizaciones<br><br><b>EIP1.</b> Calcula las obligaciones organizacionales derivadas de la aplicación de la normativa legal y contractual vigente<br><br><b>EIA4.</b> Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la organización donde se desempeña. | <b>MODULO I</b><br><br><b>GIIP1.</b> Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de trabajo.<br><br><b>GIIAI.</b> Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.<br><br><b>BIIP2.</b> Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.<br><br><b>GVIP3.</b> Escucha con atención y formula preguntas<br><br><b>BIIIA2.</b> Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones.<br><br><b>GVIP1.</b> Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación de la vida personal y profesional. |



*Competencias e Indicadores del Perfil Académico/Profesional*

***Legislación organizacional II***

| <b><i>Claves</i></b>          | <b><i>Complementarias</i></b>   |
|-------------------------------|---|
| <b>MODULO I. CONTINUACIÓN</b> | <b>MODULO I</b><br><br><b>GIP3.</b> Maneja fuentes de informaciones impresas, electrónicas y audiovisuales.<br><br><b>GVIIP2.</b> Plantea soluciones realistas a situaciones problemáticas que conduzcan al logro de los mayores niveles de justicia posible o deseable.<br><br><b>BIA1.</b> Demuestra independencia y autonomía en su proceso de aprendizaje.<br><br><b>GVI A1.</b> Respeta las normas de comunicación verbal y no verbal<br><br><b>BIP3.</b> Aplica los conocimientos adquiridos en la solución de problemas específicos<br><br><b>BIP2.</b> Ejercita en forma continua los conocimientos adquiridos.<br><br><b>GVA1.</b> Adopta posiciones y las argumenta |



*Competencias e Indicadores del Perfil Académico/Profesional*

***Legislación organizacional II***

| <b><i>Claves</i></b>  | <b><i>Complementarias</i></b>   |
|---|---|
| <p><b>MODULO II</b></p> <p><b>LAS CONTRATACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL VENEZOLANA</b></p> <p><b>EIC2.</b> Analiza la normativa legal venezolana que influye en las actividades de las organizaciones</p> <p><b>EIP1.</b> Calcula las obligaciones organizacionales derivadas de la aplicación de la normativa legal y contractual vigente</p> <p><b>EIA4.</b> Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la organización donde se desempeña.</p> | <p><b>MODULO II</b></p> <p><b>GIIP1.</b> Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de trabajo.</p> <p><b>GIIAI.</b> Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.</p> <p><b>BIIP2.</b> Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.</p> <p><b>GVIP3.</b> Escucha con atención y formula preguntas</p> <p><b>BIIA2.</b> Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones.</p> <p><b>GVIP1.</b> Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación de la vida personal y profesional.</p> <p><b>GIP3.</b> Maneja fuentes de informaciones impresas, electrónicas y audiovisuales.</p> |





la normativa legal y contractual vigente

**EIA4.** Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la organización donde se desempeña.

**BIIP2.** Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.

**GVIP3.** Escucha con atención y formula preguntas

**BIIIA2.** Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones.

**GVIP1.** Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación de la vida personal y profesional.

**GIP3.** Maneja fuentes de informaciones impresas, electrónicas y audiovisuales.

**GVIIIP2.** Plantea soluciones realistas a situaciones problemáticas que conduzcan al logro de los mayores niveles de justicia posible o deseable.

**BIA1.** Demuestra independencia y autonomía en su proceso de aprendizaje.

**GVIA1.** Respeta las normas de comunicación verbal y no verbal

**BIP3.** Aplica los conocimientos adquiridos en la solución de problemas específicos

**BIP2.** Ejercita en forma continua los conocimientos adquiridos

**GVA1.** Adopta posiciones y las argumenta



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



### 8. SISTEMATIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y SABERES

#### Modulo I: INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

**Problema del contexto a abordar:** Los contadores públicos desconocen las obligaciones legales derivadas de la aplicación de la legislación laboral venezolana a los trabajadores de las organizaciones tanto pública como privadas, lo cual podría traducirse en situaciones de sanciones, multas sobrecostos, negación de la solvencia laboral al patrono e injusticias laborales, entre otros, requiriéndose de su análisis y aplicabilidad para que las empresas mejoren sus beneficios y construir una sociedad más justa.

| Competencias<br>Clave y complementarias   | DESARROLLO DE SABERES  |  |   | ESTRATEGIAS FORMATIVAS   |  |  |
|---|--|--|---|--|--|--|
|   | Dimensión Conceptual   | Dimensión Procedimiento  | Dimensión Actitudinal   | Actividades del docente  | Actividades de aprendizaje autónomo del estudiante y con acompañamiento  | Recursos Didácticos, Tecnológicos y Bibliográficos   |
| <p><b>CLAVES:</b><br/>EIC2.<br/>Analiza la normativa legal venezolana que influye en las actividades de las organizaciones</p> <p><b>EIP1.</b><br/>Calcula las obligaciones organizacionales derivadas de la aplicación de la normativa legal y contractual vigente</p> <p><b>EIA4</b><br/>Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la organización donde se desempeña</p> <p><b>COMPLEMENTARIOS:</b></p> <p><b>GIIP1.</b><br/>Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de trabajo</p> <p><b>GIIAI</b><br/>Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.</p> <p><b>BIIP2.</b><br/>Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos</p> <p><b>GVIP3.</b><br/>Escucha con atención y formula preguntas</p> <p><b>BIIA2</b><br/>Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones.</p> <p><b>GVIP</b><br/>Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación</p> | <p><b>GENERALIDADES DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT)</b><br/>El trabajo. Definición<br/>Derecho del trabajo<br/>Base Constitucional del derecho del Trabajo<br/>Los principios informadores del derecho del trabajo: la norma más favorable y la irrenunciabilidad<br/>La transacción laboral y su aplicación en la legislación venezolana<br/>Trabajadores beneficiarios de la LOTTT<br/>Trabajadores exceptuados de la aplicación de la LOTTT<br/>El trabajador:<br/>El trabajador(a) dependiente<br/>El trabajador (a) no dependiente<br/>El trabajador(a) de vigilancia<br/>Derechos y deberes de los trabajadores<br/>La protección de mujer trabajadora y la familia<br/>Los funcionarios públicos<br/>El patrono (a):<br/>El patrono. Definición<br/>Los representantes del patrono(a)<br/>La participación en salud y seguridad laboral del patrono(a)<br/>La sustitución de patrono(a)<br/>Excepciones, efectos y solidaridad</p> <p><b>LA RELACION DE TRABAJO</b><br/>Su presunción y remuneración<br/>La suspensión de la relación laboral. Definición<br/>Supuestos legales de suspensión de la relación de trabajo<br/>Efectos de la suspensión<br/>La terminación de la relación de trabajo<br/>Formas<br/>El despido<br/>El retiro<br/>Voluntad común entre las partes<br/>Voluntad ajena a las partes<br/>Causas justificadas de despido<br/>Causas justificadas de retiro<br/>El despido indirecto. Definición. Causas legales.</p> | <p>Identifica los principios fundamentales del derecho del trabajo en la legislación laboral venezolana y el campo de aplicación de la transacción laboral. EIC2</p> <p>Distingue los trabajadores beneficiarios y los exceptuados de la aplicación del contenido de la LOTTT. EIC2</p> <p>Comprende los derechos de la mujer trabajadora y la familia. EIC2</p> <p>Comprende los deberes y derechos de los funcionarios(as) públicos EIC2</p> <p>Identifica quien es el verdadero patrono o empleador del trabajador. EIC2</p> <p>Comprende los efectos de una sustitución de patronos. EIC2</p> <p>Identifica las diferentes formas de terminar la relación laboral y sus efectos patrimoniales. EIC2</p> <p>Distingue las causas legales de despido y retiro justificado y presenta ejemplos en cada caso. EIC2</p> <p>Conceptualiza el despido indirecto e identifica sus causas legales EIC2</p> <p>Distingue los tipos de salarios en la</p> | <p>Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la organización donde se desempeña. EIA4</p> <p>Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la organización donde se desempeña. EIA4</p> | <p>-Despierta el interés en el grupo sobre el contenido del tema a estudiar<br/>Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema<br/>-Promueve la formación de grupos de trabajo<br/>Indica las fuentes bibliográficas, la evidencia y los indicadores de logro.<br/>-Asigna la lectura de los artículos de la LOTTT Y RLOT relacionados con el contenido del trabajo.<br/>-Solicita la presentación y discusión de trabajo escrito sobre los deberes y derechos de los funcionarios públicos.<br/>-Responde las dudas e inquietudes de los alumnos.<br/>-Retroalimenta los grupos de trabajo.<br/>-Despierta el interés en el grupo sobre el contenido del tema a estudiar<br/>Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema<br/>-Promueve la formación de grupos de trabajo<br/>-Indica las fuentes bibliográficas, la evidencia y los indicadores de logro a obtener.<br/>-Pide que se integren en equipos de trabajo<br/>-Dialoga sobre los contenidos a estudiar e indica los artículos de la legislación laboral venezolana relacionados con el contenido a estudiar.<br/>-Solicita efectuar Exposición<br/>-Retroalimenta y facilita el proceso de aprendizaje durante la preparación de la exposición.<br/>-Despierta el interés en el grupo sobre el contenido del tema a estudiar<br/>Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema<br/>-Promueve la formación de grupos de</p> | <p>-Escucha la explicación del docente y hace preguntas. GVIP3</p> <p>-Se integra en equipos de trabajo BIIP2</p> <p>-Presenta TRABAJO ESCRITO sobre los deberes y derechos de los funcionarios (as) públicos EIC2-GIIA1-BIA1.</p> <p>-Participa de la elaboración, discusión y conclusiones del trabajo EIC2- GVIP1-GVA</p> <p>-Escucha la explicación del docente. GVIP3</p> <p>-Se integra en equipos de trabajo. BIIP2</p> <p>-Prepara EXPOSICION y participa de la discusión y conclusiones. EIC2-GVIP1</p> <p>-Escucha la explicación del docente. GVIP3</p> <p>-Se integra en equipos de trabajo BIIP2</p> <p>-Participa en el TALLER en la solución de los ejercicios sobre cálculos de utilidades a trabajadores del sector privado y público. EIC2-BIP3- EIP1</p> <p>-Escucha la explicación del docente. GVIP3C</p> | <p>-Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Nº 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Caracas. Venezuela.</p> <p>- Garay y Garay (2012). Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ediciones Juan Garay. Comentada. Caracas. Venezuela.</p> <p>- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 37522 de fecha 6 de septiembre de 2002. Ley del Estatuto de la Función Pública. Caracas, Venezuela.</p> <p>-Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 40.112 del 18 de febrero de 2013. Decreto Nº 9386 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras.</p> <p>-Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Reforma Parcial del</p> |



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



**Modulo I: INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**

**Problema del contexto a abordar:** Los contadores públicos desconocen las obligaciones legales derivadas de la aplicación de la legislación laboral venezolana a los trabajadores de la organizaciones tanto pública como privadas, lo cual podría traducirse en situaciones de sanciones, multas sobrecostos, negación de la solvencia laboral al patrono e injusticias laborales, entre otros, requiriéndose de su análisis y aplicabilidad para que las empresas mejoren sus beneficios y construir una sociedad mas justa.

| Competencias   | DESARROLLO DE SABERES  |  | ESTRATEGIAS FORMATIVAS  |  |
|--|--|--|---|--|
| <p>de la vida personal y profesional.</p> <p><b>GIP3</b><br/>Maneja fuentes de informaciones impresas, electrónicas y audiovisuales.</p> <p><b>GVIIP2</b><br/>Plantea soluciones realistas a situaciones problemáticas que conduzcan al logro de los mayores niveles de justicia posible o deseable.</p> <p><b>BIA1</b><br/>Demuestra independencia y autonomía en su proceso de aprendizaje.</p> <p><b>GVA1</b><br/>Respeta las normas de comunicación verbal y no verbal</p> <p><b>BIP3</b><br/>Aplica los conocimientos adquiridos en la solución de problemas específicos</p> <p><b>BIP2</b><br/>Ejercita en forma continua los conocimientos adquiridos</p> <p><b>GVA1</b><br/>Adopta posiciones y las argumenta.</p> | <p><i>Qué no es despido indirecto</i><br/><i>La constancia de trabajo</i><br/><i>La estabilidad laboral. Definición, garantía, trabajadores(a) amparados</i><br/><i>La inamovilidad laboral. Trabajadores protegidos. La restitución de derecho y como opera.</i></p> <p><b>EL SALARIO</b><br/>El salario. Definición<br/>El salario normal. Definición<br/>Formas de Estipular el salario: Por unidad de tiempo, por unidad de obra por pieza o a destajo; por tarea<br/>El salario mínimo.<br/>Beneficios sociales de carácter no remunerativos.<br/>Salario base para el pago de vacaciones, bono nocturno, horas extraordinarias, días feriados, de descanso, prestaciones sociales y preaviso.<br/>Pago del día feriado y del día de descanso. Su pago por trabajo realizado<br/>Forma de pago, oportunidad y día de pago del salario.<br/>La inembargabilidad del salario.<br/>De la participación de los trabajadores(a) en los beneficios de las entidades de trabajo.<br/>Deducción legal (INCES)</p> <p><b>LA JORNADA DE TRABAJO</b><br/>Jornada de trabajo. Definición<br/>Las horas de descanso y alimentación. Tiempo de descanso y alimentación imputables a la jornada de trabajo.<br/>Límites de la jornada de trabajo. Horarios de trabajos especiales o convenidos. Jornada a tiempo parcial<br/>Las Horas extraordinarias de trabajo. Definición, límites. Tipos, su pago. Autorización para laborarlas.<br/>Los días hábiles y días feriados para el trabajo.<br/>El descanso compensatorio por laborar en el día de descanso que corresponda al trabajador(a).<br/>Las vacaciones anuales y el bono vacacional.<br/>Las vacaciones fraccionadas<br/>Vacaciones no disfrutadas.</p> <p><b>DE LAS PRESTACIONES SOCIALES</b><br/><i>El preaviso:</i><br/><i>Definición</i><br/><i>El preaviso por retiro del trabajador</i><br/><i>Los efectos del preaviso</i><br/><i>Las prestaciones sociales:</i><br/><i>Definición</i><br/><i>Garantía y cálculo de las prestaciones sociales</i><br/><i>Depósito de la garantía de las prestaciones sociales.</i><br/><i>Anticipo de las prestaciones sociales</i></p> | <p>normativa laboral venezolana EIC2</p> <p>Identifica en la LOTT los beneficios sociales de carácter no remunerativos para los trabajadores venezolanos.EIC2</p> <p>Analiza en la legislación laboral venezolana el salario base para el cálculo de horas extras, vacaciones, bono vacacional, días feriados, de descanso y prestaciones sociales.EIC2</p> <p>Comprende en la LOTT el basamento teórico que fundamenta el cálculo de las utilidades de los trabajadores en las organizaciones. EIC2</p> <p>Calcula las utilidades a los trabajadores de una organización según casos planteados por el profesor. EIC2-EIP1</p> <p>Reconoce las diferentes modalidades que adopta la jornada de trabajo en las organizaciones. EIC2</p> <p>Calcula las horas extraordinarias, vacaciones anuales, días de descanso y feriados trabajados. EIP1</p> <p>Calcula las vacaciones fraccionadas. EIP1</p> <p>Comprende el basamento teórico del preaviso y las prestaciones sociales en la LOTT. EIC2</p> <p>Calcula las prestaciones sociales de un trabajador en una organización.EIP1</p> <p>Calcula la liquidación de un trabajador según caso propuesto, aplicando los basamentos teóricos sobre el tema en aprendizaje y los conocimientos previos adquiridos en</p> | <p>trabajo</p> <p>Indica las fuentes bibliográficas, la evidencia y los indicadores de logro a obtener</p> <p>-Explica mediante exposición dialogada y con la participación de los estudiantes los tipos de salarios,</p> <p>-Explica ejemplos de caculo de utilidades a trabajadores del sector privado y público con recibos de pago presentados por los estudiantes.</p> <p>-Solicita la realización de Taller</p> <p>-Retroalimenta continua y oportunamente la actividad.</p> <p>-Despierta el interés en el grupo sobre el contenido del tema a estudiar</p> <p>-Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema</p> <p>-Pide que se integren en grupos de trabajo</p> <p>Indica las fuentes bibliográficas, la evidencia y los indicadores de logro a obtener</p> <p>-Explica de manera dialogada sobre los artículos de la normativa laboral relacionados con el contenido del tema.</p> <p>-Explica ejemplos de cálculos de días de descanso y feriados trabajados, vacaciones anuales y fraccionadas permitiendo la participación del alumno con los detalles de pago que ellos presenten.</p> <p>-Retroalimenta a los grupos continúa y oportunamente.</p> <p>-Despierta el interés en el grupo sobre el contenido del tema a estudiar</p> <p>-Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema</p> <p>-Promueve la formación de grupos de trabajo</p> <p>-Indica las fuentes bibliográficas, la evidencia y los indicadores de logro a obtener.</p> <p>-Desarrolla una exposición dialogada sobre los artículos de la normativa laboral venezolana relacionados con el tema en aprendizaje utilizando mapas conceptuales, mentales y cognitivo tipo sol,</p> <p>-Explica ejemplos de liquidaciones de trabajadores en organizaciones públicas y privadas</p> <p>-Da explicación sobre el trabajo a</p> | <p>-Se integran en equipos de trabajo BIIP2</p> <p>-Participa en la solución de los ejercicios del TALLER sobre cálculos de horas extraordinarias de trabajo, vacaciones anuales, días feriados y de descanso trabajados, vacaciones fraccionadas. EIC2-GVIIP2-BIP3-EIP1-BIP2</p> <p>-Escucha la explicación del docente. GVIP3</p> <p>-Se integra en equipos de trabajo BIIP2</p> <p>-Participa en la solución de ejercicios planteados por el profesor .GVIIP2-BIP3</p> <p>-Participa en la presentación , discusión y conclusiones del ESTUDIO de CASO.EIC1-EIP1-GIIP1-BIIIA2-GIP3-GVIIP2-BIA1-BIP3-BIP2</p> <p>Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas. Venezuela.</p> <p>-Caraballo Mena, Cesar Augusto (2013) LEY ORGANICA DEL TRABAJO LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADOR. 1ª Edición. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas. Venezuela</p> <p>-Freddy, Zambrano (2012). Forma de calcular el salario, prestaciones Sociales y demás respectos laborales de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Editorial Atenea. C.A. Caracas Venezuela.</p> <p>-Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 41.157 del 30 de Abril de 2013. Decreto Nº 44. Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. Caracas, Venezuela.</p> <p>-Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 40327 del 06 de Enero de 2014. Decreto Nº 725. Fijación del Salario Mínimo en Venezuela</p> <p>-Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas. Venezuela.</p> <p>-Legis (2002). Guía Práctica Laboral. 2ª EDICION. Legislec editores. Caracas Venezuela.</p> |



Universidad del Zulia  
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
 Escuela de Administración y Contaduría Pública



**Modulo I: INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**

**Problema del contexto a abordar:** Los contadores públicos desconocen las obligaciones legales derivadas de la aplicación de la legislación laboral venezolana a los trabajadores de la organizaciones tanto pública como privadas, lo cual podría traducirse en situaciones de sanciones, multas sobrecostos, negación de la solvencia laboral al patrono e injusticias laborales, entre otros, requiriéndose de su análisis y aplicabilidad para que las empresas mejoren sus beneficios y construir una sociedad mas justa.

| Competencias | DESARROLLO DE SABERES  |   |  | ESTRATEGIAS FORMATIVAS   |  |   |
|--------------|--|---|--|--|--|---|
|              | <p>Indemnización por terminación de la relación laboral por causas ajenas al trabajador (a.)<br/>           Indemnización por rescisión del contrato de trabajo por tiempo determinado o para una obra determinada.<br/>           La prescripción de las acciones para reclamos por prestaciones sociales.<br/>           La inembargabilidad de las prestaciones sociales e indemnizaciones.</p> | <p>el proceso de aprendizaje. EIC2-EIP1</p> |  | <p>realizar y solicita la solución de un caso de estudio<br/>           -Concluye con una retroalimentación oportuna y continua de ser requerida por el estudiante</p> |  | <p>Video vean<br/>           Pendrive<br/>           Pizarra<br/>           Marcadores<br/>           Aula virtual<br/>           Web<br/>           Recibos de pagos presentados por los estudiantes</p> |



## 9. SISTEMATIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL MÓDULO I

| EVIDENCIA  | INDICADORES DE CALIDAD DE LA EVIDENCIA PARA EL NIVEL ESTRATÉGICO  | Nivel de Logro | TIPO DE EVALUACIÓN   | TÉCNICA/<br>INSTRUMENTO  | PONDERACIÓN |
|--|---|----------------|--|--|-------------|
| <p><b>Participación</b><br/>activa y coherencia en la expresión de sus ideas</p>   | <p><i>Mi participación tiene pertinencia con el tema. GVP3</i><br/><i>Estimo las ideas y opiniones expuestas por otros. BIIIA2</i><br/><i>Utilizo el lenguaje y tono de voz adecuado. GVIA1</i><br/><i>Me expreso con claridad. GVP1</i></p>  | AUTÓNOMO       | <p><i>Procesual ( formativa ) sumativa</i><br/><i>Autoevaluación ----</i><br/><i>Coevaluación ----</i><br/><i>Heteroevaluación —x --</i></p> | <p><b>Técnica:</b><br/>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b><br/><br/>Lista de cotejo</p>      | <b>5%</b>   |
| <p><b>Trabajo Escrito</b></p> <p>Presentación y discusión.<br/>Se estudian los deberes y derechos de los funcionarios públicos<br/>Permite al estudiante la utilización de varias fuentes tecnológicas en la búsqueda de la información, su responsabilidad en el uso de las TIC, independencia y autonomía en el proceso de aprendizaje, promueve el aprendizaje grupal y la retroalimentación del grupo.</p> | <p><i>Me siento autónomo en el proceso de aprendizaje con relación al contenido a estudiar. BIA1</i></p> <p><i>Cumplo responsablemente con la entrega del trabajo . GVIA1</i></p> <p><i>Participo en la discusión del trabajo GVIP1</i></p> <p><i>Utilizo herramientas tecnológicas adecuadas para la búsqueda de información GIIP1</i></p> <p><i>Soy responsable con el uso de las TIC en el trabajo presentado GIIA1</i></p> <p><i>Comprendo los deberes y derechos de los funcionarios(as) públicos establecidos en la Ley del Estatuto de la Función Pública EIC2</i></p> <p><i>Sigo las normas para la presentación de trabajos en la Universidad del Zulia GVA1</i></p> | AUTÓNOMO       | <p><i>Procesual ( formativa ) sumativa</i><br/><i>Autoevaluación ----</i><br/><i>Coevaluación ----</i><br/><i>Heteroevaluación —x --</i></p> | <p><b>Técnica:</b><br/><br/>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b><br/><br/>Lista de cotejo</p> | <b>10%</b>  |



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



| EVIDENCIA  | INDICADORES DE CALIDAD DE LA EVIDENCIA PARA EL NIVEL ESTRATÉGICO   | Nivel de Logro | TIPO DE EVALUACIÓN              | TÉCNICA/<br>INSTRUMENTO  | PONDERACIÓN |
|--|--|----------------|---------------------------------|--|-------------|
| <p><b>Taller</b></p> <p>Cálculos de horas extras, días feriados y de descanso trabajados, utilidades, vacaciones anuales, vacaciones fraccionadas</p> <p>Permite al estudiante comprender la teoría de la legislación laboral venezolana a través del estudio de experiencias o casos simulados tomados de la realidad. El estudiante desarrolla habilidades de cálculos y afianza conocimientos sobre la normativa laboral venezolana lo cual le permite adaptarse a situaciones particulares de convivencia personal y profesional. Además de desarrollar el pensamiento crítico: análisis, evaluación y emisión de juicios.</p> | <p><i>Identifico los beneficios de carácter no remunerativos para los trabajadores venezolanos</i> <b>EIC2</b></p> <p><i>Identifica los diferentes tipos de salarios en los ejercicios a resolver</i> <b>EIC2-BIA1</b></p> <p><i>Demuestro habilidad en la solución de los ejercicios propuestos por el profesor</i> <b>BIA1</b></p> <p><i>Siento que con el cálculo de los ejercicios afianzo más mis conocimientos sobre la normativa laboral venezolana</i> <b>EIC2-EIP1-EIA4</b></p> <p><i>Calculo las obligaciones legales derivadas de la normativa laboral, tales como: utilidades, horas extras, días de descanso y feriados trabajados, vacaciones anuales y fraccionadas.</i> <b>EIC2-EIP1-EIA4</b></p>  | RESOLUTIVO     | Procesual ( formativa) sumativa | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <b>15%</b>  |
| <p><b>Estudio de Caso</b></p> <p>Referido a la liquidación de un trabajador</p> <p>Se realizara partiendo de un caso laboral de la vida real para extraer de allí la información necesaria para el cálculo de la liquidación de un trabajador, del sector público o privado, debiendo el estudiante aplicar los conocimientos teóricos sobre las prestaciones sociales y conocimientos previamente adquiridos.</p>   | <p><i>Calcula las prestaciones sociales de un trabajador analizando el contenido de las disposiciones legales aplicables en la legislación laboral venezolana</i> <b>EIC2-EIP1-EIA4</b></p> <p><i>Demuestro con argumentos convincentes la solución al caso de estudio planteado por el profesor</i> <b>BIP3-GVIIIIP2-GVP1-GVA1</b></p> <p><i>Aplico los fundamentos teóricos de la legislación laboral venezolana y los conocimientos previos, para calcular la liquidación del trabajador</i> <b>EIC2-BIP3</b></p> <p><i>Comunico con claridad y coherencia la solución del caso planteado</i> <b>GVIP1</b></p> <p><i>Acepta la escucha y participación de los demás en la solución al caso planteado</i> <b>BIIIA2-GVIA1</b></p> <p><i>Soy consecuente con el equipo de trabajo para lograr los objetivos propuestos en el estudio del caso</i> <b>BIIIP2</b></p> | ESTRATEGICO    | Procesual ( formativa) sumativa | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Lista de cotejo</p>  | <b>20 %</b> |



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



| <b>EVIDENCIA</b>   | <b>INDICADORES DE CALIDAD DE LA EVIDENCIA PARA EL NIVEL ESTRATÉGICO</b>  | <b>Nivel de Logro</b>  | <b>TIPO DE EVALUACIÓN</b>  | <b>TÉCNICA/<br/>INSTRUMENTO</b>  | <b>PONDERACIÓN</b> |
|--|--|------------------------|--|--|--------------------|
| <p><b>Exposición</b></p> <p>Consiste en presentar de manera ordenada la información referida al contenido del aprendizaje sobre la relación de trabajo, para hacerlo más entendible. Implica informarse, comprender la información y estructurarla, analizarla, resumir ideas principales, uso de herramientas tecnológicas, coordinación del grupo de trabajo, expresión verbal y tono de voz adecuada, saber escuchar, si es oportuno en la entrega del trabajo.</p> | <p><i>Cumplo responsablemente con la entrega del trabajo <b>GVA1</b></i><br/> <i>Me identifico correctamente dando mi nombre y puntos a exponer <b>GVI1</b></i><br/> <i>Mi expresión verbal y tono de voz son adecuados <b>GVA1</b></i><br/> <i>Demuestro creatividad en el uso de las herramientas tecnológicas <b>GIIP1</b></i><br/> <i>Soy respetuoso en relación a las opiniones de los demás <b>BIIA2</b></i><br/> <i>Identifico las diferentes formas de terminar la relación laboral y sus efectos patrimoniales <b>EIC2</b></i><br/> <i>Distingo las causas legales de despido justificado y retiro justificado y presento ejemplos en cada caso <b>EIC2</b></i></p> | <p><b>Autónomo</b></p> | <p><i>Procesual ( formativa) sumativa</i></p> <p><i>Autoevaluación ---</i><br/> <i>Coevaluación --x--</i><br/> <i>Heteroevaluación --x--</i></p> | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <p><b>10%</b></p>  |





### SISTEMATIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y SABERES DEL MÓDULO II

#### Modulo II: LAS CONTRATACIONES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

**Problema del contexto a abordar:** : Los contadores públicos desconocen las obligaciones legales derivadas de la aplicación de la legislación laboral venezolana a los trabajadores de la organizaciones tanto pública como privadas, lo cual podría traducirse en situaciones de sanciones, multas sobrecostos, negación de la solvencia laboral al patrono e injusticias laborales, entre otros, requiriéndose de su análisis y aplicabilidad para que las empresas mejoren sus beneficios y construir una sociedad más justa.

| Competencias<br>Clave y complementarias   | DESARROLLO DE SABERES   |   |   | ESTRATEGIAS FORMATIVAS   |  |  |
|---|---|---|---|--|--|--|
|   | Dimensión Conceptual  | Dimensión Procedimiento   | Dimensión Actitudinal   | Actividades del docente  | Actividades de aprendizaje autónomo del estudiante y con acompañamiento  | Recursos Didácticos, Tecnológicos y Bibliográficos   |
| <p><b>CLAVES:</b><br/><b>EIC2.</b><br/>Analiza la normativa legal venezolana que influye en las actividades de las organizaciones EIP1.<br/>Calcula las obligaciones organizacionales derivadas de la aplicación de la normativa legal y contractual vigente EIA4<br/>Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la organización donde se desempeña</p> <p><b>COMPLEMENTARIOS:</b><br/><b>GIIP1.</b><br/>Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de trabajo<br/><b>GIIAI</b><br/>Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.<br/><b>BIIP2.</b><br/>Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.</p> | <p><b>Las contrataciones en la legislación laboral venezolana</b></p> <p><b>Del Contrato de Trabajo</b></p> <p>Definición .Elementos.<br/>Requisitos. Formas .Modalidades.<br/>Requisitos y condiciones del contrato de trabajo para prestar servicio en el exterior</p> <p><b>Las convenciones Colectivas de Trabajo</b></p> <p><b>Los sindicatos:</b></p> <p>Definición, objetivos, clasificación.</p> <p><b>La Convención colectiva de trabajo:</b></p> <p>Definición y alcance. Durabilidad.<br/>Amparo de inamovilidad mientras dure su discusión. Efectos.<br/>Diferencias con la Contratación Individual de trabajo.</p> | <p>-Identifica los elementos de un contrato de trabajo por tiempo determinado, su contenido, modalidades y los requisitos para prestar servicio en el exterior. <b>EIC2</b></p> <p>-Reconoce en la legislación laboral venezolana la importancia de los sindicatos y las convenciones colectivas en la relación de trabajo. <b>EIC2</b></p> | <p>Actúa con responsabilidad profesional y social en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la organización donde se desempeña. <b>EIA4</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despierta el interés del grupo sobre el contenido de la temática</li> <li>- Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema</li> <li>- Promueve la formación de grupos de trabajo</li> <li>- Indica la lectura de los artículos relacionados con la temática</li> <li>- Solicita a los estudiantes diferentes modalidades de contratos de trabajo</li> <li>- Propone la realización de un taller</li> <li>- Retroalimenta la actividad continuamente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha la explicación del docente <b>GVIP3</b></li> <li>• Se integra en grupos de trabajo.<b>BIIP2</b></li> <li>• Presenta TALLER para identificar las diferentes modalidades, los requisitos y menciones de un contrato de trabajo y su diferencia con la convención colectiva de trabajo.<b>EIC2-BIP3</b></li> </ul> | <p>- Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Caracas. Venezuela.</p> <p>- Garay y Garay (2012). Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ediciones Juan Garay. Comentada. Caracas. Venezuela.</p> <p>-Guzman, Rafael Alfonso (2009). Nueva didáctica del derecho del trabajo. Fundación Universita. Barquisimeto, Venezuela.</p> <p>Caraballo Mena, Cesar Augusto (2013) Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. 1ª Edición. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas. Venezuela.<br/>Zapata, Ramón Franco (1999). Derecho del Trabajo. Marga Editores S.R.L. Caraca. Venezuela.</p> <p>Brito, José A. (2001). Curso práctico de Legislación Laboral. Centro de Contadores. Segunda Edición. Caracas, Venezuela.</p> |



### 9. SISTEMATIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Modulo II)

| EVIDENCIA  | INDICADORES DE CALIDAD DE LA EVIDENCIA PARA EL NIVEL ESTRATÉGICO  | Nivel de Logro | TIPO DE EVALUACIÓN   | TÉCNICA/<br>INSTRUMENTO  | PONDERACIÓN |
|--|---|----------------|--|--|-------------|
| <p><b>Participación</b><br/>Activa y coherencia en la expresión de sus ideas</p>   | <p><i>Me participación tiene pertinencia con el tema GVP3</i><br/> <i>Estimo las ideas y opiniones expuestas por otros BIIIA2</i><br/> <i>Utilizo el lenguaje y tono de voz adecuado GVIA1</i><br/> <i>Me expreso con claridad GVIP1</i></p>  | AUTÓNOMO       | <p><i>Procesual ( formativa)</i><br/> <i>sumativa</i></p> <p><i>Autoevaluación ---</i><br/> <i>Coevaluación ---</i><br/> <i>Heteroevaluación—x--</i></p>   | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <b>5%</b>   |
| <p><b>Taller</b></p> <p>Permite al estudiante comprender la teoría de la legislación laboral venezolana a través del estudio de experiencias o casos simulados tomados de la realidad. El estudiante afianza conocimientos teóricos sobre la normativa laboral venezolana lo cual le permite adaptarse a situaciones particulares de convivencia personal y profesional.</p> | <p><i>Identifico los elementos necesarios de un contrato de trabajo por tiempo determinado, EIC2</i></p> <p><i>Comprende el contenido de los contratos de trabajo EIC2</i></p> <p><i>Identifico las diferentes modalidades de contratos EIC2</i></p> <p><i>Comprendo los diferentes requisitos legales para prestar servicio en el exterior. EIC2</i></p> | AUTONOMO       | <p><i>Procesual ( formativa)</i><br/> <i>sumativa</i></p> <p><i>Autoevaluación ---</i><br/> <i>Coevaluación --x--</i><br/> <i>Heteroevaluación—x--</i></p> | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <b>10%</b>  |





Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



**SISTEMATIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y SABERES DEL MÓDULO III**

**Modulo III:**

**Problema del contexto a abordar:** Los contadores públicos desconocen las obligaciones legales derivadas de la aplicación de la legislación laboral venezolana a los trabajadores de la organizaciones tanto pública como privadas, lo cual podría traducirse en situaciones de sanciones, multas sobrecostos, negación de la solvencia laboral al patrono e injusticias laborales, entre otros, requiriéndose de su análisis y aplicabilidad para que las empresas mejoren sus beneficios y construir una sociedad más justa.

| Competencias<br>Clave y complementarias   | DESARROLLO DE SABERES  |   |   | ESTRATEGIAS FORMATIVAS   |  |   |
|---|--|---|---|--|--|---|
|   | Dimensión Conceptual   | Dimensión Procedimiento   | Dimensión Actitudinal   | Actividades del docente  | Actividades de aprendizaje autónomo del estudiante y con acompañamiento  | Recursos Didácticos, Tecnológicos y Bibliográficos  |
| <p><b>CLAVES:</b><br/> <b>EIC2.</b>Comprender los aspectos legales y normativos en la adquisición de los recursos organizacionales<br/> <b>EIP1</b> Calcula las obligaciones laborales de acuerdo a la normativa vigente dependiendo de la naturaleza de la organización.</p> <p><b>COMPLEMENTARIOS:</b><br/> <b>GIIP1.</b>Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de trabajo<br/> <b>GIIA1.</b>Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.<br/> <b>BIIP2.</b> Consolida los equipos de trabajo necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.<br/> <b>GVIP3.</b> Escucha con atención y formula preguntas<br/> <b>BIIA2</b> Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones.<br/> <b>GVIPI1</b> Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación de la vida personal y profesional.<br/> <b>GIP3</b> Maneja fuentes de informaciones impresas, electrónicas y audiovisuales.<br/> <b>GVIIIP2</b> Plantea soluciones realistas a situaciones problemáticas que conduzcan al logro de los mayores niveles de justicia posible o deseable.<br/> <b>BIA1</b> Demuestra independencia y autonomía en su proceso de aprendizaje.<br/> <b>GVI A1</b> Respeta las normas de comunicación verbal y no verbal<br/> <b>BIP3</b> Aplica los conocimientos adquiridos en la solución de problemas específicos<br/> <b>BIP2</b> Ejercita en forma continua los conocimientos adquiridos<br/> <b>GVA1</b> Adopta posiciones y las argumenta</p> | <p><b>Del sistema de Seguridad social en Venezuela</b></p> <p><b>Ley del seguro social obligatorio</b></p> <p><i>Objeto, beneficiarios, beneficios, obligaciones del patrono, (inscripción, registro de asegurados, retiro del trabajador), afiliación de los trabajadores, afiliación tardía, salario de base para cotizar, salario límite para las cotizaciones, categorías de riesgos según cada empresa, tarifa (%) de cotización para los empleados públicos. Pago de las cotizaciones</i></p> <p><b>Ley del Régimen Prestacional de Empleo</b></p> <p><i>Objeto, beneficiarios, afiliación del trabajador, requisitos para tener derecho los trabajadores a las prestaciones dinerarias, responsabilidad del empleador(a) de no afiliar al trabajador, tasa (%) de cotización. Salario límite para las cotizaciones. Pago de las cotizaciones.</i></p> <p><b>Ley del Régimen prestatcional de vivienda y habitad.</b></p> <p><i>Objeto, beneficiarios, aportaciones, recaudación, salario base y salario límite para las aportaciones. Pago para las cotizaciones.</i></p> <p><b>Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCES)</b></p> <p><i>Significado, objetivo, origen de los recursos, plazos para recibir aportaciones, exceptos de aportaciones, sanciones por su incumplimiento. Su pago -</i></p> | <p>-Identifica las formas utilizadas por el SSO para la inscripción del patrono(a) (14-01) inscripción del trabajador (14-02) participación de retiro del trabajador (14-03) relación de novedades(14-10).Solicitud de solvencia (14-91). <b>EIC2 – EIP1</b></p> <p>-Identifica el salario límite y máximo para cotizar al seguro social obligatorio, las diferentes categorías de riesgos para las empresas, calcula las aportaciones de trabajadores y de patronos. <b>EIC2-EIP1</b></p> <p>-Identifica el salario límite y máximo para las cotizaciones. Los % para Las cotizaciones. Efectúa el cálculo de las aportaciones (régimen prestatcional de empleo y de vivienda y habitad). <b>EIC2-EIP1</b></p> <p>-Calcula las aportaciones del trabajador y patrono por concepto de Inces.<b>EIP1</b></p> | <p><i>-Actúa con responsabilidad profesional y social, en el cumplimiento de las obligaciones laborales de la organización donde se desempeña.</i><b>EIA4</b></p> | <p>- Despierta el interés del grupo sobre el contenido de la temática</p> <p>- Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema</p> <p>- Promueve la formación de grupos de trabajo</p> <p>-Indica la lectura de los artículos de la legislación del seguro social y su reglamento relacionados con la temática en aprendizaje.</p> <p>-Solicita a los estudiantes diferentes formas relacionadas con la legislación del SSO y recibos de pago de trabajadores</p> <p>-Asigna la realización de un taller utilizando el recibo de pago proporcionado por el estudiante con el fin de determinar la veracidad de la deducción correspondiente al SSO.</p> <p>-Retroalimenta continuamente durante la actividad.</p> <p>-Despierta el interés del grupo sobre el contenido de la temática</p> <p>-Identifica los saberes previos del alumno sobre el tema</p> <p>-Promueve la formación de grupos de trabajo</p> <p>-Indica la lectura de los artículos relacionados con la temática</p> <p>-Solicita a los estudiantes recibos de pago de trabajadores</p> <p>-Asigna realizar Taller utilizando recibo de pago proporcionado por el estudiante</p> <p>-Retroalimenta la actividad continuamente</p> | <p>-Escucha la explicación del docente. <b>GVIP3</b></p> <p>-Se integra en grupos de trabajo.<b>BIIP2</b></p> <p>-Presenta TALLER e incluye recibo de pago y los cálculos demostrativos de la veracidad o no de la deducción del SSO, argumenta las causas del error si lo hubiere basado en los conocimientos teóricos y sus propias experiencias en la organización donde labora. <b>EIC2-EIP1-GVIIP2-BIP3-BIP2</b></p> <p>-Presenta TALLER e introduce el recibo de pago y los cálculos demostrativos de la veracidad o no de la deducciones por Régimen Prestacional de Empleo, Prestacional de Vivienda y Habitad e INCES y argumenta las causas del error si lo hubiere, basado en los conocimientos teóricos y sus propias experiencias en la organización donde labora. <b>BIP2-BIP3-BIA1-EIP1</b></p> | <p><i>Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012. Decreto ley 8921. Ley del Seguro Social Caracas. Venezuela.</i></p> <p><i>Garay y Garay (2012). Legislación del Seguro Social. Y su Reglamento .Ediciones Juan Garay. Caracas. Venezuela.</i></p> <p><i>Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38281 de fecha 27 de septiembre de 2005. Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Caracas. Venezuela.</i></p> <p><i>Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39945 de fecha 15 de Junio de 2012. Decreto de con rango, valor y fuerza de ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Caracas. Venezuela.</i></p> <p><i>Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38958 de fecha 23 de Junio de 2008. Decreto número 6068 con Rango de Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES). Carcas, Venezuela</i></p> |



### 9. SISTEMATIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL MÓDULO III

| EVIDENCIA  | INDICADORES DE CALIDAD DE LA EVIDENCIA PARA EL NIVEL ESTRATÉGICO   | Nivel de Logro | TIPO DE EVALUACIÓN  | TÉCNICA/<br>INSTRUMENTO  | PONDERACIÓN |
|--|--|----------------|---|--|-------------|
| <p><b>Participación</b><br/>Activa y coherencia en la expresión de sus ideas</p>   | <p><i>Mi participación tiene pertinencia con el tema <b>GVIP3</b><br/>           Estimo las ideas y opiniones expuestas por otros <b>BIIIA2</b><br/>           Utilizo el lenguaje y tono de voz adecuado <b>GVA1</b><br/>           Me expreso con claridad <b>GVIP1</b></i></p>  | AUTONOMO       | <p>Procesual ( formativa) sumativa</p> <p>Autoevaluación ----<br/>           Coevaluación ----<br/>           Heteroevaluación—x--</p>  | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <b>5%</b>   |
| <p><b>Taller</b></p> <p>Permite al estudiante comprender la teoría de la legislación laboral venezolana a través del estudio de experiencias o casos simulados tomados de la realidad</p> <p>El estudiante afianza conocimientos teóricos sobre la normativa laboral venezolana lo cual le permite adaptarse a situaciones particulares de convivencia personal y profesional.</p> | <p><i>Identifico las formas utilizadas por el SSO para la inscripción patronal, inscripción del trabajador, participación de retiro del trabajador, relación de novedades y solicitud de solvencia. <b>EIC2</b></i></p> <p><i>Identifico el salario límite y máximo para cotizar al SSO, Régimen prestacional de Empleo y prestacional de vivienda y habitad <b>EIC2</b></i></p> <p><i>Distingo las diferentes categorías de riesgos para las empresas para cotizar al SSO y régimen prestacional de empleo. <b>EIC2</b></i></p> <p><i>Calcula las aportaciones para trabajadores(as) y patronos(as) correspondientes al seguro social obligatorio, régimen prestacional de empleo, de vivienda y habitad e Inces <b>EIC2-EIP1</b></i></p> | AUTONOMO       | <p>Procesual ( formativa) sumativa</p> <p>Autoevaluación ----<br/>           Coevaluación --x--<br/>           Heteroevaluación—x--</p> | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Observación</p> <p><b>Instrumento :</b></p> <p>Lista de cotejo</p> | <b>15%</b>  |





## 11. NIVELES DEL LOGRO

| Niveles de logro | Características  |
|------------------|--|
| Pre-Formal       | Nociones globales sobre las cosas. En su desempeño se observa una ideas respecto a la competencia  |
| Receptivo        | Recepción y comprensión de la información. Desempeño con reproducciones de las cosas y reproducción de herramientas sin comprensión.               |
| Resolutivo       | Resolución de problemas sencillos. Motivación. Desempeño con conceptos y herramientas con comprensión.   |
| Autónomo         | Actuación con criterio propio. Argumentación. Desempeño con autonomía cognitiva y abordaje de problemas con varias variables.                      |
| estratégico      | Aplicación de estrategias compromiso ético. Creatividad. Desempeño con base en estrategias y el abordaje de problemas inter y transdisciplinarios. |



## **12. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**

*Brito, José A. (2001). Curso práctico de Legislación Laboral. Centro de Contadores. Segunda Edición. Caracas, Venezuela.*

Caraballo Mena, Cesar Augusto (2013). Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. 1ª Edición. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas. Venezuela.

Freddy, Zambrano (2012). Forma de calcular el salario, prestaciones Sociales y demás respectos laborales de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Editorial Atenea. C.A. Caracas Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Caracas. Venezuela.

Garay y Garay (2012). Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela 6.076 del 7 de mayo de 2012. Ediciones Juan Garay. Comentada. Caracas. Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37522 de fecha 6 de septiembre de 2002. Ley del Estatuto de la Función Pública. Caracas, Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.112 del 18 de febrero de 2013. Decreto N° 9386 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas. Venezuela.



Universidad del Zulia  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración y Contaduría Pública



Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.157 del 30 de Abril de 2013. Decreto N° 44. Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. Caracas, Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40327 del 06 de Enero de 2014. Decreto N° 725. Fijación del Salario Mínimo en Venezuela.

*Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012. Decreto ley 8921. Ley del Seguro Social Caracas. Venezuela.*

*Garay y Garay (2012). Legislación del Seguro Social. Y su Reglamento Ediciones Juan Garay. Caracas. Venezuela.*

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38281 de fecha 27 de septiembre de 2005. Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Caracas. Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39945 de fecha 15 de Junio de 2012. Decreto de con rango, valor y fuerza de ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Caracas. Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38958 de fecha 23 de Junio de 2008. Decreto número 6068 con Rango de Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista (INCES). Caracas, Venezuela.

Legis (2002). Guía Práctica Laboral. 2º Edición .Legislec editores. Caracas Venezuela.

Zapata, Ramón Franco (1999). Derecho del Trabajo. Marga Editores S.R.L. Caraca. Venezuela.